

Julia Clasen

# **Die Arbeitsbedingungen von Freelancern**

*Entwicklung und Validierung eines  
Instruments zur stressbezogenen Analyse der Arbeit von  
Freelancern*

## **Dissertationsschrift**

zur Erlangung des akademischen Grades

der Doktorin der Philosophie

(Dr. phil.)

vorgelegt am Fachbereich Psychologie

der Universität Hamburg

im September 2008

Datum der Disputation: 17.12.2008

Dissertations-Gutachter: Prof. Dr. E. Bamberg, Prof. Dr. M. Burisch

Disputations-Gutachter: Jun.-Prof. Dr. M. Janneck, Prof. Dr. A. C. Wagner

## Danksagung

Vor fast 4 Jahren, als ich mit dieser Arbeit begann, schenkte meine Kollegin Christine Busch mir ein frisch gedrucktes Exemplar ihrer Dissertation mit den besten Wünschen für einen erfolgreichen Abschluss. Damals fragte ich mich, wie ich mich beim Abschluss meines Dissertations-Projektes wohl fühlen würde: Erleuchtet? Erleichtert? Erfreut? Erschöpft? Heute kann ich sagen: Vor allem fühle ich mich bereichert um viele wertvolle Erfahrungen und kleine Erkenntnisse, die ich im Laufe der Arbeit sammeln durfte. Und ich habe das Bedürfnis, einigen Personen zu danken, die mich in dieser ereignisreichen Zeit unterstützt haben.

Ich danke Eva Bamberg für die anregende Betreuung dieser Dissertation. Die von ihr gewährten Freiheiten bei der Themenfindung sowie im weiteren Prozess der Arbeit weiß ich sehr zu schätzen. Von ihren konstruktiven Rückmeldungen und ihrer Unterstützung habe ich sehr profitiert. Ich habe gerne und viel von ihr gelernt.

Ich danke auch allen Freelancern, die mir – trotz äußerst knapper zeitlicher Ressourcen – in Interviews, privaten Gesprächen und bei der Bearbeitung des langen Fragebogens bereitwillig und ausführlich Auskunft gegeben haben. Auch Gunter Haake von mediafon sei an dieser Stelle herzlich dafür gedankt, dass er bei der zweiten Befragung so viele Freelancer per Newsletter zur Teilnahme motivieren konnte.

Einen ganz herzlichen Dank schulde ich auch meinen KollegInnen im Arbeitsbereich für Diskussionen, Anregungen und Flurgespräche. Meine Kolleginnen Susanne Roscher und Annekatrin Hoppe waren für mich während der letzten Jahre ganz besonders wichtig. Dies wurde mir nicht zuletzt während des Mutterschutzes bewusst, als ich mir immer wieder wünschte, doch mal „nach nebenan“ gehen zu können, um mir ihre Meinung, einen Rat, eine kleine Ablenkung, Literatur, Kekse oder eine andere Aufmunterung zu holen.

Einmal mehr danke ich meinen Eltern dafür, dass sie mir – wie immer – großen Rückhalt in jeder Hinsicht gegeben haben. Ich kann die vielen guten Taten und Worte gar nicht alle aufzählen. Das Korrekturlesen verdient hier dennoch eine besondere Erwähnung!

Schließlich danke ich meinem Mann Jens für stetige Rückenstärkung und Geduld, seine Aufmerksamkeit(en), die vielen Aufmunterungen und nicht zuletzt die Möglichkeit, hier unbehelligt am Schreibtisch sitzen zu können, während er sich als Elternzeitler mit größter Selbstverständlichkeit um unseren Sohn Henri kümmert.



## Zusammenfassung

Seit Mitte der Neunziger Jahre wächst in Deutschland die Zahl der Freelancer stetig an. Trotz ihrer zunehmenden Bedeutung für den Arbeitsmarkt liegen für diese Personengruppe bisher kaum Erkenntnisse bezüglich Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen vor. Dies ist u.a. auf einen Mangel an geeigneten Analyseinstrumenten für diese Art von Tätigkeiten zurückzuführen.

Im Rahmen dieser Arbeit sollte ein bedingungsbezogenes, standardisiertes, reliables und valides Verfahren entwickelt werden, mit dem die für Freelance-Tätigkeiten typischen, stressrelevanten Tätigkeitsmerkmale auf ökonomische Art und Weise analysiert werden können. Eine besondere Herausforderung stellte dabei die erhöhte Variabilität und Unregelmäßigkeit der Arbeitstätigkeiten und -bedingungen von Freelancern dar.

Den theoretischen Hintergrund des Instruments bilden das handlungstheoretische Anforderungs-, Belastungs- und Ressourcen-Modell (Greif, Bamberg & Semmer, 1991) sowie die Konstrukte des auf demselben Modell basierenden Instruments zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA) (Semmer, Zapf & Dunkel, 1999). Die Instrumententwicklung stützte sich auf eine Literaturanalyse zum Thema, eine vertiefende Interviewstudie mit Freelancern ( $N=4$ ) sowie Experteninterviews ( $N=10$ ). Die empirische Erprobung des neu entwickelten Verfahrens erfolgte mittels Online-Fragebogen an zwei Freelancer-Stichproben ( $N=147$ ;  $N=263$ ).

Die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen zeigen, dass ein Großteil der entwickelten Analyse-skalen konsistent ist und sich auch im Re-Test als reliabel erweist. Auch die Analyse der Interrater-Übereinstimmungen lieferte vielversprechende Ergebnisse. Mit dem entwickelten Fragebogen werden also nicht nur subjektive Urteile, sondern zu einem guten Teil auch substanzielle Varianz der Arbeitsbedingungen erfasst.

Die Validitätsanalysen führten ebenfalls zu zufriedenstellenden Ergebnissen. Konfirmatorische Faktorenanalysen zeigen, dass die auf Basis theoretischer Überlegungen entwickelte Faktorstruktur der Skalen eine zufriedenstellende Passung an die empirischen Daten aufweist.

Konstruktvalidität und Kriteriumsvalidität der Skalen können als überwiegend zufriedenstellend bezeichnet werden. Bivariate Korrelationen sowie multiple Regressionsanalysen liefern überwiegend hypothesenkonforme Ergebnisse.

Mit dem entwickelten Verfahren wird ein Instrument vorgestellt, mit dem die für Freelance-Tätigkeiten typischen, stressrelevanten Tätigkeitsmerkmale auf ökonomische Art und Weise

analysiert werden können. Es kann zum Screening des Gefährdungspotenzials von Freelance-Tätigkeiten und als Grundlage für die Entwicklung für Qualifizierungs- und Präventionsmaßnahmen genutzt werden. Es eignet sich darüber hinaus aber auch zur detaillierten Selbstreflektion von Freelancern.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>FREELANCE ARBEIT .....</b>	<b>1</b>
1.1	SELBSTSTÄNDIGKEIT .....	2
1.2	FREELANCER: HOCH QUALIFIZIERTE, SOLO-SELBSTSTÄNDIGE UNTERNEHMENS-DIENSTLEISTER.....	4
1.3	ZUSAMMENFASSUNG .....	7
<b>2</b>	<b>STRESSTHEORETISCHE GRUNDLAGEN .....</b>	<b>9</b>
2.1	TRANSAKTIONALES STRESSMODELL.....	9
2.1.1	<i>Diskussion</i> .....	10
2.2	PERSON-ENVIRONMENT-FIT MODELL .....	12
2.2.1	<i>Diskussion</i> .....	12
2.3	STRESSOR-RESSOURCEN KONZEPTE.....	13
2.3.1	<i>Demand-Control Modell</i> .....	13
2.3.2	<i>Effort-Reward-Imbalance Modell</i> .....	15
2.3.3	<i>Handlungsregulatorische Stressmodelle</i> .....	16
2.4	STRESSOREN .....	19
2.4.1	<i>Aufgabenbezogene Stressoren</i> .....	19
2.4.2	<i>Emotionale Dissonanz</i> .....	21
2.4.3	<i>Kundenbezogene Stressoren</i> .....	21
2.4.4	<i>Einkommensunsicherheit</i> .....	22
2.4.5	<i>Diskussion</i> .....	23
2.5	ANFORDERUNGEN .....	24
2.5.1	<i>Diskussion</i> .....	25
2.6	RESSOURCEN .....	25
2.6.1	<i>Kontrolle</i> .....	26
2.6.2	<i>Soziale Unterstützung</i> .....	27
2.7	ZUSAMMENFASSUNG .....	29
<b>3</b>	<b>ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESUNDHEIT VON FREELANCERN .....</b>	<b>31</b>
3.1	GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN VON FREELANCERN.....	32
3.1.1	<i>Zusammenfassung</i> .....	36
3.2	DIE ARBEITSBEDINGUNGEN VON FREELANCERN .....	37
3.2.1	<i>Belastungsfaktoren</i> .....	37
3.2.2	<i>Anforderungen</i> .....	43
3.2.3	<i>Ressourcen</i> .....	45
3.2.4	<i>Zusammenfassung</i> .....	48
3.3	FAZIT .....	49
3.4	METHODISCHE ÜBERLEGUNGEN.....	49
<b>4</b>	<b>STRESSBEZOGENE ANALYSE DER ARBEIT VON FREELANCERN .....</b>	<b>53</b>

4.1	ANALYSEZWECK.....	54
4.2	ANALYSEGEGENSTAND.....	54
4.2.1	<i>Person- vs. bedingungsbezogene Analyse</i> .....	55
4.2.2	<i>Anwendungsbereich</i> .....	56
4.2.3	<i>Analyseebene</i> .....	58
4.2.4	<i>Analysetiefe</i> .....	59
4.2.5	<i>Zeitdauer</i> .....	60
4.3	THEORETISCHE FUNDIERUNG.....	61
4.4	ERHEBUNGSMETHODIK.....	62
4.4.1	<i>Standardisierung</i> .....	62
4.4.2	<i>Befragung vs. Beobachtung</i> .....	63
4.4.3	<i>Gütekriterien</i> .....	78
4.5	METHODISCHE IMPLIKATIONEN FÜR DIE STRESSBEZOGENE ANALYSE VON FREELANCE-TÄTIGKEITEN 81	
4.6	DARSTELLUNG BISHERIGER ANSÄTZE DER STRESSBEZOGENEN ANALYSE VON FREELANCE- TÄTIGKEITEN.....	84
4.6.1	<i>Generic Job Stress Questionnaire (NIOSH)</i> .....	84
4.6.2	<i>Die Skalensammlung von Gerlmaier (2002)</i> .....	85
4.6.3	<i>Die modifizierte Version des GESBI von Ertel (2001), Ertel und Pröll (2004) und Ertel et al. (2005)</i> 87	
4.6.4	<i>Schlussfolgerungen</i> .....	88
<b>5</b>	<b>INTERVIEWSTUDIE: STRESSRELEVANTE MERKMALSBEREICHE BEI DER ARBEIT VON FREELANCERN.....</b>	<b>89</b>
5.1	FRAGESTELLUNG.....	89
5.2	METHODIK.....	89
5.2.1	<i>Erhebungsmethode</i> .....	89
5.2.2	<i>Stichprobe</i> .....	92
5.2.3	<i>Ablauf und Durchführung der Interviews</i> .....	94
5.2.4	<i>Auswertungsmethode</i> .....	94
5.2.5	<i>Gütekriterien</i> .....	103
5.3	ERGEBNISSE.....	105
5.3.1	<i>Anforderungen</i> .....	106
5.3.2	<i>Stressoren</i> .....	115
5.3.3	<i>Ressourcen</i> .....	126
5.3.4	<i>Aussagen zur Wirkung der Arbeit</i> .....	134
5.4	ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE.....	136
5.4.1	<i>Diskussion der Ergebniskategorien</i> .....	136
5.4.2	<i>Übereinstimmungen mit erprobten Skalen</i> .....	140
5.4.3	<i>Diskussion der Gütekriterien der Interviewstudie</i> .....	141

<b>6</b>	<b>FRAGESTELLUNG UND HYPOTHESEN .....</b>	<b>143</b>
<b>7</b>	<b>METHODIK .....</b>	<b>157</b>
7.1	ÜBERBLICK ÜBER DIE UNTERSUCHUNGSPHASEN .....	157
7.2	ENTWICKLUNG UND BESCHREIBUNG DES INSTRUMENTS .....	158
7.2.1	<i>Entwicklung der Items- und Skalen</i> .....	158
7.2.2	<i>Beschreibung der Konstrukte und Skalen des Fragebogens</i> .....	159
7.3	ERSTE FRAGEBOGENSTUDIE .....	162
7.3.1	<i>Zugang zur Stichprobe und Ablauf der Erhebung</i> .....	163
7.3.2	<i>Beschreibung der Stichprobe</i> .....	163
7.4	ZWEITE FRAGEBOGENSTUDIE .....	165
7.4.1	<i>Zugang zur Stichprobe und Ablauf der Erhebung</i> .....	165
7.4.2	<i>Beschreibung der Stichprobe</i> .....	165
7.5	AUSWERTUNGSMETHODEN .....	167
7.5.1	<i>Überprüfung der Reliabilität</i> .....	167
7.5.2	<i>Überprüfung der Validität</i> .....	174
<b>8</b>	<b>ERGEBNISSE DER FRAGEBOGENSTUDIEN .....</b>	<b>181</b>
8.1	RELIABILITÄT .....	181
8.1.1	<i>Interne Konsistenz</i> .....	181
8.1.2	<i>Stabilität</i> .....	193
8.1.3	<i>Interraterreliabilität</i> .....	194
8.2	VALIDITÄT .....	197
8.2.1	<i>Faktorstruktur der Skalen</i> .....	197
8.2.2	<i>Zusammenhänge zwischen den Analyseskalen</i> .....	202
8.2.3	<i>Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befinden</i> .....	209
8.2.4	<i>Mediatoreffekte</i> .....	219
<b>9</b>	<b>DISKUSSION .....</b>	<b>221</b>
9.1	DISKUSSION DER RELIABILITÄT .....	223
9.1.1	<i>Interne Konsistenz</i> .....	223
9.1.2	<i>Retestreliabilität</i> .....	224
9.1.3	<i>Interraterreliabilität</i> .....	227
9.1.4	<i>Schlussfolgerungen</i> .....	232
9.2	DISKUSSION DER VALIDITÄT .....	234
9.2.1	<i>Faktorstruktur der Skalen</i> .....	234
9.2.2	<i>Konstruktvalidität</i> .....	238
9.2.3	<i>Kriteriumsvalidität</i> .....	240
9.2.4	<i>Überprüfung von Mediatoreffekten</i> .....	248
9.2.5	<i>Schlussfolgerungen</i> .....	250
9.3	KRITISCHE WÜRDIGUNG DER INSTRUMENTENTWICKLUNG .....	252

9.4	GRENZEN UND AUSBLICK .....	255
<b>10</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>258</b>
<b>11</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>I</b>
11.1	INTERVIEWSTUDIE: ÜBERBLICK ÜBER DIE AUSSAGEN DER FREELANCER .....	I
11.2	ERSTE FRAGEBOGENVERSION (1. ERHEBUNG).....	VI
11.3	ZWEITE FRAGEBOGENVERSION (2. ERHEBUNG).....	XXXVIII
11.4	DESKRIPTIVE STATISTIK ALLER VARIABLEN – GESAMTSTICHPROBE (N=333) .....	LIV
11.5	EXPLORATIVE FAKTORENANALYSE ÜBER DIE ANFORDERUNGSVARIABLEN .....	LV
11.6	RATER-ÜBEREINSTIMMUNGSMAßE FÜR ALLE SKALEN UND INDICES .....	LVI
11.7	INTERKORRELATIONSMATRIX ALLER VARIABLEN .....	LVIII
11.8	MODERIERTE REGRESSIONSANALYSEN .....	LXII

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Selbstständigkeit in Deutschland (ifm, 2005).....	4
Abbildung 2: Ablaufmodell inhaltlicher Strukturierung (nach Mayring, 2003, S.89) .....	97
Abbildung 3: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse (nach Mayring, 2003 S.60) .....	98
Abbildung 4: Inhaltsanalytische Gütekriterien nach Krippendorf (1980, in Mayring, 2003) .....	103
Abbildung 5: Default Modell für die Stressoren-Variablen des Instruments .....	199
Abbildung 6: Default Modell für die Ressourcen-Variablen des Instruments .....	200
Abbildung 7: Default Modell für die Anforderungs-Variablen des Instruments .....	202

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.1: Fehrenbach und Leicht, 2001; Klassifikation der Wirtschaftszweige K 72-74 (Destatis, 2005) .....	5
Tabelle 5.1: Vorläufiges Kategoriensystem für die erste Bearbeitung der Interviewdaten .....	100
Tabelle 5.2: ISTA: Skalen und Indizes (nach Semmer et al., 1999).....	101
Tabelle 5.3: Ergebniskategorien der Qualitativen Inhaltsanalyse.....	105
Tabelle 8.1: Kennwerte der Skala Unsicherheit .....	182
Tabelle 8.2: Kennwerte der Skala Zeitdruck.....	182
Tabelle 8.3: Kennwerte der Skala Emotionale Dissonanz.....	183
Tabelle 8.4: Kennwerte der Skala Auftraggeberbezogene Stressoren .....	183
Tabelle 8.5: Kennwerte der Skala Einkommensunsicherheit.....	184
Tabelle 8.6: Kennwerte der Skala Unemployability .....	184
Tabelle 8.7: Kennwerte des Index Arbeitsextensivierung .....	185
Tabelle 8.8: Kennwerte der Skala Arbeitskomplexität.....	186
Tabelle 8.9: Kennwerte der Skala Variabilität .....	186
Tabelle 8.10: Kennwerte der Skala Kooperationserfordernisse .....	187
Tabelle 8.11: Kennwerte der Skala Selbstregulationserfordernisse .....	187
Tabelle 8.12: Kennwerte der Skala Zeitspielraum.....	188
Tabelle 8.13: Kennwerte der Skala Handlungsspielraum.....	188
Tabelle 8.14: Kennwerte der Skala Gestaltungsmöglichkeiten.....	189
Tabelle 8.15: Kennwerte der Skala Kommunikationsmöglichkeiten extern.....	190
Tabelle 8.16: Kennwerte der Items KOM1 und KOM3.....	190
Tabelle 8.17: Kennwerte der Skala Gewinn.....	190
Tabelle 8.18: Kennwerte der Skala Soziale Unterstützung durch Auftraggeber.....	191
Tabelle 8.19: Kennwerte der Skala Soziale Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en .....	191
Tabelle 8.20: Kennwerte der Skala Soziale Unterstützung durch Lebenspartner(in).....	191
Tabelle 8.21: Kennwerte der Skala Soziale Unterstützung durch Andere.....	192
Tabelle 8.22: Kennwerte der Skala Soziale Unterstützung Allgemein (durch Kollegen, Partner, Andere (Freunde und Familie).....	192
Tabelle 8.23: Kennwerte der Skalen zu Kontroll- und Kriteriumsvariablen .....	193
Tabelle 8.24: Stabilitäten der Skalen und Indices.....	194

<i>Tabelle 8.25: ICC<sub>unjust</sub>, 2-faktoriell, random für das Instrument (N=54)</i> .....	195
<i>Tabelle 8.26: ICC<sub>unjust</sub>, ICC<sub>just</sub> und <math>r_{wg}</math> bzw. <math>r_{wg(J)}</math> Werte (2-faktoriell, random) für die einzelnen Variablen..</i>	196
<i>Tabelle 8.27: Hierarchischer Modellvergleich des Stressoren Modells für Kalibrierungsstichprobe (N=159) und Validierungsstichprobe (N=174) (nested model comparisons)</i> .....	197
<i>Tabelle 8.28: Hierarchischer Modellvergleich des Ressourcen-Modells für Kalibrierungsstichprobe (N=159) und Validierungsstichprobe (N=174) (nested model comparisons)</i> .....	200
<i>Tabelle 8.29: Hierarchischer Modellvergleich des Anforderungs-Modells für Kalibrierungsstichprobe (N=159) und Validierungsstichprobe (N=174) (nested model comparisons)</i> .....	201
<i>Tabelle 8.30: Zusammenhänge zwischen Stressoren-Variablen</i> .....	203
<i>Tabelle 8.31: Zusammenhänge zwischen Anforderungs-Variablen</i> .....	204
<i>Tabelle 8.32: Zusammenhänge zwischen Ressourcen-Variablen</i> .....	204
<i>Tabelle 8.33: Zusammenhänge zwischen Unsicherheit und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> .....	205
<i>Tabelle 8.34: Zusammenhänge zwischen Zeitdruck und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> .....	205
<i>Tabelle 8.35: Zusammenhänge zwischen Einkommensunsicherheit und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> ...	206
<i>Tabelle 8.36: Zusammenhänge zwischen Kooperationserfordernissen und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> .....	206
<i>Tabelle 8.37: Zusammenhänge zwischen Selbstregulationserfordernissen und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> .....	206
<i>Tabelle 8.38: Zusammenhänge zwischen Variabilität und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> .....	207
<i>Tabelle 8.39: Zusammenhänge zwischen Arbeitskomplexität und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> .....	207
<i>Tabelle 8.40: Zusammenhänge zwischen Handlungsspielraum und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> .....	207
<i>Tabelle 8.41: Zusammenhänge zwischen Zeitspielraum und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> .....	208
<i>Tabelle 8.42: Zusammenhänge zwischen Gestaltungsmöglichkeiten und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> ..	208
<i>Tabelle 8.43: Zusammenhänge zwischen Kommunikationsmöglichkeiten und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen</i> .....	208
<i>Tabelle 8.44: Zusammenhänge zwischen Stressoren und Befindensindikatoren</i> .....	210
<i>Tabelle 8.45: Zusammenhänge zwischen Anforderungen und Befindensindikatoren</i> .....	210
<i>Tabelle 8.46 : Zusammenhänge zwischen Ressourcen und Befindensindikatoren</i> .....	211
<i>Tabelle 8.47: Regression von Irritation, Psychosomatischen Beschwerden, Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit auf Stressoren</i> .....	213
<i>Tabelle 8.48: Regression von Irritation, Psychosomatischen Beschwerden, Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit auf Ressourcen</i> .....	214
<i>Tabelle 8.49: Regression von Irritation, Psychosomatischen Beschwerden, Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit auf Anforderungen</i> .....	215
<i>Tabelle 8.50: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalysen zur Vorhersage der Befindensindikatoren Irritation und Psychosomatische Beschwerden durch Ressourcen und Stressoren (N= 355)</i> .....	216
<i>Tabelle 8.51: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en in Bezug auf Einkommensunsicherheit</i> .....	218

<i>Tabelle 8.52: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Auftraggeber in Bezug auf Einkommensunsicherheit .....</i>	<i>218</i>
<i>Tabelle 8.53: Zusammenhänge zwischen Kontrollvariablen und Befinden .....</i>	<i>219</i>
<i>Tabelle 8.54: Zusammenhänge zwischen Kontrollvariablen und Stressoren.....</i>	<i>219</i>
<i>Tabelle 8.55: Zusammenhänge zwischen Kontrollvariablen und Anforderungen .....</i>	<i>220</i>
<i>Tabelle 8.56: Zusammenhang zwischen Kontrollvariablen und Ressourcen.....</i>	<i>220</i>
<i>Tabelle 11.1: Ergebniskategorien und Paraphrasen .....</i>	<i>I</i>
<i>Tabelle 11.2: Deskriptive Statistiken der einbezogenen Variablen (1.Erhebung) .....</i>	<i>LV</i>
<i>Tabelle 11.3: Rotierte Komponentenmatrix der Anforderungen.....</i>	<i>LV</i>
<i>Tabelle 11.4: Übereinstimmungsmaße für die einzelnen Variablen: <math>ICC_{unjust}</math> und <math>ICC_{just}</math> 2-faktoriell, random; <math>r_{wg}</math> bzw. <math>r_{wgj}</math>.....</i>	<i>LVI</i>
<i>Tabelle 11.5: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Andere in Bezug auf Auftragsunsicherheit .....</i>	<i>LXII</i>
<i>Tabelle 11.6: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Kollegen in Bezug auf Auftragsunsicherheit .....</i>	<i>LXII</i>
<i>Tabelle 11.7: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Kollegen in Bezug auf Auftraggeberbezogene Stressoren.....</i>	<i>LXIII</i>
<i>Tabelle 11.8: Analyse des Moderatoreffekts von Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf Auftraggeberbezogene Stressoren.....</i>	<i>LXIII</i>
<i>Tabelle 11.9: Analyse des Moderatoreffekts von Zeitspielraum in Bezug auf Zeitdruck .....</i>	<i>LXIV</i>
<i>Tabelle 11.10: Analyse des Moderatoreffekts von Handlungsspielraum in Bezug auf Zeitdruck.....</i>	<i>LXIV</i>
<i>Tabelle 11.11: Analyse des Moderatoreffekts von Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf Zeitdruck.....</i>	<i>LXV</i>
<i>Tabelle 11.12: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Kollegen in Bezug auf Zeitdruck .....</i>	<i>LXV</i>
<i>Tabelle 11.13: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Auftraggeber in Bezug auf Unsicherheit.....</i>	<i>LXVI</i>



# 1 Freelance Arbeit

Seit Mitte der Neunziger Jahre verzeichnet das Statistische Bundesamt einen stetigen Anstieg der Selbstständigkeit in Deutschland. Ein besonders starker Zuwachs ist dabei unter den sogenannten „Solo-Selbstständigen“ zu beobachten, die ohne Angestellte arbeiten. Eine große Zahl dieser Ein-Personen-Unternehmen (EPU) betätigt sich auf dem Gebiet der Wissens- und Kulturdienstleistungen (Destatis, 2003). Dieser auch international verbreitete Trend wird von einigen einflussreichen Autoren als Anzeichen eines fundamentalen Wandels der Wirtschaft des 21. Jahrhunderts interpretiert (Malone & Laubacher, 1998). Die Protagonisten dieses Wandels bezeichnen Malone und Laubacher als „E-Lancer“. Sie sind durch Internet und moderne Kommunikationstechnologien vernetzte, selbstständige Auftragnehmer, die alleine oder in flexiblen Netzwerken für wechselnde Auftraggeber tätig werden (Malone & Laubacher, 1998 S.146). In der deutschen arbeitswissenschaftlichen Literatur werden diese Personen häufig als „Neue Selbstständige“ oder auch „Freelancer“ bezeichnet (z. B. Ertel, Pech, Ullsperger, von dem Knesebeck & Siegrist, 2005; Ertel & Pröll, 2004; Gerlmaier, Reick & Kastner, 2002; Vanselow, 2003). In dieser Arbeit wird zur Bezeichnung dieser Gruppe der Begriff „Freelancer“ verwendet.

Die Freelancer zogen und ziehen aus verschiedenen Gründen öffentliche Aufmerksamkeit auf sich. Einigen gelten sie als zukunftsweisender Prototyp neuer Arbeitsformen in einer globalen Informations- und Wissensgesellschaft, in der unter den Arbeitskräften vor allem hoch flexible, qualifizierte Dienstleister nachgefragt werden, die in der Lage sind, sich projektweise je nach Bedarf neu zu vernetzen (Malone & Laubacher, 1998; Vanselow, 2003). Andere vermuten, dass die zunehmende Verbreitung von EPU eher Ausdruck eines angespannten Arbeitsmarktes und flexibilisierter Unternehmens- und Arbeitsorganisations-Strategien ist, die hoch und gering Qualifizierte gleichermaßen benötigen, es mit der Selbstständigkeit zu versuchen (Leicht & Philipp, 2005). Aus Sicht der Politik ist mit der Förderung von Gründungsaktivitäten (Ich-AG, Überbrückungsgeld, Gründungszuschuss) die Hoffnung verbunden, dass durch Existenzgründungen mittelfristig neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Inwiefern die Freelancer tatsächlich Wachstumsabsichten hegen, ist allerdings eher unklar (Leicht & Philipp, 2005).

Aus arbeitspsychologischer Perspektive ist diese Entwicklung von Interesse, da in Freelance-Arbeit der Prototyp flexibilisierter Erwerbstätigkeit gesehen werden kann. Die Konstellation der Arbeitsbedingungen von Freelancern und ihre Begleiterscheinungen sind jedoch bisher kaum untersucht worden. Der Literatur zufolge verfügen Selbstständige z.B. über ein hohes

Maß an Autonomie und haben gleichzeitig ein sehr unsicheres Einkommen. Eine derart veränderte Arbeitssituation hat auch Auswirkungen auf das Befinden der Betroffenen. Angesichts der zunehmenden Verbreitung hoch flexibler Arbeitsformen ist es daher von Interesse, mehr über die Arbeitssituation von Freelancern zu erfahren.

In diesem Kapitel soll der Begriff „Freelancer“ näher bestimmt werden. In den folgenden Abschnitten wird zunächst der Begriff der Selbstständigkeit im Allgemeinen diskutiert. Anschließend wird über die zahlenmäßige Entwicklung und Verbreitung von Ein-Personen-Unternehmen (EPU) eine Eingrenzung des Begriffs des Freelancers vorgenommen. Schließlich werden Gründe für die berichteten Entwicklungen im Selbstständigkeits-Sektor diskutiert.

### 1.1 Selbstständigkeit

Es gibt keine allgemeingültige Definition zur Beschreibung selbstständiger Erwerbsarbeit. Die Begriffsbestimmungen variieren je nach Zweck und Aufgabe der Institution, die sie herausgibt. Der wohl breitesten Charakterisierung der OECD nach verrichteten Selbstständige Tätigkeiten, um persönliche Gewinnzuwächse zu erzielen oder um zum Familiengewinn beizutragen. Der Gewinn kann in Form von Bezahlung oder Sachleistung erfolgen (Le, 1999 S. 382). Diese Beschreibung ist sehr breit und umfasst Unternehmer mit Beschäftigten, Ein-Personen-Unternehmen und selbstständige Personen im produzierenden Gewerbe. Im Vordergrund steht die direkte Abhängigkeit des Selbstständigen vom selbst erwirtschafteten Gewinn.

Der International Labour Organization (ILO) zufolge ist Selbstständigkeit ebenfalls allgemein dadurch charakterisiert, dass das Einkommen direkt von den Gewinnen (oder dem Gewinnpotenzial) abhängt, die durch die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen erzielt werden (ILO, 2005). Entscheidungen, die das Unternehmen betreffen, werden von den Selbstständigen selbst getroffen oder werden delegiert. Der Selbstständige übernimmt die Verantwortung für das Wohlergehen des Unternehmens. Im Unterschied zur OECD unterscheidet die ILO in der „International Classification of Status in Employment“ (ICSE-93) zwischen unterschiedlichen Selbstständigkeits-Kategorien: Arbeitgeber, Ein-Personen-Unternehmen, Mitglieder von Produktionsgenossenschaften und mithelfende Familienangehörige (ILO, 2005). *Arbeitgeber-Unternehmer* arbeiten auf eigene Rechnung oder zusammen mit Partnern und beschäftigen dauerhaft Mitarbeiter. *Ein-Person-Unternehmer* arbeiten dagegen alleine oder in losen Netzwerken, ohne dauerhaft Mitarbeiter zu beschäftigen. *Mitglieder von Produktionsgenossenschaften* produzieren in einer Kooperative gemeinsam Dienstleistungen oder Güter und

treffen unternehmensbezogene Entscheidungen gemeinsam. *Mithelfende Familienangehörige* sind mit dem Unternehmensinhaber verwandt, leben häufig mit ihm im selben Haushalt und haben dem Unternehmen gegenüber eine geringere Verbindlichkeit als der Inhaber.

Wichtige Bestimmungsstücke dieses Selbstständigkeits-Verständnisses sind wiederum die direkte Abhängigkeit des Einkommens vom alleine oder gemeinschaftlich erwirtschafteten Gewinn und die persönliche Verantwortung für Entscheidungen, die das Unternehmen betreffen. Inwiefern dies im Einzelfall für die mithelfenden Familienangehörigen gilt, ist jedoch fraglich.

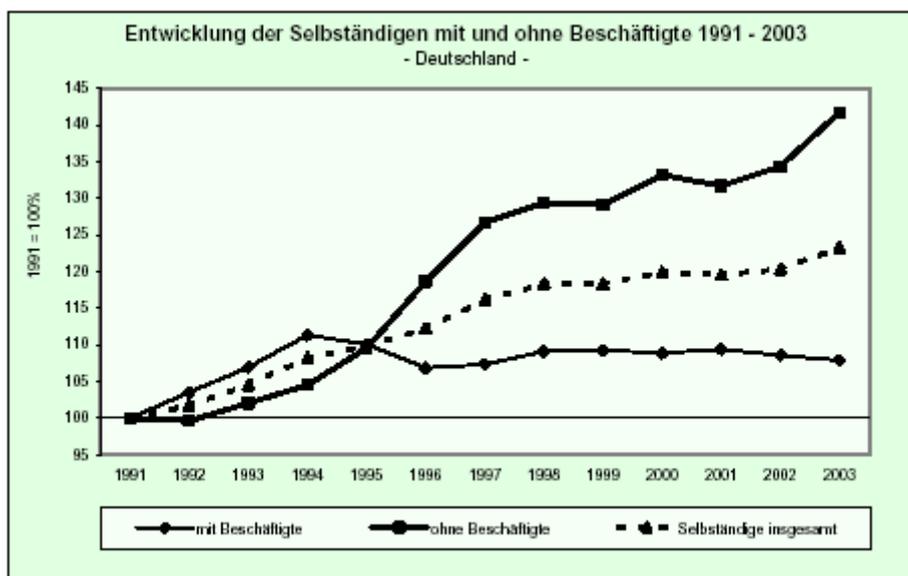
Das Selbstständigkeits-Verständnis des deutschen Sozialgesetzbuchs (SGB) entspricht den Beschreibungen der OECD und der ILO in den zentralen Punkten hinsichtlich der Arbeit auf eigene Rechnung und hinsichtlich des unternehmerischen Risikos. Es geht jedoch darüber hinaus, indem es Tätigkeitsmerkmale auflistet, anhand derer selbstständige von unselbstständiger Erwerbsarbeit abgegrenzt werden soll. Demnach sind Selbstständige autonom hinsichtlich der Wahl ihrer Arbeitszeiten, des Arbeitsortes und der Tätigkeitsausführung (§7 SGB IV, 33). Unternehmerisches Risiko, persönliche Autonomie und die Existenz von mehr als einem Kunden gelten im Sozialgesetzbuch als wichtigste Unterscheidungsmerkmale, um Selbstständige von abhängig Beschäftigten bzw. Scheinselbstständigen abzugrenzen. Auftragnehmer, die nur für einen Kunden arbeiten, befinden sich in einer prekären Situation, da sie als Quasi-Beschäftigte mit vollem unternehmerischem Risiko, aber ohne die Vorteile der Selbstständigkeit und der abhängigen Beschäftigung arbeiten: Sie profitieren weder von der finanziellen und sozialen Sicherheit, die die abhängige Beschäftigung bietet, noch profitieren sie von den unternehmerischen Chancen, die echte Selbstständigkeit bietet.

Die Begriffsbestimmungen der OECD, der ILO und des SGB stimmen also darin überein, dass das Einkommen der Selbstständigen direkt vom selbst erwirtschafteten Gewinn abhängt. Darüber hinaus tragen Selbstständige das Risiko für ihr Unternehmen und die Verantwortung für alle das Unternehmen betreffenden Entscheidungen. Da Freelancer zur Gruppe der Selbstständigen gehören, gelten diese Aspekte auch für sie. Folgt man der ILO-Klassifizierung, können Freelancer den Ein-Personen-Unternehmern zugeordnet werden, die alleine oder mit anderen zusammenarbeiten, aber keine Mitarbeiter beschäftigen. Der Position des deutschen Sozialgesetzbuches zufolge sollten Freelancer darüber hinaus - als „echte“ Selbstständige - ihren Arbeitsort, ihre Arbeitszeit und auch die Ausführung ihrer Tätigkeit selbst bestimmen können. (Es ist jedoch fraglich, inwiefern die persönliche Autonomie in der Praxis gegenüber Kundenwünschen und Marktregeln durchgesetzt werden kann.)

Den hier dargestellten Positionen nach kann eine erste Eingrenzung des Freelancer-Begriffs vorgenommen werden: Freelancer sind selbstständige (OECD, ILO, § 7 SGB IV) Ein-Personen-Unternehmer (EPU) (ILO ICSE-93).

## 1.2 Freelancer: hoch qualifizierte, solo-selbstständige Unternehmensdienstleister

Repräsentativen Statistiken zufolge hat die Selbstständigkeit auf dem Arbeitsmarkt vieler wirtschaftlich entwickelter Länder zunehmend an Bedeutung gewonnen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren 2005 rund 11% der Erwerbstätigen in Deutschland selbstständig (Destatis, 2006). Seit Mitte der achtziger Jahre ist in Deutschland die Zahl der Solo-Selbstständigen oder EPU stark angestiegen. Sie stieg zwischen 1982 und 2002 über alle Wirtschaftsbereiche um 46% und außerhalb der Landwirtschaft sogar um 92% (Leicht & Philipp, 2005). Während die zahlenmäßige Entwicklung der EPU von Mitte der achtziger bis Mitte der neunziger Jahre zunächst parallel zu der von Arbeitgeber-Selbstständigen verlief, war seit Mitte der neunziger Jahre ein sprunghafter Anstieg der EPU um rund 50% (außerhalb der Landwirtschaft) zu beobachten, während die Zahl der Arbeitgeber-Selbstständigen stagnierte (ebenda).



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Abbildung 1: Entwicklung der Selbstständigkeit in Deutschland (ifm, 2005)

Der Anstieg der Selbstständigkeit in Deutschland seit den neunziger Jahren ist also interessanterweise fast ausschließlich auf den starken Zuwachs von Ein-Personen-

Unternehmen zurückzuführen, zu denen auch die Freelancer zählen (ifm, 2005; Leicht & Philipp, 1999; vgl. Abb. 1)).

Unter den EPU findet sich eine große Bandbreite unterschiedlichster Berufs- und Einkommensgruppen, von gering qualifizierten Personen mit äußerst geringem und unsicherem Einkommen bis zu hoch qualifizierten Experten, die oft als Freelancer bezeichnet werden. Der stärkste Zuwachs an EPU zwischen 1993 und 2003 wurde dem Statistischen Bundesamt zufolge in der Kategorie „Unternehmensdienstleistungen“ verzeichnet (K 72-74 Klassifikation der Wirtschaftszweige, Statistisches Bundesamt, WZ 2003) (Fehrenbach & Leicht, 2001). Diese Kategorie beinhaltet vor allem wissensintensive bzw. qualifizierte Unternehmensdienstleistungen: typische Freelancer-Berufe (Leicht & Philipp, 1999). Tabelle 1.1 gibt eine Übersicht über die in diesem Bereich erfassten Tätigkeiten.

**Tabelle 1.1: Fehrenbach & Leicht, 2001; Klassifikation der Wirtschaftszweige K 72-74 (Destatis, 2005)**

	<b>Wissensintensive unternehmensorientierte Dienstleistungen</b>
K 72	<b>Datenverarbeitung und Datenbanken</b>
K 72.1	Hardware Beratung
K 72.2	Softwarehäuser
K 72.3	Datenverarbeitungsdienste
K 72.4	Datenbanken
K 72.5	Instandhaltung und Reparatur von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
K 73	<b>Forschung und Entwicklung</b>
K 74	<b>Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen</b>
K 74.1	Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Markt- und Meinungsforschung, Beteiligungsgesellschaften
K 74.2	Architektur- und Ingenieurbüros
K74.3	Technische, physikalische und chemische Untersuchung
K 74.4	Werbung
K 74.5	Gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
K 74.8	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

Die meisten dieser Tätigkeiten zeichnen sich durch einen intensiven Einsatz von Humankapital und einen geringen Grad an Standardisierung aus (Fehrenbach & Leicht, 2001). Sie können ferner durch kontinuierliche oder projektbezogene Kommunikation zwischen Kundenunternehmen und Dienstleister charakterisiert werden (ebenda). Die verrichteten Dienstleistungen sind also hoch individualisiert.

Insgesamt zeigt sich, dass über eine grobe Umschreibung hinaus eine einheitliche Charakterisierung der Freelancer schwer fällt. Angesichts der Fülle unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche

und Branchen ist dies wenig überraschend. Eine weitere Eingrenzung ist für die Bearbeitung der Fragestellung dieser Arbeit jedoch nötig, um eine minimale Vergleichbarkeit der Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

Im Folgenden sollen solche Personen als Freelancer bezeichnet werden, die als selbstständige Ein-Personen-Unternehmer unternehmensorientierte und wissensintensive Dienstleistungen erbringen. Zu dieser Art von Dienstleistungen gehören die in der Klassifikation der Wirtschaftszweige unter den Ziffern K 72 bis 74 aufgelisteten Tätigkeitsbereiche. Darüber hinaus sollen auch solche Tätigkeiten einbezogen werden, die generell als qualifizierte, wissensintensive Unternehmensdienstleistungen bezeichnet werden können, aber nicht im Einzelnen auf der Liste erscheinen. Hierzu gehören auch viele Medienberufe wie Journalismus, Öffentlichkeitsarbeit / PR oder Übersetzungen. Ausgeschlossen werden andere klassische Freiberufler (z.B. Rechtsanwälte, Apotheker) und vor allem alle Heilberufe (z.B. Ärzte, Physiotherapeuten), da sie als Selbstständige nicht bzw. selten für Unternehmen arbeiten und durch besondere berufsständische Regelungen eine Sonderposition auf dem Markt einnehmen. Weiterhin sollen auch Künstler nicht einbezogen werden, wenn sie freischaffend bzw. nicht überwiegend im Dienste von Unternehmen als Auftraggebern tätig werden.

Die zunehmende Verbreitung von Freelancern seit Mitte der neunziger Jahre wird von verschiedenen Autoren als Begleiterscheinung von Entwicklungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen gesehen (z. B. Leicht & Philipp, 2005; Vanselow, 2003): Der anhaltende Trend zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft führt dazu, dass insbesondere „sekundäre“ und unternehmensnahe Dienstleistungen stark nachgefragt werden (Vanselow, 2003, S.15). Neuere Entwicklungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (Computer, Internet) ermöglichen dezentrale Arbeitsformen. Der angespannte Arbeitsmarkt und staatliche Förderprogramme (Ich-AG bzw. Gründungszuschuss) haben dazu beigetragen, dass mehr Personen sich selbstständig gemacht haben. Es werden auch gewachsene Bedürfnisse nach beruflicher Unabhängigkeit und Selbstbestimmung als Gründe für die Zunahme von Ein-Personen-Unternehmen genannt. Ein entscheidender Anlass wird auch in veränderten Unternehmensstrategien in einer zunehmend globalisierten Wirtschaft gesehen (Flexibilisierung, Dezentralisierung, Outsourcing). Die Auslagerung (bzw. das Outsourcing) qualifizierter Tätigkeiten bietet Unternehmen eine Reihe von Vorteilen: Expertenwissen kann bei Bedarf eingekauft werden, Risiken gehen auf den Freelancer über und Arbeitsspitzen können flexibel bewältigt werden. Freelancer werden häufig für den Prototyp zukünftiger Arbeitsformen der Informationsgesellschaft gehalten (z.B. Vanselow, 2003). Es wird angenommen, dass diese Art selbstständiger Arbeit eine neue Form des Unternehmertums reprä-

sentiert, das nach alternativen Arbeits- und Lebensweisen sucht (Geissler, 2000 nach Vanselow, 2003). Es wird ferner angenommen, dass die „Neuen Selbstständigen“ im Unterschied zu traditionellen Unternehmern eher durch interessante Tätigkeiten und Kooperationen mit anderen Selbstständigen motiviert sind als durch Unternehmenswachstum, Sicherheit und steile Karrieren (ebenda). Aus arbeitspsychologischer Perspektive ist diese Gruppe von Selbstständigen vor allem wegen des zuletzt genannten Aspekts interessant: Freelance-Tätigkeiten beinhalten auf den ersten Blick aufgrund vergleichsweise hoher Autonomie und hoher Anforderungen ein erhebliches motivations- und entwicklungsförderliches Potenzial. Gleichzeitig beinhaltet selbstständige Erwerbsarbeit (vgl. 1.1), dass das Einkommen direkt vom erwirtschafteten Gewinn abhängt, so dass eine hohe Abhängigkeit vom Kunden bzw. vom Markt besteht. Insofern beinhaltet diese hoch flexible Arbeitsform auch belastende Merkmale und Zwänge, die in der arbeitspsychologischen Forschung bisher wenig Beachtung gefunden haben.

### **1.3 Zusammenfassung**

Wenn im Folgenden von Freelancern die Rede ist, so ist damit die seit den neunziger Jahren anwachsende Gruppe von EPU gemeint, die überwiegend hoch qualifiziert sind und wissensintensive Dienstleistungen für Unternehmen erbringen. Freelancer können in den unterschiedlichsten Branchen und Tätigkeitsbereichen arbeiten. Klassische Freiberufler werden aufgrund ihrer (Privat-)Kundschaft, ihrer besonderen Marktposition und ihrer berufsständischen Unterstützungssysteme nicht einbezogen. Als Selbstständige beziehen Freelancer ihr Einkommen aus dem eigenständig erwirtschafteten Gewinn. Darüber hinaus haben sie sowohl die volle Verantwortung für ihr Unternehmen als auch die hierfür benötigte Entscheidungsautonomie. In der Regel arbeiten sie projektorientiert und stehen in kontinuierlicher Kommunikation mit ihren Auftraggebern.

Für die Arbeitsbedingungen von Freelancern bedeutet dies, dass sie im Vergleich zu abhängig Beschäftigten grundsätzlich kein gesichertes Einkommen haben. Gleichzeitig verfügen sie jedoch über hohe Autonomie. Als hoch qualifizierte Dienstleister verrichten sie wenig standardisierte Tätigkeiten. Das bedeutet, dass die kognitiven Anforderungen relativ hoch sind und die Aufträge eng mit den Auftraggebern abgestimmt werden müssen. Insofern sind auch erhöhte Anforderungen an die Kommunikation mit dem Auftraggeber zu erwarten.

Um einschätzen zu können, welche Tätigkeitsmerkmale bei der Arbeit von Freelancern gesundheitsrelevant sind und in welcher Weise sie sich auf die Gesundheit der Freelancer auswirken, bedarf es zunächst theoretischer Annahmen darüber, wie bestimmte Arbeits-

bedingungen sich auf die Gesundheit der Arbeitenden auswirken. Anschließend können gesundheitsrelevante Tätigkeitsmerkmale bei der Arbeit von Freelancern identifiziert werden, um sie im Rahmen einer Analyse erfassen zu können. Im folgenden Kapitel werden daher zunächst verschiedene stresstheoretische Ansätze der Arbeitspsychologie dargestellt und im Hinblick auf ihren Nutzen für die vorliegende Fragestellung diskutiert.

## 2 Stresstheoretische Grundlagen

Es gibt zahlreiche Theorien und Konzepte, die sich mit dem Thema Stress befassen. Je nach Forschungstradition und Fachrichtung werden zur Beschreibung dieses Phänomens unterschiedliche Begriffe und Operationalisierungen herangezogen. In Übersichten zu diesem Thema wird zumeist zwischen stimulusorientierten, reaktionsorientierten und transaktionalen Stresskonzeptionen unterschieden (Le Blanc, de Jonge & Schaufeli, 2003; Sonnentag & Frese, 2003b; Zapf & Semmer, 2004). Inzwischen gibt es innerhalb der Psychologie jedoch weitgehend einen Konsens, Stress als einen Prozess bzw. eine Transaktion zwischen Person und Umwelt aufzufassen (Zapf & Semmer, 2004). In den folgenden Abschnitten werden die für den Gegenstand der Studie relevanten Stresskonzeptionen dargestellt.

### 2.1 Transaktionales Stressmodell

Dem transaktionalen Stressmodell zufolge stellt Stress ein „Beziehungsphänomen“ dar, das aus komplexen Transaktionen zwischen Person und Umwelt resultiert (Lazarus & Launier, 1981). Stress wird hier als Prozess betrachtet. Innerhalb dieses Prozesses spielen die Konzepte der Bewertung und Bewältigung (Coping) eine zentrale Rolle.

Individuen setzen sich aktiv mit ihrer Umwelt auseinander und werden gleichzeitig von ihrer Umwelt beeinflusst. Stress entsteht dann, wenn Anforderungen aus der Umwelt oder auch selbstgestellte (interne) Anforderungen die Fähigkeiten eines Individuums beanspruchen oder übersteigen (Lazarus & Launier, 1981). In diesem Fall werden Ressourcen (z.B. Kenntnisse und Fähigkeiten) mobilisiert, um die Anforderungen zu bewältigen. Umwelтанforderungen werden als externe Ereignisse definiert, die eine Anpassung erfordern und die zu negativen Konsequenzen führen, wenn Bewältigungsversuche misslingen bzw. keine ausreichenden Ressourcen zur Bewältigung zur Verfügung stehen. Interne Anforderungen resultieren z.B. aus den immanenten oder erworbenen Zielen, Werten oder Aufgaben eines Individuums oder eines sozialen Systems. Die Anpassungsfähigkeit hängt von den Eigenschaften eines Individuums bzw. seiner Ressourcen ab, die es dazu befähigen, die jeweiligen Anforderungen zu bewältigen, um negative Konsequenzen zu verhindern. Lazarus und Launier (1981) betrachten Stress als einen Prozess, der durch kognitive Bewertungen der Situation und die vorhandenen Ressourcen bestimmt wird. Demnach resultiert Stress aus einer Wechselbeziehung oder Transaktion zwischen Person und Umwelt. Situationen werden in einem ersten Schritt als irrelevant, positiv/günstig oder stressrelevant bewertet. Wenn die Umwelтанforderungen die Fähigkeiten der Person beanspruchen oder übersteigen, wird eine

Situation als stressend wahrgenommen. Eine solche als stressend bewertete Situation kann je nach zeitlichem Bezug wiederum als Schädigung/Verlust, Bedrohung oder Herausforderung eingestuft werden: Wenn das Stressereignis schon eingetreten ist (Schädigung/Verlust) muss die Person sich mit den negativen Folgen des Ereignisses auseinandersetzen. Eine Bedrohung besteht dann, wenn die als stressrelevant bewertete Situation noch bevor steht und die Einschätzung erfolgt, dass zu erwartende negative Konsequenzen der Situation nicht bewältigt werden können. Wenn eine zukünftige, stressende Situation dennoch als Chance zur Bewältigung von Problemen mit positiven Folgen bewertet wird, sprechen Lazarus und Launier von einer Herausforderung. Die hier beschriebene Form kognitiver Bewertung bezieht sich auf die *Situation* und wird als *primäre Bewertung* bezeichnet. Im Unterschied zur primären Bewertung bezieht sich die *sekundäre Bewertung* auf *Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten*. „Sekundär“ bezieht sich in diesem Zusammenhang nicht unbedingt auf eine zeitliche oder hierarchische Folge. Es wird vielmehr angenommen, dass beide Formen der Bewertung simultan stattfinden können und einander beeinflussen. Die Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten (sekundäre Bewertung) bestimmen nicht nur die tatsächlichen Bewältigungsaktivitäten, sondern beeinflussen auch den Prozess der primären Bewertung. Wenn eine Stresssituation erfolgreich bewältigt wurde, können Neubewertungen vorgenommen werden, die dazu führen, dass ein Individuum ähnliche Situationen in Zukunft anders bzw. nicht als stressend einschätzt.

Bewältigung oder Coping schließlich bezeichnet die verhaltensmäßigen und mentalen Anstrengungen einer Person, die dazu dienen, sich effektiv mit internen und externen Anforderungen auseinanderzusetzen. Es gibt zahlreiche Formen des Copings, die von Lazarus und Launier hinsichtlich zweier Hauptfunktionen in instrumentelles und palliatives Coping unterschieden werden. Während palliatives Coping sich auf die Regulierung von Emotionen bezieht, beinhaltet instrumentelles Coping eine Veränderung der Transaktion zwischen Person und Umwelt durch problemlösende Aktivitäten. Coping kann sich darüber hinaus auf die Umwelt oder die eigene Person beziehen. Lazarus und Launier zufolge ist es schwierig, die Effektivität oder Angemessenheit verschiedener Bewältigungsformen einzuschätzen. Vielmehr wird es als wichtig erachtet, dass Personen in der Lage sind, je nach situativen Gegebenheiten und persönlichen Fähigkeiten flexibel zu handeln.

### **2.1.1 Diskussion**

Die Sichtweise, dass Stress eine komplexe Wechselbeziehung zwischen internen bzw. externen Anforderungen und Fähigkeiten einer Person darstellt, beinhaltet verschiedene

Vorteile. Erstens ermöglicht das Modell eine Erklärung interindividueller Unterschiede im Stresserleben. Je nach Eigenschaften, Fähigkeiten und Vorerfahrungen unterscheiden sich die Bewertungen und Bewältigungsversuche, die Personen in einer bestimmten Situation vornehmen. Damit unterscheidet sich auch ihr Stresserleben. Zweitens öffnet dieses Modell auch den Blick für verschiedene qualitativ unterschiedliche Ansatzpunkte zur Stressbewältigung (Veränderung der Bewertung, Erweiterung der Bewältigungsfähigkeiten und –möglichkeiten). Die Komplexität des transaktionalen Modells führt jedoch gleichzeitig zu methodischen und definitorischen Problemen. Je nach Bewältigungsstrategie verändert sich nicht nur die Situationsbewertung, sondern es verändern sich evtl. auch die Situation und ihre Folgen. Aufgrund des komplexen Transaktionsgeschehens wird es quasi unmöglich, dieses Modell mit den vorhandenen Methoden empirisch zu überprüfen bzw. theoretisch abgeleitete Prognosen zu machen (vgl. Greif, 1991), denn jede Situation kann theoretisch in Abhängigkeit von Bewertung und vorhandenen Bewältigungsmöglichkeiten zu ganz unterschiedlichen Reaktionen führen. Aus theoretischer Perspektive ist die Zirkularität der Stressdefinition problematisch (Zapf & Semmer, 2004). Denn ähnlich wie bei reaktionsorientierten Konzepten wird auch im transaktionalen Modell postuliert, Stress liege immer dann vor, wenn das Individuum eine stressrelevante Situationsbewertung vornimmt. Damit wird Stress – ungerechtfertigterweise - zum individuellen Problem (siehe auch Bamberg, 1999). Denn auch wenn nicht alle Personen in gleicher Weise auf bestimmte Situationen reagieren, so gibt es doch bestimmte Situationen, die auf eine Population bezogen mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit Stress auslösen (Zapf & Semmer, 2004). Um diese im Rahmen arbeitspsychologischer Untersuchungen bestimmen und untersuchen zu können, bedarf es einer Beschränkung bzw. Präzision der Wirkungshypothesen des transaktionalen Modells (Greif, 1991).

Der in dieser Arbeit gebrauchte Stressbegriff bezieht sich auf eine in diesem Sinne modifizierte, arbeitspsychologische Stresskonzeption von Semmer (Semmer, 1984) bzw. Greif (1991). Dieser Definition zufolge ist Stress ein „subjektiv intensiv erlebter, unangenehmer Spannungszustand, der aus der Befürchtung entsteht, dass eine stark aversive, subjektiv zeitlich nahe (oder bereits eingetretene) und subjektiv lang andauernde Situation sehr wahrscheinlich nicht vollständig kontrollierbar ist, deren Vermeidung aber subjektiv wichtig erscheint“ (Greif, 1991 S. 13). Soweit stimmt die Definition zunächst in wichtigen Punkten mit den Annahmen von Lazarus und Launier (1981) überein. Anders als im transaktionalen Modell wird jedoch die Existenz von *Stressoren* postuliert, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit Stress auslösen. Diese werden definiert als hypothetische Faktoren, die in einer

gegebenen Population mit erhöhter Wahrscheinlichkeit Stress auslösen (Greif, 1991; Zapf & Semmer, 2004).

## **2.2 Person-Environment-Fit Modell**

Das Person-Environment Fit Modell (P-E Fit) geht von einer mangelnden Passung zwischen Person und Umwelt aus (Caplan, Cobb, French, Harrison & Pinneau, 1982). Genau genommen werden zwei Varianten mangelnder Passung unterschieden. Erstens entsteht Stress dann, wenn die vorhandenen Umwelтанforderungen die Fähigkeiten der Person übersteigen und, zweitens, auch dann, wenn die Angebote der Umwelt den Bedürfnissen der Person nicht gerecht werden. In diesen Fällen besteht ein so genannter „Misfit“. Es wird ferner zwischen einem subjektiven und einem objektiven P-E Fit unterschieden, wobei der subjektive aus dem objektiven abgeleitet wird. Während der objektive Fit aus einem Vergleich tatsächlich feststellbarer Anforderungen / Angebote und Fähigkeiten / Bedürfnisse resultiert, spiegelt der subjektive Fit die von der Person wahrgenommene Übereinstimmung wieder. Übersteigen die Anforderungen die Fähigkeiten bzw. die Bedürfnisse das Angebot, so wird ein monotoner Zusammenhang mit Stressempfindungen erwartet: Je schlechter die Passung, desto negativer die Auswirkungen. Übersteigen die Fähigkeiten die Anforderungen bzw. das Angebot die Bedürfnisse, kann das Stressniveau abnehmen, gleich bleiben, oder Misfit und Stressniveau zeigen eine kurvilineare Beziehung (Sonntag & Frese, 2003b; Zapf & Semmer, 2004).

Untersuchungsergebnisse stützen die Hypothese einer U-förmigen Beziehung für Komplexität und Depressivität (Caplan, Cobb, French, Harrison & Pinneau, 1975; French, Caplan & Harrison, 1982 zitiert nach Zapf & Semmer, 2004). Ferner zeigt sich auch, dass eine gute Passung sich bei hoher Komplexität günstiger auswirkt als bei niedriger. Insgesamt unterstützen die vorhandenen empirischen Ergebnisse die Aussagen des P-E fit Modells. Eine Absicherung der Befunde durch Längsschnitterhebungen steht allerdings noch aus (Sonntag & Frese, 2003a).

### **2.2.1 Diskussion**

Das P-E Fit Modell ist ein sehr allgemeines Rahmenmodell, das die Bedeutung der Passung von Tätigkeitseigenschaften und Personeigenschaften hervorhebt. Auf Grundlage dieses Modells können – ähnlich wie beim transaktionalen Stressmodell – keine Aussagen darüber abgeleitet werden, welche Tätigkeitsmerkmale mit hoher oder geringerer Wahrscheinlichkeit Stress auslösen. Grundsätzlich können dem P-E Fit Modell nach nämlich alle möglichen Arbeitsbedingungen als Stressoren angesehen werden, wenn sie nicht mit den Bedürfnissen

bzw. Fähigkeiten einer Person übereinstimmen (vgl. Le Blanc et al., 2003). Le Blanc et al. (2003) kritisieren zudem die mangelnde Differenzierung des Modells bezüglich der Vorhersage verschiedener Stressreaktionen (kurzfristige und langfristige). Die Betonung der Passung zwischen Anforderungen und Person ist jedoch in Bezug auf komplexe Freelance-Tätigkeiten grundsätzlich ein wichtiger Aspekt. Freelancer scheinen über hohe Anforderungen und Ressourcen (z.B. Autonomie, Selbstorganisation, Komplexität und Variabilität) zu verfügen (vgl. Abschnitt 3.2), Merkmale, die als persönlichkeits- und lernförderlich gelten und daher positiv konnotiert sind. Es könnte jedoch sein, dass bei komplexen Tätigkeiten eine extrem hohe Ausprägung dieser Merkmale die Fähigkeiten bzw. Bedürfnisse von Personen übersteigen und damit auch negative Wirkungen haben kann. Xie und Jones (1995) fanden beispielsweise, dass die Beziehung zwischen „Job Scope“ (ein Konstrukt, das aus Fragen zu Variabilität, Autonomie, Bedeutsamkeit, Ganzheitlichkeit und Feedback besteht) und Stress durch den „Fit“ von Anforderungen und Fähigkeiten moderiert wurde. Personen, die einen Misfit wahrnahmen, zeigten bei hohem Job Scope mehr Stress.

## **2.3 Stressor-Ressourcen Konzepte**

Die in den folgenden Abschnitten vorgestellten Modelle thematisieren die Interaktion von Stressoren und Ressourcen und heben damit die Bedeutung und Funktion bestimmter Tätigkeitsmerkmale im Stressgeschehen und ihre Beziehungen untereinander hervor.

### **2.3.1 Demand-Control Modell**

Das von Karasek (Karasek, 1979) entwickelte Job Strain bzw. Demand-Control Modell hat als eines der ersten die unterschiedliche Funktion bestimmter Tätigkeitsmerkmale und ihre Beziehungen untereinander thematisiert. In dem Modell werden zwei Kategorien von Tätigkeitsmerkmalen unterschieden, die miteinander interagieren sollen. Die erste Kategorie „Demands“ (Anforderungen) umfasst Stressoren, wie z.B. Zeitdruck und Überforderung. Die zweite Kategorie „Control“ (Kontrolle) umfasst die als Ressourcen aufgefassten Aspekte wie z.B. das erforderliche Qualifikationslevel, Lernmöglichkeiten, Entscheidungsmöglichkeiten und Verantwortung. Das Modell postuliert, dass Stress aus dem Zusammenwirken von Anforderungen und Kontrolle resultiert und zwar vor allem dann, wenn ein hohes Anforderungs-Level und ein niedriges Kontroll-Level zusammen auftreten („high strain job“). Generell wird mit zunehmenden Anforderungen bei gleichzeitig abnehmender Kontrolle eine Zunahme des Stresses postuliert („unresolved strain“). Bei einem Anwachsen der Anforderungen bei gleichzeitiger Zunahme der Kontrolle soll hingegen vor allem das Aktivations-

niveau zunehmen („activity level“). Neben der Stress-Kombination hohe Anforderungen / geringe Kontrolle werden entlang der Stress- und Aktivationsdimensionen drei weitere Kombinationen unterschieden: „Passive Job“ (geringe Anforderungen / geringe Kontrolle), „Active Job“ (hohe Anforderungen / hohe Kontrolle) und „Low Strain Job“ (geringe Anforderungen / hohe Kontrolle).

Karasek selbst fand auf Basis zweier repräsentativer, groß angelegter Studien in Schweden und den USA Ergebnisse, die seine Hypothesen stützen. Verschiedene Autoren kritisieren allerdings sein methodisches Vorgehen bei der Überprüfung der Interaktions- und Moderator-effekte als nicht angemessen (z. B. Semmer, 1984; Sonnentag & Frese, 2003b; Zapf & Semmer, 2004). Seitdem haben zahlreiche Studien keine einheitlichen Ergebnisse liefern können (Sonnentag & Frese, 2003b). Überblicksstudien kommen teilweise zu einem „zurückhaltenden (...) zum Teil jedoch sogar zu einem ausgesprochen negativen Urteil“ (Zapf & Semmer, 2004). Sonnentag und Frese (2003b) sehen die Gründe für diese unklaren bzw. negativen Ergebnisse vor allem in methodischen Unzulänglichkeiten statistischer Prozeduren, in problematischen Operationalisierungen der Kernvariablen Kontrolle und Anforderungen, in Effekten unkontrollierter Variablen (z.B. Soziale Unterstützung, Selbstwirksamkeit) und unkontrollierbaren Stressoren. In Studien neueren Datums, in denen Kontrolle als Handlungsspielraum operationalisiert wurde, konnten Moderatoreffekte nachgewiesen werden (z. B. Frese & Semmer, 1991; Wall, Jackson, Mullarkey & Parker, 1996).

### **2.3.1.1 Diskussion**

Das Job Strain Modell kann als Pionierarbeit gelten, da es als erstes die Interaktionseffekte zwischen Stressoren und Ressourcen ins Zentrum der Aufmerksamkeit rückte (Zapf & Semmer, 2004). Zudem hat es als einfaches Rahmenmodell zu zahlreichen empirischen Studien und Diskussionen angeregt (Jones & Fletcher, 2003; Sonnentag & Frese, 2003a). Schwachpunkte des Modells werden von verschiedenen Autoren in der Ausblendung interindividueller Unterschiede (z.B. Coping) und der Operationalisierung und Erhebungsmethodik von Anforderungen und Kontrolle gesehen (vgl. auch Abschnitt 2.3.3) (Jones & Fletcher, 2003; Le Blanc et al., 2003). Die Operationalisierung der Kontrolle im Karasek'schen Sinne beinhaltet sowohl Entscheidungsmöglichkeiten als auch Qualifikations- bzw. Denkanforderungen. Die Zusammenfassung beider Aspekte in einem Konstrukt erscheint zwar empirisch vertretbar (Karasek, 1979). Sie ist jedoch nicht unproblematisch, da beide Aspekte unterschiedliche Wirkungen entfalten können, wie Sonnentag, Brodbeck, Heinbokel und Stolte (1994) zeigen konnten. Obwohl Karasek (1979) selbst in seinem viel zitierten Artikel eine

Differenzierung verschiedener Aspekte der Kontrolle befürwortete, wurde in den folgenden Studien vor allem das breite Konstrukt verwendet.

Vor dem Hintergrund dieser Arbeit ist vor allem zu anzumerken, dass das Demands-Control Modell nur eine geringe Zahl stressrelevanter Faktoren (nämlich vor allem Zeitdruck und „Control“) berücksichtigt, die im Kontext hochqualifizierter Freelance-Tätigkeiten nur einen Ausschnitt möglicher stressrelevanter Tätigkeitsmerkmale darstellen. Grundsätzlich ist jedoch die Gesamtkonstellation stressrelevanter Merkmale entscheidend (Semmer & Udris, 2004).

Dennoch liefert das Job Strain Modell in Bezug auf die Fragestellung dieser Arbeit wichtige Hinweise bezüglich der Bedeutung von Kontrolle als Ressource im Stressgeschehen. Der bisherige Forschungsstand zeigt, dass Freelancer über ausgeprägte Kontrollmöglichkeiten verfügen (vgl.3.2.3.1). Dem Karasek'schen Modell zufolge sollten Freelancer aufgrund ausgeprägter Kontrolle bei gleichzeitigem Vorliegen von Stressoren überwiegend über „Active Jobs“ verfügen, die durch ein hohes Lernpotenzial geprägt sind. „High Strain Jobs“ wären demgegenüber weniger zu erwarten. Es ist jedoch nicht klar, ob die im Demands-Control Modell formulierten Hypothesen sich auf Zielgruppen mit sehr komplexen Tätigkeiten übertragen lassen, denn die Gesamtkonstellation stressrelevanter Merkmale beinhaltet Stressoren wie z.B. Einkommensunsicherheit, deren Wirkung durch aufgabenbezogene Kontrolle kaum zu moderieren sein dürfte (vgl. Sonnentag & Frese, 2003b). Karasek (1979) selbst relativierte die Aussagen seines Modells dahingehend, dass bei komplexen Tätigkeiten („managerial jobs“) eine starke Ausweitung der Kontrolle auch zu einer Zunahme von Stress führen könnte („...a broad increase in decision responsibility for this group may only increase their strain.“ (Karasek, 1979)).

### **2.3.2 Effort-Reward-Imbalance Modell**

Im Unterschied zum Job-Strain Modell stehen im Effort-Reward-Imbalance (ERI) Modell (Siegrist, 1996) nicht die Aufgabenmerkmale, sondern die Gratifikations-Struktur bei der Arbeit im Mittelpunkt. Im weiteren Sinne geht es hier jedoch auch um Kontrolle. Anders als bei Karasek (1979), wo sich die Kontrolle auf die Aufgaben bezieht, geht es im ERI Modell um wichtige soziale Rollen, wie z.B. die berufliche Rolle (Semmer & Mohr, 2001; Siegrist, 1996). Das „Modell beruflicher Gratifikationskrisen“ besagt, dass eine Kombination hoher Anforderungen bzw. Anstrengungen bei der Arbeit und unzureichender Gratifikation ein erhöhtes Risiko für Stress und kardiovaskuläre Erkrankungen birgt. Als mögliche Gratifikationen werden Geld, soziale Anerkennung und Sicherheit oder Karrieremöglichkeiten betrachtet. Stress entsteht dann, wenn ein Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Gratifikation

vorliegt. Beispiele für solche Situationen sind ein anspruchsvoller, aber unsicherer Arbeitsplatz, das Erbringen hoher Leistungen ohne Beförderungsaussicht oder ein Gehalt, das die erbrachten Leistungen oder die erreichte Qualifikation nicht ausreichend honoriert. Der Grund für die Entstehung von Stress in solchen Situationen wird in einem Kontrollverlust bezüglich der Kontinuität einer wichtigen sozialen Rolle – nämlich der beruflichen – gesehen (Siegrist, 1996). Zusätzlich wird angenommen, dass bestimmte persönliche Einstellungen und Eigenschaften, wie z.B. Kontrollbedürfnis und „Übercommitment“ die Beziehung zwischen ERI und Stress bzw. kardiovaskulären Erkrankungen moderieren.

Die Gültigkeit des Modells wird durch eine Reihe von Studien für verschiedenste Berufsgruppen belegt (Siegrist, 1991, 1996; Sonnentag & Frese, 2003b; Zapf & Semmer, 2004).

### **2.3.2.1 Diskussion**

Das ERI Modell erweitert die Perspektive der Stressforschung über den bis dahin üblichen Fokus auf Stresssituationen und ihre Bewältigung hinaus und bezieht die Frage mit ein, ob eine Belastung durch entsprechende Gratifikationen angemessen entlohnt wird (Zapf & Semmer, 2004). Hier wird das Konzept der Kontrolle auf den Aspekt der Statuskontrolle ausgeweitet (Semmer & Mohr, 2001). Zwar wird auch in diesem Modell nur ein – relativ abstrakter – Ausschnitt der Arbeitssituation betrachtet. Dennoch bietet es für den Gegenstand dieser Arbeit eine sinnvolle Perspektiverweiterung. Bei Freelancern dürfte die Entstehung der im ERI Modell beschriebenen Gratifikationskrisen begünstigt werden, wenn z.B. die erbrachten Dienstleistungen nicht mit angemessenen Honoraren entgolten werden, eine persönliche Anerkennung der Leistungen durch Auftraggeber und/oder Peers ausbleibt oder wenn trotz hohen Einsatzes die Einkommenssicherung ungewiss ist. Insofern bietet dieses Modell einen den neuen Arbeitsmarktbedingungen und Beschäftigungsformen angemessenen konzeptuellen Rahmen (vgl. Siegrist, 1996). Ertel et al. (2005) konnten bei Freelancern der Medienbranche signifikante Effekte hoher Anforderungen und geringer Gratifikation auf das subjektive Wohlbefinden nachweisen.

### **2.3.3 Handlungsregulatorische Stressmodelle**

Über die bereits beschriebenen Modelle hinaus gibt es im deutschsprachigen Raum verschiedene Modelle, die Arbeitsmerkmale theoriegeleitet hinsichtlich ihrer Funktion im Stressgeschehen klassifizieren. Dies wird durch den Bezug zur Handlungsregulationstheorie (Hacker, 1998; Volpert, 2003) möglich. Ausgehend von der Zielgerichtetheit des menschlichen Handelns werden Stressoren als Regulationsprobleme bzw. -beeinträchtigungen aufgefasst. Je

nach Ansatz erfolgt – ähnlich wie im Demand-Control Modell – eine Unterscheidung von Stressoren (Regulationshindernisse) und Anforderungen (Regulationserfordernisse) (Oesterreich, 1999, , 2001) oder von Stressoren (Regulationsprobleme), Anforderungen (Regulationsanforderungen) und Ressourcen (Regulationsmöglichkeiten) (Frese & Zapf, 1994; Semmer, 1984; Semmer et al., 1999).

Im Anforderungs-Belastungs-Modell (vgl. Oesterreich, 1999, 2001) werden unter Anforderungen Positivmerkmale der Arbeitsbedingungen wie Entscheidungsanforderungen und Kooperationsanforderungen subsummiert. Diese bewirken in hoher Ausprägung positives Wohlbefinden bzw. eine aktive Freizeitgestaltung. Belastungen (z.B. Regulationshindernisse und Zeitdruck) sind hingegen als Negativmerkmale der Arbeitsbedingungen zu verstehen, die gesundheitliche Beschwerden verursachen. Es wird angenommen, dass Anforderungen und Belastungen unabhängige Konzepte sind, die sich in ihren Wirkungen nicht beeinflussen. Im Anforderungs-Belastungs-Modell werden also – ähnlich wie im Job-Strain Konstrukt „Control“ – Aspekte wie Komplexität, Variabilität und Entscheidungsspielräume aufgrund ihrer theoretischen und empirischen Zusammenhänge unter dem Begriff „Anforderung“ zusammengefasst (vgl. Zapf & Semmer, 2004).

Vertreter des Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modells (z. B. Semmer, 1984; Zapf & Semmer, 2004) befürworten hingegen eine Unterscheidung von Regulationsanforderungen (Komplexität, Variabilität) und Regulationsmöglichkeiten bzw. Ressourcen (Entscheidungsspielräume, Kommunikationsmöglichkeiten) und kritisieren eine Zusammenfassung der Konzepte als zu wenig differenziert, da theoretisch auch Fälle denkbar sind, in denen hohe Komplexität bzw. Variabilität mit geringen Spielräumen einhergeht. Darüber hinaus unterscheiden sich die beiden Ansätze auch hinsichtlich ihrer Annahmen über die Wirkung der Arbeitsbedingungen (Oesterreich, 2001). Während das Anforderungs-Belastungs-Modell von unabhängigen positiven bzw. negativen Wirkungen von Anforderungen und Belastungen ausgeht, sind die Wirkungsannahmen im Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modell komplexer. Regulationsmöglichkeiten bzw. Ressourcen gehen bei zu geringer Ausprägung mit beeinträchtigtem Wohlbefinden einher und bei hoher Ausprägung mit positivem Befinden (Zapf & Semmer, 2004). Ob Ressourcen bei extrem hohen Ausprägungen auch Befindensbeeinträchtigungen hervorrufen können, ist bis dato unbekannt (Zapf & Semmer, 2004). Außerdem wird davon ausgegangen, dass Regulationsmöglichkeiten die Beziehung zwischen Stressoren und Befinden moderieren können. Regulationsanforderungen weisen einen u-förmigen Zusammenhang mit psychischem Befinden auf (vgl. P-E Fit Modell, Abschnitt 2.2). Stimmen sie mit der Qualifikation und den Fähigkeiten der Arbeitenden

überein, sind die befindensbezogenen Auswirkungen der Anforderungen positiv. Über- oder unterfordern sie die Arbeitenden, so sind negative Auswirkungen auf Wohlbefinden und Persönlichkeitsentwicklung zu erwarten (Zapf & Semmer, 2004).

Es gibt eine Reihe von Untersuchungsergebnissen, die die Aussagen des Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modells hinsichtlich einer Differenzierung von Anforderungen und Ressourcen stützen (Frese, 1989b; Wall et al., 1996). Die Annahme einer Unabhängigkeit von Anforderungen und Belastungen im Sinne des Anforderungs-Belastungs-Modells kann hingegen aufgrund der Ergebnisse einer Langzeitstudie nicht bestätigt werden (Oesterreich, 1999).

### **2.3.3.1 Diskussion**

Die in den letzten Abschnitten vorgestellten Stressmodelle beschreiben entweder allgemeine Prozesse der Stressentstehung oder die Beziehungen bestimmter stressrelevanter Tätigkeitsmerkmale untereinander. Stressoren und Ressourcen werden dabei vor allem empirisch und erfahrungsgelenkt definiert. Handlungsregulatorische Stressmodelle bieten den Vorteil, verschiedene Tätigkeitsmerkmale theoriegeleitet hinsichtlich ihrer Funktion unterschieden zu können (Bamberg, 1999; Bamberg, Busch & Ducki, 2003). Diese Eigenschaft ermöglicht es zudem, über einzelne stressrelevante Aspekte hinaus die Gesamtkonstellation stressrelevanter Tätigkeitsmerkmale zu betrachten und in einen theoretischen Rahmen einzuordnen.

Eine Dreiteilung der Tätigkeitsmerkmale in Stressoren, Anforderungen und Belastungen erscheint in Bezug auf komplexe Freelance-Tätigkeiten vorteilhaft. Es ist durchaus vorstellbar, dass Freelancer zwar über eine hohe Komplexität verfügen, aber nur geringe Spielräume in inhaltlicher oder in zeitlicher Hinsicht haben. Eine Zusammenfassung von Anforderungen und Ressourcen wie im Anforderungs-Belastungsmodell birgt die Gefahr einer Konfundierung der Effekte. Darüber hinaus kann bei Freelance-Tätigkeiten nicht unbedingt von linearen Beziehungen zwischen Anforderungen und Befindensparametern ausgegangen werden. Freelancer verfügen evtl. im Vergleich zu den traditionell beforschten Berufsgruppen über relativ hohe Anforderungen, die bei extremer Ausprägung zu Überforderungen führen und mit Befindensbeeinträchtigungen einhergehen können. Eine Zusammenfassung der Anforderungen mit Ressourcen scheint also nicht empfehlenswert.

Insgesamt betrachtet stellt das handlungsregulatorische Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modell für die Fragestellung dieser Arbeit einen geeigneten Rahmen dar: Es bietet eine theoretische Grundlage zur Beurteilung und Einordnung bekannter und zur Identifizierung zielgruppenspezifischer, neuartiger Tätigkeitsaspekte. Darüber hinaus ist es offen genug, um auch

relevante Konzepte zu Stressoren, Ressourcen und Anforderungen aus anderen Forschungstraditionen zu integrieren, die in handlungsregulatorischen Modellen kaum Beachtung finden. Dies betrifft insbesondere soziale Aspekte der Arbeit (Semmer & Mohr, 2001). In den folgenden Abschnitten dieses Kapitels werden weitere stressrelevante Konzepte der Arbeit beschrieben, die in Bezug auf Freelance-Tätigkeiten relevant erscheinen. Im Unterschied zu den bisher behandelten Stresstheorien, die den Stressprozess bzw. die Interaktion verschiedener Merkmale thematisieren, handelt es sich hier um Wirkungsannahmen über bestimmte Tätigkeitsmerkmale, die in die Kategorien „Stressoren“, „Anforderungen“ und „Ressourcen“ unterteilt werden können.

## **2.4 Stressoren**

Die bekanntesten und empirisch gut erprobten Stressorenkonzepte beziehen sich überwiegend auf die Aufgabenebene und auf soziale Interaktionen bei der Arbeit (soziale bzw. kundenbezogene Stressoren, emotionale Dissonanz), da diese Bereiche im Kontext der traditionell stark beforschten abhängigen Beschäftigung von prominenter Bedeutung für das Stressgeschehen sind. In den folgenden Abschnitten werden die Stressorenkonzepte ausführlicher dargestellt, die für Freelancer theoretisch bedeutsam erscheinen.

### **2.4.1 Aufgabenbezogene Stressoren**

Die folgende Darstellung der aufgaben- bzw. tätigkeitsbezogenen Stressoren orientiert sich an einer handlungstheoretischen Klassifikation von Zapf und Semmer (2004), die auf die theoretischen Arbeiten von Semmer (1984) zurückgeht. Diese unterteilt Regulationsprobleme in Regulationshindernisse, Regulationsunsicherheit und Regulationsüberforderungen.

*Regulationshindernisse* führen zu hohem Regulationsaufwand, der über den durch die Aufgabe ohnehin geforderten Aufwand hinausgeht, und verursachen somit kognitive Kapazitätsprobleme. Sie erschweren die Handlung, gefährden aber nicht die Erreichung des Handlungsziels (außer bei sehr hohem Zusatzaufwand). Diese Probleme können durch die Aufgabe, Umgebungseinflüsse, innere Faktoren oder physische bzw. informatorische Behinderungen bedingt sein. Räumliche, informatorische oder organisatorisch bedingte Behinderungen können z.B. den regulären Regulationsablauf unterbrechen. Insbesondere Handlungsunterbrechungen führen aufgrund ihrer Bewertung als „unnötig“ häufig zu Ärgerreaktionen (Semmer, 1984; Zapf & Semmer, 2004). Dauern Zusatzregulationen über längere Zeit an, so kann es zu Ermüdungserscheinungen bei der Arbeit, Erholungsunfähigkeit nach der Arbeit sowie zu psycho-nervaler Beanspruchung kommen.

*Regulationsunsicherheit* entsteht dann, wenn die Strategie zur Zielerreichung zwar bekannt ist, jedoch ungenügend beherrscht wird, wenn trotz optimaler Handlungskompetenz und Kenntnis der Strategie die Kontingenz zwischen Handlung und Ziel per se gering ist, bei ungenügender Kenntnis der Strategie oder bei unklarem oder fehlendem Feedback. In allen Fällen ist die Zielerreichung ungewiss. Regulationsunsicherheit tritt z.B. auf, wenn massive Kapazitätsprobleme oder Handlungsunterbrechungen auftreten, wenn qualitative Überforderung vorliegt, wenn die Handlungsstrategie unkontrollierbare Parameter beinhaltet (unzuverlässige Kooperationspartner, schwer absehbare zeitliche Verläufe, unvorhersehbare Konsequenzen) oder wenn Feedback fehlt, bzw. unklar oder verzögert ist. Es ist anzunehmen, dass der resultierende Stress umso größer ist, je gravierender die Folgen eines Misserfolgs sind. Ist bei einem Freelancer beispielsweise die geforderte Ausführung eines Kundenauftrags gefährdet, so ist damit unter Umständen der Verlust des Kunden verbunden. Gibt es in einer solchen Situation alternative Handlungsmöglichkeiten, sind oft beide mit gewissen Risiken verbunden, so dass es in der Folge zu Entscheidungskonflikten bzw. „sekundären Zielkonflikten“ (Semmer, 1984) zwischen konkurrierenden Strategien kommt. Eine Freelancerin könnte z.B. versuchen, auf Kosten der Qualität schnell zu arbeiten oder auf Einhaltung der Qualität zu achten mit dem Risiko, nicht rechtzeitig fertig zu werden.

Wenn Handlungsziele unklar bzw. widersprüchlich sind (Zielkonflikt) liegt Zielunsicherheit vor. Dies kann bei Freelancern der Fall sein, wenn Auftraggeber z.B. ihre Anforderungen und Wünsche nicht klar genug definieren (können) oder in sich widersprüchliche Anforderungen formulieren. Zielkonflikte können jedoch auch zwischen Zielen auf unterschiedlichen Ebenen oder in unterschiedlichen Handlungsbereichen entstehen, wenn Aufgaben in Konflikt mit persönlichen Wertvorstellungen geraten oder wenn die Arbeit kaum mehr Zeit für Aktivitäten in anderen Lebensbereichen lässt (siehe auch Ewers, Hoff & Schrapf, 2004; Semmer, 1984). Regulationsunsicherheit geht Zapf und Semmer (2004) zufolge vor allem mit Angst und Besorgtheit einher.

*Regulationsüberforderung* liegt schließlich dann vor, wenn die geforderten Regulationen nicht in der entsprechenden Zeiteinheit geleistet werden können. Das Ziel ist in diesen Fällen in der Regel klar, die Strategie ist bekannt. Überforderung tritt z.B. bei quantitativer Überforderung oder hohen Konzentrationsanforderungen bzw. informatorischer Überforderung auf. Diese aus der Handlungsregulationstheorie abgeleiteten Stressorenkonzepte weisen große Überschneidungen mit häufig untersuchten Stressoren aus anderen Forschungstraditionen auf und können in ihrer Wirkung als gut belegt gelten (Zapf & Semmer, 2004).

### **2.4.2 Emotionale Dissonanz**

Anders als die bisher diskutierten Stressoren bezieht Emotionale Dissonanz sich nicht auf Regulationsprobleme kognitiver, sondern emotionaler Art (Zapf, Isic, Fischbach & Dormann, 2003; Zapf et al., 2000c). Emotionale Dissonanz entsteht dann, wenn bei der Arbeit aufgrund organisationaler bzw. anderer normativer Vorgaben Emotionen gezeigt werden müssen, die nicht mit den aktuell empfundenen übereinstimmen. Dieser Stressor ergibt sich häufig aus der Interaktion mit Kunden und ist vor allem in Dienstleistungsberufen anzutreffen. Das Konzept geht ursprünglich auf die Arbeiten von Hochschild (1990) zur Emotionsarbeit zurück. Hochschild untersuchte Flugbegleiterinnen und andere Dienstleister und fand Zusammenhänge zwischen Emotionsarbeit und verschiedenen Befindensbeeinträchtigungen (Zapf et al., 2003; Zapf et al., 2000c). Da sich in folgenden Untersuchungen sowohl positive als auch negative Effekte von Emotionsarbeit zeigten, wurden verschiedene Dimensionen des Konstrukts unterschieden. Für die Dimension Emotionale Dissonanz zeigten sich die deutlichsten negativen Effekte in Form von psychosomatischen Beschwerden und geringer Arbeitszufriedenheit (Zapf et al., 2000c; Zapf & Semmer, 2004).

Es kann allerdings auch gefragt werden, ob es sich bei dem Konstrukt um ein Arbeitsmerkmal oder vielmehr um die Folge einer Bedingskonstellation handelt, bei der unfreundliches oder unangemessenes Kundenverhalten auf die organisationale Anforderung trifft, sich Kunden gegenüber freundlich zu verhalten.

Da Freelancer per Definition (vgl. Kapitel 0) Dienstleister sind und in einer direkten finanziellen Abhängigkeit zu ihren Kunden stehen, ist jedenfalls zu vermuten, dass Emotionale Dissonanz auch für diese Zielgruppe von Bedeutung ist.

### **2.4.3 Kundenbezogene Stressoren**

Dormann und Zapf (2004) konnten zeigen, dass in Dienstleistungsberufen neben Emotionaler Dissonanz noch weitere Arten von sozialen Stressoren relevant sind, die aus der Interaktion mit Kunden resultieren. Sie unterscheiden die vier Dimensionen „außergewöhnliche Anforderungen“, „persönliche Angriffe“, „persönliche Aversionen“ und „Abstimmungsschwierigkeiten“. Als Rahmenmodell für die Stressentstehung in Kundeninteraktionen dient das „Conservation of Resources“ Modell (Hobfoll, 2001), demzufolge Stress durch den (drohenden) Verlust von Ressourcen wie Selbstwirksamkeit, Selbstwertgefühl, Zielerreichung u. a. entsteht. Dormann und Zapf (2004) konnten zeigen, dass Emotionale Dissonanz und Kundenbezogene Stressoren trotz empirischer und theoretischer Zusammenhänge eigenständige Konzepte sind. Kundenbezogene Stressoren erklären einen signifikanten Varianzanteil von Burnout - über

aufgabenbezogene und soziale Stressoren und Ressourcen sowie Emotionale Dissonanz und weitere Kontrollvariablen hinaus.

### **2.4.4 Einkommensunsicherheit**

In Überblicksartikeln zum Thema Stress werden verschiedene Klassifikationen aufgaben- und organisationsbezogener Stressorenkonzepte relativ detailliert dargestellt, während die Arbeitsplatzunsicherheit bzw. ein drohender Verlust der Erwerbsarbeit nicht oder nur in einem Wort erwähnt wird (z. B. Sonnentag & Frese, 2003b; Zapf & Semmer, 2004). Mohr (1997) setzt sich ausführlich mit dem Thema Arbeitsplatzunsicherheit in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen auseinander und unterscheidet verschiedene Stufen der Unsicherheit. Diese sind jedoch nur schwer auf den Kontext selbstständiger Erwerbsarbeit übertragbar, da es bei Selbstständigen weniger um die Frage eines drohenden, plötzlichen Verlustes des Arbeitsplatzes als vielmehr um die Frage der relativen Höhe des Einkommens geht (im Extremfall kann es hier natürlich auch um das völlige Ausbleiben von Einnahmen gehen).

Mit Hilfe der Handlungsregulationstheorie können die psychologischen Aspekte der Einkommensunsicherheit für Freelancer theoretisch hergeleitet werden: Nach Oesterreich (1981) kann man das gesamte Handlungsfeld eines Menschen in mehr oder weniger fundamentale Handlungsbereiche unterteilen. Fundamental sind Handlungsbereiche dann, wenn sie eine große Bedeutung für die Regulation anderer Bereiche haben. Regulationen im Bereich „Erwerbsarbeit“ folgen dem Oberziel der finanziellen Existenzsicherung. Der Bereich „Erwerbsarbeit“ kann damit als fundamental gegenüber vielen anderen Bereichen gelten, da die Regulationsmöglichkeiten in vielen anderen Bereichen von finanziellen Mitteln bzw. vom Erfolg der Regulationen im Bereich Erwerbsarbeit abhängen. Betrachtet man die Erwerbstätigkeit eines Menschen insgesamt als eine stark abstrahierte Handlung, die (unter anderem) dem Ziel der finanziellen Existenzsicherung dient, so stellen stark schwankende Einnahmen bzw. leere Auftragsbücher je nach Verfügbarkeit vorhandener Einkunfts-Alternativen ein Regulationshindernis oder eine Regulationsunsicherheit dar. Gibt es alternative Erwerbsmöglichkeiten und/oder finanzielle Reserven, so ist die Zielerreichung nicht gefährdet, es müssen jedoch unter teilweise erheblichen Kosten neue Tätigkeitsfelder bzw. Tätigkeitsalternativen gesucht werden. Gibt es keine oder nur sehr wenige Alternativen, ist die Erreichung des Ziels „finanzielle Existenzsicherung“ gefährdet. Die finanziellen Mittel, die für die Regulierung vieler anderer Lebensbereiche nötig sind (z.B. für Nahrungsbeschaffung, Familienunterhalt, Hobby etc.), können nicht mehr bereitgestellt werden. Die Erreichung des obersten Hand-

lungsziels „Existenzsicherung“ (Oesterreich, 1981), ist gefährdet. Die Kontrollierbarkeit ist in Frage gestellt. Insofern kann Einkommensunsicherheit als eine Form der Regulationsunsicherheit in einem fundamentalen Handlungsbereich gelten.

In Anlehnung an die Ausführungen von Mohr (1997) sind auch Situationen denkbar, in denen es noch keine objektiven Anzeichen für einen drohenden Einkommensverlust gibt. Trotzdem kann Einkommensunsicherheit dann aufgrund einer schlechten allgemeinen Marktlage oder aufgrund von Gerüchten über die finanzielle Lage wichtiger Kunden entstehen. Da es sich zunächst nur um ein drohendes Szenario handelt, fehlt hier ein realitätsgetreues Abbild der zukünftigen Situation, und entsprechend fehlen auch Rückmeldungen über die Richtigkeit der Situationseinschätzung und über potenzielle Handlungsalternativen (vgl. Mohr, 1997). Diese sind jedoch eine wichtige Voraussetzung für aktives und effektives Handeln, für den Entwurf adäquater Handlungsalternativen und schließlich auch für die psychische Stabilität und damit die Gesundheit des Handelnden.

Da Freelancer als Selbstständige kein festes Einkommen haben und ihre Einkommenssituation stark von der Entwicklung des Marktes abhängt, ist anzunehmen, dass Einkommensunsicherheit für Freelancer einen wichtigen Stressor darstellt.

#### **2.4.5 Diskussion**

Die aus der Literatur bekannten und empirisch erprobten Stressorenkonzepte beziehen sich überwiegend auf die Aufgabenebene und auf soziale Interaktionen bei der Arbeit (soziale bzw. kundenbezogene Stressoren, emotionale Dissonanz), da diese im Kontext der traditionell stark beforschten abhängigen Beschäftigung prominent sind. Hinsichtlich des Bereichs der selbstständigen Erwerbsarbeit muss jedoch die Perspektive erweitert werden. Die Regulation selbstständiger Erwerbsarbeit beinhaltet nicht nur die bloße Auftragserfüllung, sondern bezieht auch die Beschaffung von Aufträgen, die Koordination verschiedenartiger Aufgaben, die aktive Erstellung von Kooperationsbezügen und nicht zuletzt die (langfristige) Gestaltung der Tätigkeit mit ein. Hierzu gehört auch die fortlaufende, aktive Regulation der Handlung „Erwerbstätigkeit“ mit dem Ziel „finanzielle Existenzsicherung“ (deren Zielerreichung in der abhängigen Beschäftigung in der Regel über längere Zeiträume gesichert ist, so dass ihr Erfolg nicht in Frage steht). Hinsichtlich selbstständiger Tätigkeiten müssen also zusätzlich und verstärkt mögliche Stressoren im Bereich der Tätigkeitsgestaltung, -koordination und -sicherung berücksichtigt werden, denn auch bei der Regulation auf höheren Handlungsebenen sensu Oesterreich (1981), bei der Koordination verschiedener Aufgaben- oder gar Lebensbereiche (z.B. Erwerbsarbeit und andere Bereiche), bei der Zielschließung und Exploration

neuer Bereiche und bei langfristigen Projekten können Regulationsprobleme in Form von Unsicherheiten und Zielkonflikten, Hindernissen und Überforderungen auftreten.

### 2.5 Anforderungen

Als Anforderungen sollen hier im handlungstheoretischen Sinne individuell oder kooperativ auszuführende Denk- und Planungserfordernisse verstanden werden, die eine Tätigkeit an den Arbeitenden stellt. Das Ausmaß der kognitiven Anforderungen einer Tätigkeit wird von vielen Autoren im Kern durch das Merkmal *Komplexität* beschrieben (vgl. Zapf & Semmer, 2004). Ähnlich wie das Konzept der hierarchischen Vollständigkeit von Aufgaben (Hacker, 1998) beinhaltet Komplexität die Erstellung komplexer Ziele und Pläne sowie das Treffen komplexer Entscheidungen (Zapf & Semmer, 2004). Frese und Zapf (1994) unterscheiden ferner zwischen Komplexität und Kompliziertheit: Kompliziert sind Aufgaben dann, wenn sie komplex und zusätzlich z.B. wenig transparent, schlecht zu kontrollieren, schlecht vorhersehbar oder wenig funktional sind. In diesem Fall ist weniger von einer Anforderung im positiven Sinne, als vielmehr von einem Stressor zu sprechen.

Mit zunehmender Komplexität von Aufgaben können einerseits qualitative Überforderungen entstehen, wenn sie die Fähigkeiten einer Person übersteigen (vgl. auch P-E fit Modell) und kognitive Kapazitäten überlastet werden. Andererseits kann auch die Verantwortung so ansteigen, dass Entscheidungen mit hohen Risiken oder negativen Konsequenzen einhergehen (Frese & Zapf, 1994). Dann kann Regulationsunsicherheit entstehen. Diese Mechanismen können auch die immer wieder vermutete und in einigen Studien bestätigte kurvilineare Beziehung zwischen Komplexität und Wohlbefinden erklären (s. u.). Erweitert man die Perspektive der Handlungsregulation von der Regulation einzelner Arbeitsaufgaben auf die Regulation der gesamten Berufstätigkeit inklusive der Koordination verschiedener Lebensbereiche, so kann man auch Anforderungen an die *Selbstorganisation bzw. Selbstregulation* zu den tätigkeitsbezogenen Anforderungen zählen. Diese resultieren aus Tätigkeiten, die eine Orientierung angesichts neuer Probleme, die Reflexion übergreifender Ziele und Motive, die Entwicklung konkreter Ziele und Kriterien und von Handlungsentwürfen, die Koordination verschiedener Aufgaben und Ziele sowie die Ausführung und Überprüfung der Zielerreichung beinhalten (vgl. Bamberg et al., 2003). Zu den Anforderungen können ferner die *Variabilität* der Aufgaben und die *Kooperationserfordernisse* gezählt werden (Oesterreich, 2001; Semmer, 1984). Während Komplexität im Sinne der Handlungsregulationstheorie die „Höhe“ der Regulations-Pyramide beschreibt, sagt das Ausmaß an Variabilität etwas über ihre

„Breite“ aus (Frese & Zapf, 1994). Die Variabilität wird durch die Anzahl unterschiedlicher Aufgaben und Handlungen bestimmt, die eine Tätigkeit fordert.

Die Höhe der Kooperationsanforderungen bestimmt, in welchem Ausmaß eine Tätigkeit es erfordert, dass eine Person gemeinsam mit anderen Personen Ziele definieren bzw. abstimmen, Planungen vornehmen, Rollen und Ressourcen verteilen, Handlungen ausführen und koordinieren und sich gegenseitig Feedback geben muss (Pleiss, 2003; Weber, 1999).

Grundsätzlich sind Anforderungen positiv konnotiert, da man davon ausgeht, dass sie für den Erhalt und die Weiterentwicklung wichtiger menschlicher Fähigkeiten wichtig sind.

Ihre Beziehung zu abhängigen Variablen ist jedoch nicht ganz geklärt. Bezüglich Komplexität gibt es aus der P-E-Fit Forschung Belege für eine kurvilineare Beziehung zu Depressivität (Edwards, Caplan & Harrison, 2000).

### **2.5.1 Diskussion**

Untersuchungsergebnisse zu Selbstregulation und Verantwortung bei Freelancern (Gerlmaier, 2002) deuten darauf hin, dass die Anforderungen von Selbstständigen recht hoch sind (vgl. Abschnitt 3.2.2). Insbesondere die Anforderungen an die Selbstregulation, aber auch die Variabilität und Komplexität sind bei einer selbstorganisierten Erwerbstätigkeit, die neben der Bearbeitung fachspezifischer Aufträge auch Querschnittsaufgaben, wie die eigene Weiterbildung, die Unternehmensentwicklung, Akquise und Marketing sowie Buchhaltung und Steuern beinhaltet, sehr hoch. Je nach Organisationsform und Tätigkeitsbereich sind die Kooperationsanforderungen wahrscheinlich unterschiedlich stark ausgeprägt. Da Freelancer der für diese Arbeit gewählten Begriffsbestimmung nach überwiegend allein arbeiten, beschränken sich die Kooperationsanforderungen auf den Auftraggeber. Je nach Auftragsart kann diese Kooperation mehr oder weniger umfangreich sein. In der Literatur finden sich für die Gruppe der Selbstständigen bisher keine Hinweise auf Unter- oder Überforderungen durch zu hohe bzw. niedrige Anforderungen. Für Selbstregulationserfordernisse und Verantwortung konnten keine Zusammenhänge mit Befindensbeeinträchtigungen gefunden werden (vgl. 3.2.2).

## **2.6 Ressourcen**

Ressourcen können dabei helfen, das Auftreten von Stressoren zu vermeiden, die Ausprägung von Stressoren zu mildern oder die Wirkungen von Stressoren zu verringern. Sie können auch eine direkt gesundheitsförderliche Wirkung haben (Bamberg, 1999; Zapf & Semmer, 2004). Ressourcenkonzepte haben in den vergangenen Jahren durch das Konzept der Salutogenese (Antonovsky, 1991) besondere Aufmerksamkeit bekommen, obschon sie schon seit langem

Gegenstand der Stressforschung waren (Zapf & Semmer, 2004). Es kann zwischen person- und bedingungsbezogenen Ressourcen unterschieden werden (Bamberg, 1999). Obwohl sie eine wichtige Rolle im Stressgeschehen spielen, wird auf die Darstellung personbezogener Ressourcen aufgrund des bedingungsbezogenen Fokus dieser Arbeit verzichtet (für einen Überblick siehe z. B. Sonnentag & Frese, 2003b). Darüber hinaus kommen Überblicksartikel zu dem Schluss, dass trotz empirischer Hinweise auf moderierende, personbezogene Merkmale die negative Wirkung von Stressoren für alle Personen gilt (z. B. Le Blanc et al., 2003). Als bedeutsamste bedingungsbezogene Ressourcen im Arbeitskontext gelten Kontrolle und Soziale Unterstützung.

### **2.6.1 Kontrolle**

Es gibt in der Arbeitspsychologie viele verschiedene Begriffe, um eine Situation zu beschreiben, in der Personen über Möglichkeiten verfügen, ihre Handlungen und Arbeitsbedingungen entsprechend ihrer Ziele, Bedürfnisse und Interessen zu beeinflussen (vgl. Zapf & Semmer, 2004). Dieses Tätigkeitsmerkmal, das bei Frese (1989b) und Oesterreich (1981) relativ breit definiert Kontrolle genannt wird, bezeichnen andere Autoren mit leicht abweichenden Operationalisierungen als Handlungsspielraum (Semmer, 1984; Ulich, 1972), Autonomie (Hackman & Oldham, 1975), Partizipation (Semmer et al., 1999), Entscheidungsspielraum (Karasek, 1979) oder Freiheitsgrade (Hacker, 1998). Im Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Konzept (z. B. Semmer, 1984) wird zwischen Handlungs- und Zeitspielraum unterschieden. Während Handlungsspielraum sich auf inhaltliche Kontrollmöglichkeiten bei der Aufgabenerledigung bezüglich der Aufgaben-, Strategie- bzw. Methodenwahl bezieht, bezeichnet Zeitspielraum Entscheidungsmöglichkeiten hinsichtlich der zeitlichen Abfolge und Einteilung der Handlung (vgl. Frese & Zapf, 1994). Beide Aspekte hängen zwar theoretisch und empirisch zusammen. Es sind jedoch auch Situationen denkbar, in denen ein vorhandener Handlungsspielraum durch geringe zeitliche Spielräume nicht mehr genutzt werden kann (Semmer & Dunkel, 1991). Bei Freelancern ist es z.B. gut vorstellbar, dass aufgrund von Termindruck vorhandene inhaltliche Spielräume nicht genutzt werden können. Insofern ist es sinnvoll, beide Aspekte getrennt zu betrachten.

Zahlreiche Untersuchungen belegen die wichtige Bedeutung von Kontrolle als Ressource im Stressgeschehen (einen Überblick geben z. B. Sonnentag & Frese, 2003b; Zapf & Semmer, 2004). Dabei können direkte, indirekte, negative und Moderatoreffekte von Kontrolle unterschieden werden. Eine direkte Wirkung von Kontrolle besagt, dass sich Kontrolle unabhängig von vorhandenen Stressoren positiv auf das Befinden auswirkt. Dies konnte für Wohlbefin-

densindikatoren wie z.B. Arbeitszufriedenheit bestätigt werden (Zapf & Semmer, 2004). Die Zusammenhänge zwischen Kontrolle und Befindensbeeinträchtigungen sind jedoch eher gering, wenn der Einfluss von Stressoren kontrolliert wird (vgl. Zapf & Semmer, 2004). Die Befundlage zu den indirekten Effekten von Kontrolle ist nicht eindeutig. Es wurden sowohl positive, als auch negative und auch keine Zusammenhänge zwischen Kontrolle und Stressoren gefunden. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass Handlungsspielraum häufig mit hohen Anforderungen und Verantwortung korreliert ist, so dass es neben negativen Zusammenhängen zwischen Kontrolle und Stressoren auch zu positiven Zusammenhängen mit Verantwortung kommen kann, die sich dann gegenseitig aufheben können (Zapf & Semmer, 2004). Auch bezüglich eines Moderatoreffektes von Kontrolle lassen sich teilweise aufgrund methodischer Probleme (Sonntag & Frese, 2003b; Zapf & Semmer, 2004) keine klaren Aussagen treffen (vgl. hierzu Abschnitt 2.3.1). Belege für eine Moderatorwirkung fanden sich vor allem in methodisch sorgfältig durchgeführten Studien neueren Datums, die Kontrolle im Sinne von Handlungsspielraum erfassen. Es gibt auch Belege dafür, dass die Wirkung von Kontrolle sich nur dann entfalten kann, wenn Personen über Ressourcen verfügen, die es ihnen erlauben, die Kontrolle zu nutzen, wie z.B. Selbstwirksamkeit (Semmer & Mohr, 2001; Zapf & Semmer, 2004).

### **2.6.2 Soziale Unterstützung**

Eine weitere für die arbeitspsychologische Forschung bedeutsame Ressource ist die Soziale Unterstützung. Es gibt viele verschiedene Definitionen Sozialer Unterstützung, die sich in vier Konzepten zusammenfassen lassen: Soziale Integration, befriedigende Beziehungen zu anderen, wahrgenommene verfügbare Unterstützung und tatsächlich erhaltene Unterstützung (Le Blanc et al., 2003). Es werden ferner verschiedene Qualitäten Sozialer Unterstützung unterschieden, die sich empirisch jedoch zumeist schwerlich trennen lassen (Le Blanc et al., 2003; Zapf & Semmer, 2004). Ein in der Arbeitspsychologie einflussreiches Konzept differenziert zwischen instrumenteller, informationaler, emotionaler und wertschätzender Unterstützung (Caplan et al., 1982; House, 1981). Während der empirische Nachweis unterschiedlicher Qualitäten Sozialer Unterstützung sich häufig nicht erbringen lässt, so gibt es doch Hinweise darauf, dass die wahrgenommene Verfügbarkeit Sozialer Unterstützung und weniger die direkte Hilfestellung wichtig ist (Schwarzer & Leppin, 1991). Als bedeutsame Quellen Sozialer Unterstützung im Arbeitsleben gelten Kollegen, Vorgesetzte, Lebenspartner und Freunde bzw. Verwandte (vgl. Frese, 1989a). Soziale Unterstützung durch Organisations-

mitglieder und insbesondere Vorgesetzte scheint einigen Befunden zufolge effektiver zu sein als Unterstützung aus dem privaten Umfeld (Kahn & Byosiere, 1992).

Die Ergebnisse zur Rolle der Sozialen Unterstützung im Stressgeschehen sind etwas klarer als im Fall der Kontrolle. Zahlreiche Studien berichten direkte, positive Effekte Sozialer Unterstützung auf die Gesundheit (z. B. Kahn & Byosiere, 1992) und es gibt auch Hinweise auf indirekte Effekte, d. h. eine Verringerung der Stressoren, insbesondere durch instrumentelle und informatorische Unterstützung (Semmer & Mohr, 2001; Sonnentag & Frese, 2003b; Zapf & Semmer, 2004). Bezüglich der Moderator- oder Pufferwirkung ist die Befundlage – ähnlich wie beim Handlungsspielraum – gemischt. Interaktionen werden vor allem dann gefunden, wenn Studien methodisch hochwertig sind, die Wahrnehmung Sozialer Unterstützung erfasst wird und wenn universell nutzbare Unterstützungsformen untersucht werden (z.B. emotionale, wertschätzende oder informationale Unterstützung) bzw. wenn die Unterstützungsangebote zum jeweiligen Stressor passen (Cohen & Wills, 1985).

Schließlich wird auch von negativen Wirkungen Sozialer Unterstützung berichtet, die durch Korrelationen zwischen Sozialer Unterstützung und dem Auftreten von Stresssituationen (Schwarzer & Leppin, 1991) und durch ungeschickte Angebote und/oder unangemessene Anforderungen von Unterstützung erklärt werden können (z. B. Frese, 1989a).

### **2.6.2.1 Diskussion**

Es ist insgesamt unklar, welche Wirkung die Ressourcen Kontrolle und Soziale Unterstützung im Stressgehen bei der Arbeit von Freelancern entfalten. Einerseits kann davon ausgegangen werden, dass Freelancer über einen vergleichsweise hohen Grad an Kontrolle verfügen (vgl. 3.2.3.1). Falls Kontrolle im Sinne eines Moderators nicht nur eine Veränderung der Bewertung der Stresssituation bewirkt, sondern auch direkt zur Veränderung des Stressors führen soll, muss der Stressor auch durch die Nutzung von Spielräumen verändert oder beseitigt werden können ("stress-support matching-hypothesis" Cohen & Wills, 1985). Dies trifft nicht auf alle Stressoren zu. Handlungsspielraum als aufgabenbezogene Kontrolle wird beim Auftreten aufgabenbezogener Stressoren eher wirksam eingesetzt werden können, als beim Auftreten von Einkommensunsicherheit.

Eine positive Wirkung von Sozialer Unterstützung in Form von direkten Effekten und Modatoreffekten konnte bei Selbstständigen belegt werden (vgl. Abschnitt 3.2.3.2). Insbesondere bei solo-selbstständigen Freelancern sind jedoch die für abhängig Beschäftigte bedeutsamsten Quellen für soziale Unterstützung – Vorgesetzte und Kollegen – nicht verfügbar. Ob diese durch „Berufskollegen“, d. h. andere Freelancer bzw. Netzwerkpartner, oder durch wohlge-

sonnene „Stammkunden“ ersetzt werden können, ist bis dato nicht bekannt. Es ist jedoch denkbar, dass soziale Unterstützung durch Berufskollegen auf vielfältige Weise wirksam sein kann. Andere Freelancer können emotionale und wertschätzende Unterstützung gewähren. Sie können darüber hinaus auch wichtige Quellen für Insiderinformationen, Projekte, Ausschreibungen und Know-how sein oder direkt helfen, indem sie bei Termindruck Aufgaben übernehmen oder bei schlechter Auftragslage Kontakte oder Aufträge vermitteln. Inwiefern Stammkunden die Funktion unterstützender Vorgesetzter übernehmen können, ist weniger klar. Einige Freelancer arbeiten für bestimmte Auftraggeber als „feste Freie“, so dass sich zu den Kontaktpersonen im Auftraggeber-Unternehmen über die Zeit eine Art Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnis herausbilden könnte.

## **2.7 Zusammenfassung**

Für die weitere Bearbeitung der Fragestellung dieser Arbeit wird das Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modell als arbeitspsychologische Konkretisierung und handlungstheoretische Erweiterung des transaktionalen Stressmodells durch Greif (1991) und Semmer (1984) zugrunde gelegt. Dieses Modell verbindet die Vorteile einer umfassenden transaktionalen Prozessbeschreibung mit einer theoriegeleiteten Definition und Klassifikation von Tätigkeitsmerkmalen. Stressoren werden demnach als Faktoren aufgefasst, die die Wahrscheinlichkeit einer Stressreaktion in einer Population erhöhen. Die aus einer Tätigkeit resultierenden Denk-, Planungs- und Kooperationsanforderungen fördern den Erhalt und die Weiterentwicklung naturgegebener Fähigkeiten und befriedigen damit grundlegende Bedürfnisse des Menschen. Ressourcen schließlich wirken direkt positiv auf das Befinden, weil auch sie grundlegende Bedürfnisse befriedigen. Sie können außerdem dabei helfen, Stressoren zu reduzieren oder ihre Wirkung zu verringern. Die Dreiteilung von Tätigkeitsmerkmalen trägt darüber hinaus den unterschiedlichen Wirkungen der Arbeitsmerkmale Rechnung. Stressoren stehen in einer negativen Beziehung zu Wohlbefinden. Ressourcen gehen bei zu geringer Ausprägung mit Befindensbeeinträchtigungen und bei hoher Ausprägung mit Wohlbefinden einher. Darüber hinaus können sie indirekte und moderierende Wirkungen entfalten. Zu geringe Anforderungen frustrieren übergreifende menschliche Bedürfnisse. In angemessener Ausprägung wirken sie persönlichkeitsförderlich. Bei zu hoher Ausprägung kann es zu Überforderungen kommen (vgl. P-E Fit Modell).

Inwieweit die Ressourcen Soziale Unterstützung und Kontrolle die Wirkung bestimmter typischer Stressoren von Freelancern mildern oder moderieren können, ist unklar. Während die Wirkungen von Kontrolle und Sozialer Unterstützung für abhängige Beschäftigung und

aufgabenbezogene Stressoren gut belegt sind, ist es unklar, ob sie ihr Potenzial auch hinsichtlich weiterer Stressoren, wie z.B. kundenbezogene Stressoren und Einkommensunsicherheit entfalten können. Eventuell spielen hier auch andere Ressourcen eine Rolle, wie z.B. finanzielle Puffer oder Renommee.

Es erscheint ferner sinnvoll, neuere Stressorenkonzepte in eine stressbezogene Analyse von Freelance-Tätigkeiten mit einzubeziehen. Emotionale Dissonanz und kundenbezogene Stressoren sollten bei Arbeitsanalysen im Dienstleistungssektor Berücksichtigung finden (vgl. Zapf & Semmer, 2004). Darüber hinaus bietet Siegrists Modell beruflicher Gratifikationskrisen eine Perspektiverweiterung in Zeiten erhöhten Wettbewerbs und deregulierter Arbeitsmärkte. Nicht zuletzt dürfte der Stressor Einkommensunsicherheit bei Selbstständigen eine prominente Rolle im Stressgeschehen spielen und sollte im Rahmen einer Tätigkeitsanalyse Beachtung finden.

### 3 Arbeitsbedingungen und Gesundheit von Freelancern

Bereits in Kapitel 1 wurde im Rahmen der Zielgruppen-Beschreibung deutlich, dass die Freelancer, auf die sich diese Arbeit bezieht, besondere Arbeitsbedingungen haben. So sind zum Beispiel Autonomie, persönliche Verantwortung für das Unternehmen, der Umgang mit Kunden und ein hohes finanzielles Risiko nach dem Sozialgesetzbuch grundlegende Bestimmungstücke selbstständiger Erwerbsarbeit und gleichzeitig bedeutende Charakteristika der Arbeitssituation. Auch Fehrenbach und Leicht (2001) liefern mit ihrer Beschreibung der wissensintensiven, unternehmensorientierten Dienstleister bereits erste Hinweise auf die Besonderheiten von Freelance-Tätigkeiten. So weisen sie auf die hohen Qualifikationen dieser Gruppe hin, den geringen Grad an Standardisierung ihrer Dienstleistungen, sowie die hohen Kommunikationserfordernisse, die aus der Zusammenarbeit mit dem Kunden erwachsen (vgl. Abschnitt 1.2). Trotz der wachsenden Bedeutung selbstständiger Erwerbsarbeit und eines verstärkten Trends hin zu EPU und sekundären Dienstleistungen sind Studien, die sich auf empirischer Ebene mit den Arbeitsbedingungen und dem Wohlbefinden von Freelancern auseinandersetzen, recht rar und darüber hinaus methodisch und inhaltlich sehr verschieden. Grundsätzlich kann in der Literatur zwischen drei unterschiedlichen Designs unterschieden werden: Vergleichsstudien, bei denen die Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten verglichen werden, Querschnittsstudien, die nur Selbstständige einbeziehen und retrospektive Vergleichsstudien, bei denen Selbstständige ihre Arbeitssituation vor und nach dem Wechsel in die Selbstständigkeit vergleichen. Meistens werden Arbeitsbedingungen und Befindensparameter von Selbstständigen mit denen von abhängig Beschäftigten verglichen (z. B. Eden, 1975; Gerlmaier, 2002; Naughton, 1987; Zempel, 1999). Seltener werden nur Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden von Selbstständigen untersucht (z. B. Ertel, 2001; Vanselow, 2003). In einem Fall wurde ein retrospektiver Vergleich zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung durchgeführt (Fielden, Tench & Fawkes, 2003).

In den folgenden Abschnitten wird die Literatur überblicksartig zusammengefasst. Die Darstellung der Forschungsergebnisse orientiert sich an der Struktur des Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modells (vgl. Abschnitt 2.3.3). Zunächst werden Ergebnisse dargestellt, die sich auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Selbstständigen beziehen. Im Anschluss daran werden Belastungsfaktoren, Anforderungen und Ressourcen behandelt, die in den hier referierten Studien untersucht wurden.

### 3.1 Gesundheit und Wohlbefinden von Freelancern

Eine von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und der IG Medien durchgeführte Befragung von 210 deutschen Freelancern der Medienbranche ergab das besorgniserregende Bild, dass rund 50% der Befragten ein hohes gesundheitliches Beschwerdeniveau aufweisen (Ertel, 2001). Dieses Ergebnis wird von Befunden des repräsentativen European Working Conditions Survey (EWCS) gestützt, wonach 58% der Selbstständigen im Dienstleistungs-Sektor sagten, ihre Arbeit beeinträchtigt ihre Gesundheit und ein Viertel angab, unter Rückenschmerzen zu leiden (Letourneux, 2005).

Im Kontrast dazu fanden Utsch und Frese (1998) in ihrer recht heterogenen Selbstständigen-Stichprobe ein ausgesprochen geringes Beschwerdeniveau. Nur 3% litten oft und 39% selten unter psychosomatischen Symptomen (ebenda). In Übereinstimmung mit diesem recht positiven Bild berichten Fielden et al. (2003), dass die von ihnen befragten Freelancer aus der Kommunikations-Branche sich als Selbstständige im Vergleich zu ihrem vorherigen Angestellten-Dasein körperlich besser fühlten.

Die Ergebnisse von Vergleichsstudien zwischen abhängig Beschäftigten und Selbstständigen in Bezug auf die allgemeine Gesundheit sind sehr uneinheitlich. Eden (1973) kommt auf Basis eines Reviews zu dem Schluss, dass Selbstständige und Angestellte sich hinsichtlich ihrer allgemeinen Gesundheit nicht unterscheiden. Auch einige spätere Studien konnten keine Unterschiede hinsichtlich gesundheitlicher Beschwerden nachweisen (Eden, 1975; Lewin-Epstein & Yuchtman-Yar, 1991; Naughton, 1987; Prottas & Thompson, 2006). Es werden jedoch auch abweichende Ergebnisse berichtet. Eine repräsentative israelische Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Selbstständige rund 50% mehr rauchen und einen höheren Body-Mass-Index haben (Lewin-Epstein & Yuchtman-Yar, 1991). Während Zempel (1999) bei ostdeutschen Unternehmern nach der Wiedervereinigung nach Kontrolle von Alter und wirtschaftlicher Lage weniger psychosomatische Beschwerden als bei der abhängig beschäftigten Vergleichsgruppe fand, berichtet Jamal (1997), dass die Selbstständigen in einer kanadischen Stichprobe mehr psychosomatische Beschwerden als die Angestellten hatten. Ebenso fand Buttner (1992) bei Selbstständigen ein höheres gesundheitliches Beschwerdeniveau als bei angestellten Managern und Lewin-Epstein und Yuchtman-Yar (1991) berichten, dass die Selbstständigen nach Kontrolle soziodemographischer Parameter ein (negativ zu bewertendes) geringeres HDL (high-density lipoprotein) Level aufwiesen als die abhängig Beschäftigten, obwohl sich erstere nach eigenen Angaben gesundheitlich nicht schlechter fühlten und auch nicht mehr psychosomatische Beschwerden hatten.

Eden (1973) bemerkt in seinem Review, dass Selbstständige weniger krankheitsbedingte Arbeitsausfälle als Angestellte hatten. Dies wird durch die Daten repräsentativer Erhebungen bestätigt (Lewin-Epstein & Yuchtman-Yar, 1991; Martin, 2002). Auch Fielden et al. (2003) berichten, dass 77% der von ihnen befragten Freelancer in der Kommunikations-Branche in den letzten 3 Monaten keinen krankheitsbedingten Arbeitsausfall hatten („sick leave“) und werten dies als Beleg für gute Gesundheit. Ob eine geringe Zahl von Krankheitstagen bei Selbstständigen wie bei abhängig Beschäftigten als Indiz für gute Gesundheit gewertet werden kann, ist jedoch fraglich. Ertel (2001) berichtet nämlich, dass 28% der von ihm befragten Freelancer arbeiteten, obwohl sie krank waren. Dieses Ergebnis sowie die Überlegung, dass Krankheitsausfälle bei Selbstständigen direkte finanzielle Einbußen bedeuten können, legt eine abweichende Interpretation nahe. So kann man auch annehmen, dass Selbstständige deshalb weniger Krankheitstage haben, weil sie trotz gesundheitlicher Beschwerden arbeiten.

Ertel (2001) fand ferner, dass 30% der Freelancer als erholungsunfähig einzustufen waren. In der Studie von Gerlmaier et al. (2002) wiesen nach Normwerten 72% der IT-Freelancer eine mittlere und 23% eine geringe Erholungsunfähigkeit auf. Diese Werte wichen jedoch nicht signifikant von denen der angestellten IT-Dienstleister ab (Gerlmaier, 2002). Buttner (1992) berichtet dagegen, dass die Selbstständigen in ihrer (sehr kleinen) Stichprobe erholungsunfähiger waren als die Vergleichsgruppe der Manager.

Ertel et al. (Ertel et al., 2005) untersuchten, inwiefern Freelancer aufgrund hoher Arbeitsbelastungen und geringer Gratifikationen unter Gratifikationskrisen litten. Sie fanden, dass eine hohe Effort-Reward-Imbalance (ERI, vgl. Abschnitt 2.3.2) signifikant mit subjektiven Gesundheitsbeeinträchtigungen korrelierte. Freelancer mit hoher ERI und hohem Overcommitment (gemessen durch das Konstrukt Erholungsunfähigkeit) hatten sogar ein 3-faches Gesundheitsrisiko im Vergleich zu Männern mit niedriger ERI und niedrigem Overcommitment (Ertel et al., 2005).

Den Ergebnissen des EWCS zufolge litten 1996 35% der Selbstständigen im Dienstleistungs-Sektor unter psychischem Stress (Letourneux, 2005). Damit litten die selbstständigen Dienstleister im Gegensatz zu Selbstständigen in anderen Wirtschaftssektoren am häufigsten unter psychischen Gesundheitsproblemen (ebenda). Barbieri (2003) konnte jedoch zeigen, dass verallgemeinernde Aussagen über die Gesundheit *der* Selbstständigen angesichts der erheblichen Heterogenität dieser Gruppe schlecht möglich sind. Er fand, dass das psychische Befinden der Selbstständigen in Abhängigkeit von Qualifikation und sozialem Status

variierte. Das Wohlbefinden war umso höher, je höher die Qualifikation und der soziale Status der Selbstständigen waren.

Die Ergebnisse von Vergleichsstudien bezüglich des psychischen Befindens sind uneinheitlich. So findet sich kein Unterschied zwischen Selbstständigen und Büroangestellten (Chay, 1993) und auch nicht zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten in verschiedenen heterogenen Stichproben (Eden, 1973; Jamal, 1997; Rahim, 1996). Dagegen berichten Lewin-Epstein und Yuchtman-Yar (1991), dass die Selbstständigen stärker unter Arbeitsstress litten als die Angestellten, und Tetrick, Da Silva und Sinclair (2000) fanden, dass die von ihnen untersuchten selbstständigen Bestattungsunternehmer weniger emotionale Erschöpfung aufwiesen als ihre Angestellten Kollegen. Interessanterweise besteht dieser Unterschied jedoch nicht zwischen selbstständigen Bestattungsunternehmern und Managern von Bestattungs-Unternehmen (ebenda). Ebenfalls weniger psychische Befindensbeeinträchtigungen berichteten Arbeitgeber-Selbstständige im Vergleich zu Angestellten (Protas & Thompson, 2006). Kein Unterschied fand sich in derselben Untersuchung hingegen zwischen EPU und Angestellten.

Eine retrospektive Vergleichsstudie, in der Freelancer zu ihrer Arbeitssituation vor und nach dem Wechsel in die Selbstständigkeit befragt wurden, ergab, dass die Freelancer sich im Vergleich zu ihrer abhängigen Tätigkeit weniger gestresst fühlten (Fielden et al., 2003).

Aufgrund der direkten Abhängigkeit der Selbstständigen von ihrem selbst erwirtschafteten Gewinn liegt die Vermutung nahe, dass Selbstständige ein erhöhtes Maß an berufsbezogenen Sorgen haben könnten. Dies findet Eden (1973) nach einer Literaturanalyse bestätigt. Gerlmaier (2002) konnte keinen Unterschied hinsichtlich des Ausmaßes an Zukunftssorgen von IT-Freelancern und ihren angestellten Kollegen feststellen.

Eine sehr häufig untersuchte Variable im Bereich der Selbstständigkeit ist die Arbeitszufriedenheit. Grundsätzlich wird den Selbstständigen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Arbeit attestiert. Utsch und Frese (1998) berichten, dass 60% der Selbstständigen unterschiedlicher Berufsgruppen mit ihrer Arbeit zufrieden waren. Unter den IT-Freelancern, die Vanselow (2003) befragte, gaben gar 80% an, grundsätzlich zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein. Eine Befragung von selbstständigen Journalisten ergab hingegen auch, dass 50% unzufrieden mit ihren Honoraren waren (Martin & Hertkorn, 2004). Die wichtigsten Determinanten der Arbeitszufriedenheit bei Selbstständigen scheinen den Daten des EWCS von 2000 zufolge hohe Autonomie (Handlungsspielraum, Zeitspielraum und Gestaltungsmöglichkeiten), hohe Komplexität und Variabilität, sowie geringe Belastungen und günstige Arbeitszeiten (Martin, 2002) zu sein.

Trotz der insgesamt hohen Arbeitszufriedenheit unter den Selbstständigen liefern die Ergebnisse aus Vergleichsstudien kein einheitliches Bild. So finden sich in einigen Studien mit heterogenen Stichproben keine Unterschiede (Eden, 1973; Jamal, 1997) und auch Gerlmaier (2002) konnte zwischen der Arbeitszufriedenheit selbstständiger und angestellter IT-Dienstleister keine Unterschiede feststellen. Schlechter schnitten Selbstständige allgemein im Vergleich zu Managern (Buttner, 1992) und selbstständige EPU im Vergleich zu abhängig Beschäftigten ab (Martin, 2002). Es gibt jedoch auch Studien, die Selbstständigen eine höhere Arbeitszufriedenheit als den abhängig Beschäftigten bescheinigen. Ganz besonders scheint dies auf die klassischen Freiberufler zuzutreffen. So berichtet Martin (2002) auf der Basis von EWCS Daten von 2000, dass klassische Freiberufler mit ihrer Arbeit zufriedener waren als EPU. Und auch Kaldenberg und Becker (1992) fanden, dass selbstständige Zahnärzte zufriedener waren als ihre angestellten Kollegen. Jedoch zeigte sich in einer weiteren Studie auch, dass selbstständige Journalisten mit ihrem Honorar unzufriedener waren als ihre angestellten Kollegen (Martin & Hertkorn, 2004).

In einigen repräsentativen Untersuchungen mit heterogenen Stichproben fand sich bei Selbstständigen allgemein eine höhere Arbeitszufriedenheit als bei abhängig Beschäftigten (Eden, 1975; Hundley, 2001; Naughton, 1987), und selbstständige Bestatter berichteten im Vergleich zu ihren angestellten Kollegen (aber nicht im Vergleich zu Managern) eine höhere berufsbezogene Zufriedenheit und Arbeitszufriedenheit (Tetrick et al., 2000).

Tetrick et al. (2000) erklären die gefundenen Unterschiede durch unterschiedliche Ausprägungen von Kontrolle. Die Autoren fanden, dass der Selbstständigkeits-Status als Indikator für Kontrolle positiv mit Arbeitszufriedenheit und mit berufsbezogener Zufriedenheit korrelierte. In Übereinstimmung mit diesem Ergebnis identifizierte Hundley (2001) auf Basis der Daten von 3 repräsentativen Erhebungen zwischen 1977 bis 1997 die größere Autonomie, Variabilität, Komplexität und Flexibilität der Selbstständigen als wichtigste Determinanten der Arbeitszufriedenheit (Hundley, 2001). Martin (2002) kommt auf Basis des EWCS zu einem ähnlichen Ergebnis, das insbesondere die Rolle von Autonomie, Variabilität, Komplexität und geringen Belastungen hervorhebt.

Bezüglich der Lebens- und Freizeit-Zufriedenheit der Selbstständigen lassen sich auf Basis der vorliegenden Studien noch weniger klare Aussagen machen. Repräsentative Studien finden keine Unterschiede bezüglich Lebenszufriedenheit (Eden, 1975; Naughton, 1987) und Freizeit Zufriedenheit (Naughton, 1987). Prottas und Thompson (2006) berichten bei insgesamt kleinen Effektgrößen, dass Arbeitgeber-Selbstständige im Vergleich zu Angestellten und EPU eine größere Lebenszufriedenheit aufweisen. Jamal (1997) fand, dass

Selbstständige eine höhere Freizeit-Zufriedenheit aufweisen als abhängig Beschäftigte. Insgesamt scheint bei Selbstständigen die Korrelation zwischen Arbeits- und Nicht-Arbeits-Zufriedenheit (Lebens-, Selbst-, Familienzufriedenheit) größer zu sein als bei abhängig Beschäftigten, so dass bei hoher Arbeitszufriedenheit eine hohe Gesamtzufriedenheit zu erwarten ist (Thompson, Kopelman & Schriesheim, 1992). Bei Arbeitsunzufriedenheit wächst dadurch jedoch auch die Gefahr eines negativen Spillovers (ebenda). Thompson et al. (1992) versuchen die Enge des Zusammenhangs bei den Selbstständigen durch eine hohe Zentralität der Arbeitsrolle zu erklären, finden diesbezüglich jedoch keinen Unterschied zwischen selbstständigen und angestellten College-Absolventen. Dies gilt auch für das allgemeine Arbeitsengagement (ebenda). Es zeigte sich jedoch, dass Selbstständige ein höheres Commitment ihrer Arbeit gegenüber hatten (ebenda). Das Commitment von Selbstständigen scheint umso höher zu sein, je höher die Qualifikation und der soziale Status der Selbstständigen ist (Barbieri, 2003).

Schließlich scheinen Selbstständige im Vergleich zu ihren angestellten Kollegen auch ein höheres Selbstwertgefühl und eine höhere Selbstwirksamkeit zu haben. Kaldenberg und Becker (1992) berichten, dass selbstständige Zahnärzte ein höheres Selbstwertgefühl als ihre angestellten Kollegen aufwiesen und Gerlmaier (2002) fand, dass die von ihr Befragten IT-Freelancer eine höhere Selbstwirksamkeit hatten als abhängig Beschäftigte.

### **3.1.1 Zusammenfassung**

Insgesamt sind die Ergebnisse zu Gesundheit und Wohlbefinden der Selbstständigen uneinheitlich. Dies ist aufgrund methodischer und konzeptioneller Differenzen und Probleme der Studien nicht weiter verwunderlich (dazu ausführlicher unter 3.3). Betrachtet man nur die (wenigen) Ergebnisse solcher Studien, die Freelancer und andere, eher hoch qualifizierte Selbstständige und Dienstleister fokussieren, so lässt sich folgern, dass für diese Gruppe einerseits ein erhöhtes Risiko für gesundheitliche Beschwerden, psychischen Stress, Gratifikationskrisen und Erholungsunfähigkeit besteht. Letzteres spiegelt sich auch in der Tendenz wieder, trotz Krankheit zu arbeiten. Die für die Genesung und den Erhalt der Arbeitskraft notwendigen Erholungsprozesse können somit nicht stattfinden. Die Arbeitsfähigkeit gerät langfristig in Gefahr. Andererseits scheinen hochqualifizierte Selbstständige und Freelancer auch über ein hohes Maß an Selbstwirksamkeit, Selbstwertgefühl, Commitment und Arbeitszufriedenheit zu verfügen, wenngleich einzelne Berufsgruppen (z.B. Journalisten) auch eher unzufrieden mit ihren Honoraren sind. Insgesamt zeigt sich hier ein Nebeneinander positiver und negativer Wohlbefindensindikatoren (vgl. Ertel, 2001).

Um die in diesem Abschnitt diskutierten Ergebnisse besser verstehen zu können, ist es notwendig, die spezifischen Arbeitsbedingungen von Selbstständigen näher zu betrachten. Dies geschieht in den folgenden Abschnitten. Inwiefern sich das Befinden der Selbstständigen durch ihre spezifischen Arbeitsbedingungen erklären lässt, ist aufgrund des Mangels von Längsschnitterhebungen und der Gefahr gemeinsamer Methodenvarianz leider nicht sicher festzustellen.

## **3.2 Die Arbeitsbedingungen von Freelancern**

In diesem Abschnitt werden in Anlehnung an das Belastungs-Anforderungs-Ressourcen Modell (vgl. Abschnitt 2.3.3) die Ergebnisse von Studien zusammengefasst, die sich mit den Arbeitsbedingungen von Selbstständigen beschäftigten. Bei einem retrospektiven Vergleich zwischen der aktuellen selbstständigen Tätigkeit als Freelancer und der vorherigen Tätigkeit als angestellte Kommunikations-/PR-Berater sahen die Freelancer als Vorteile der selbstständigen Arbeit, dass sie neue Herausforderungen, Spaß bei der Arbeit, Abwechslungsreichtum, Sinnhaftigkeit und intrinsische Motivation bei der Arbeit böte (Fielden et al., 2003). Derselben Studie zufolge wurden diese positiven Tätigkeitsmerkmale jedoch kontrastiert durch soziale Isolation und fehlende Soziale Unterstützung, Einkommensunsicherheit sowie größere Unsicherheiten in Form unklarer Aufträge, qualitativer Überforderung und dynamischer Marktentwicklungen. Es scheint also auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen von Freelancern ein Nebeneinander äußerst positiver und negativer Merkmale zu geben.

In den folgenden Abschnitten werden Studienergebnisse zu verschiedenen Belastungsfaktoren, Anforderungen und Ressourcen zusammengefasst, die in der Literatur behandelt wurden.

### **3.2.1 Belastungsfaktoren**

#### ***3.2.1.1 Arbeitsbelastung und Zeitdruck***

Dass Selbstständige eine hohe quantitative Arbeitsbelastung haben, ist der Literatur nach unstrittig. Den Daten des zweiten EWCS (Paoli, 1997) zufolge arbeiteten mehr als 50% der Selbstständigen unter Zeitdruck (Letourneux, 2005). Dieser Befund trifft auch auf Freelancer zu: Ertel (2001) berichtet, dass rund zwei Drittel der Freelancer im Mediensektor angaben, einen hohen Termindruck, Zeitdruck und hohe Konzentrationsanforderungen zu haben. Ebenfalls zwei Drittel sagten, sie hätten insgesamt eine angemessene Arbeitsbelastung, und ein Drittel meinte, die Arbeitsbelastung sei zu hoch (ebenda). Auch von Freelancern der IT-Branche wird die hohe Arbeitsbelastung als Problem genannt (Vanselow, 2003).

Die Ergebnisse von Vergleichsstudien sind weniger einheitlich. Teilweise zeigt sich, dass Selbstständige eine höhere quantitative Arbeitsbelastung haben als Angestellte verschiedener Berufsgruppen (Eden, 1975; Harris, Saltstone & Fraboni, 1999) und als Büroangestellte (Chay, 1993). Tetric et al. (2000) konnten jedoch keinen Unterschied zwischen selbstständigen und angestellten Bestattern bzw. Managern nachweisen. Andere Studien mit repräsentativen Stichproben kommen wiederum zu dem Ergebnis, dass Selbstständige weniger Zeitdruck als abhängig Beschäftigte haben (Goudswaard & Andries, 2002; Martin, 2002) bzw. dass Unternehmer und Angestellte mehr Zeitdruck haben als EPU (Prottas & Thompson, 2006). In jedem Fall scheinen eine hohe Arbeitsbelastung und hoher Zeitdruck bei Freelancern mit Gesundheitsbeschwerden einher zu gehen (Ertel, 2001).

### *3.2.1.2 Ausdehnung der Arbeitszeit*

Selbstständige insgesamt und auch Freelancer haben überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten. Die in der Literatur berichteten wöchentlichen Mittel liegen bei 47 (Ertel, 2001, Letourneux, 2005), 54 (Gerlmaier et al., 2002) und 57 Stunden (Harris et al., 1999). Verschiedene Autoren berichten, dass dreißig bis vierzig Prozent mehr als 50 Stunden arbeiten (Ertel, 2001; Ertel, Pech & Ullsperger, 2003; Frese, Fay & Zempel, 1999a zitiert nach Moser et al., 2000<sup>1</sup>; Martin, 2002; Utsch & Frese, 1998; Vanselow, 2003). Vanselow fand, dass von den von ihm befragten IT-Freelancern sogar 7% mehr als 70 Stunden in der Woche arbeiteten (Vanselow, 2003). Wie bei so langen Arbeitszeiten nicht anders zu erwarten, dehnt sich die Arbeit auch über die Standardarbeitszeiten hinaus aus. Ergebnisse des dritten EWCS zeigen, dass 50% am Wochenende und außerhalb der Normalarbeitszeiten arbeiten (Goudswaard & Andries, 2002). Etwa die Hälfte arbeitet mindestens einen Sonntag im Monat, 80% arbeiten mindestens einen Samstag im Monat und 20-30% arbeiten auch nachts (Letourneux, 2005; Martin, 2002). Unter den von Ertel (2001) befragten Freelancern gaben zumindest 50% an, „ausreichend“ Urlaub zu haben. Was dies im Einzelnen bedeutet, geht aus der Literatur nicht hervor.

Bezüglich der Arbeitszeit kommen mit wenigen Ausnahmen auch die Vergleichsstudien zu einem einheitlichen Ergebnis. Selbstständige haben längere (Chay, 1993; Eden, 1973; Gerlmaier, 2002; Gerlmaier et al., 2002; Goudswaard & Andries, 2002; Lewin-Epstein & Yuchtman-Yar, 1991; Naughton, 1987), ungünstigere (Eden, 1975; Lewin-Epstein & Yuchtman-Yar, 1991) und öfter unregelmäßige (Eden, 1975) Arbeitszeiten als Angestellte.

---

<sup>1</sup> Diese Studienergebnisse wurden nach Auskunft der Autoren nicht verschriftlicht und sind aus diesem Grund nur der Sekundärliteratur zu entnehmen.

Sie arbeiten öfter außerhalb der Normalarbeitszeit (Goudswaard & Andries, 2002) und haben weniger Freizeit (Chay, 1993; Frese, Fay & Zempel, 1999a zitiert nach Moser et al., 2000) bzw. ein unausgeglicheneres Verhältnis zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen (Gerlmaier, 2002). Prottas und Thompson (2006) konnten in ihrer repräsentativen Stichprobe keinen Unterschied zwischen der Länge der Arbeitszeiten von EPU und Angestellten feststellen. Die Arbeitgeber-Selbstständigen hatten jedoch längere Arbeitszeiten als Angestellte und EPU (ebenda).

Wie genau lange Arbeitszeiten sich auf das Befinden auswirken, ist unklar. Ertel, Pech und Ullsperger (2003) berichten, dass bei den von ihnen befragten Freelancern lange Arbeitszeiten mit einem zwei- bis dreifach erhöhten Risiko für gesundheitliche Sorgen, Erholungsunfähigkeit und chronischen Stress in Form von Gratifikationskrisen (vgl. Abschnitt 2.3.2) einher gingen. Frese et al. (1999a) konnten in ihrer Stichprobe von Selbstständigen jedoch keinen Zusammenhang zwischen Arbeitszeiten und Belastungssymptomen finden. Vielmehr zeigte sich, dass viel Freizeit mit negativem emotionalem Befinden korrelierte – auch nach Kontrolle der wirtschaftlichen Lage (ebenda). Die Untersuchung von Kaldenberg und Becker (1992) bietet eine mögliche Erklärung und zugleich eine Bestätigung für diese eher unerwarteten Befunde. Sie fanden nämlich, dass es nicht auf die tatsächliche Länge der Arbeitszeiten, sondern auf den Fit bzw. Misfit (vgl. Abschnitt 2.2) zwischen tatsächlich gearbeiteten Wochenstunden und den gewünschten Stunden ankam. Die Zahnärzte, die einen guten Fit aufwiesen (dies waren meistens selbstständige Zahnärzte!) hatten ein größeres Selbstwertgefühl und eine größere Arbeitszufriedenheit als die Zahnärzte, die einen Misfit aufwiesen. Interessanterweise zeigte sich aber auch, dass ein positiver Misfit sich günstiger auswirkte als ein negativer: Die, die *mehr* arbeiteten als gewünscht, hatten ein größeres Selbstwertgefühl und waren zufriedener mit ihrer Arbeit als die Kollegen, die weniger arbeiteten.

### ***3.2.1.3 Konflikte zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen***

Angesichts der ausgedehnten Arbeitszeiten der Selbstständigen ist zu erwarten, dass es zu Konflikten mit anderen Lebensbereichen kommt. Hier ist insbesondere an Haus- und Familienarbeit zu denken. 31% der Selbstständigen im EWCS gaben an, dass ihre Arbeit mit ihrem Familienleben in Konflikt gerät (Martin, 2002). Das ist fast doppelt so häufig wie bei abhängig Beschäftigten (ebenda) mit Ausnahme der Manager, die Buttner (1992) zufolge genauso häufig Konflikte zwischen ihrer Arbeit und anderen Lebensbereichen erleben.

Kein Unterschied zeigte sich diesbezüglich zwischen angestellten und selbstständigen Bestattern (Tetrick et al., 2003).

In jedem Falle gingen Konflikte zwischen der Arbeit und anderen Lebensbereichen mit gesundheitlichen Beschwerden einher (Buttner, 1992).

### ***3.2.1.4 Gewinne und Einkommensunsicherheit***

Die verfügbaren Freelancer-Studien fanden, dass die Befragten zu mehr als 50% eine gute bis sehr gute Auftragslage sowie gute bis sehr gute Verdienstmöglichkeiten hatten (Ertel, 2001; Vanselow, 2003). Utsch und Frese (1998) ermittelten für ihre recht heterogene Stichprobe von Selbstständigen ebenfalls ein vergleichsweise gutes durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen von ca. 2000 Euro. Im Durchschnitt betrachtet scheint die finanzielle Lage der Selbstständigen zunächst nicht problematisch zu sein, gäbe es nicht eine erhebliche Streuung (Eden, 1975). Eden (1973; 1975) berichtet, dass Selbstständige zwar im Schnitt etwas mehr verdienen als abhängig Beschäftigte. Aufgrund einer erheblichen Streuung der Gewinne verdienen Selbstständige jedoch – differenzierter betrachtet – sowohl weniger, als auch mehr: Geringqualifizierte haben ein geringeres, Hochqualifizierte ein höheres Einkommen. Unter Freelancern scheint neben der Qualifikation auch die Marktposition bzw. das Renommee einen Einfluss auf die erzielbaren Gewinne zu haben. Dies geht aus einer Interviewstudie von Vanselow (2003) mit Freelancern der IT-Branche hervor. Danach können gefragte Leute beim Kunden gute Honorare durchsetzen, während viele andere zu Dumpinghonoraren arbeiten müssen. Die Gewinne sind also auch unter Freelancern recht unterschiedlich verteilt (Vanselow, 2003). Hierauf weisen auch Daten zur langfristigen Einkommenssicherung von Freelancern hin. So fand das IMU-Institut, dass etwa ein Drittel der Befragten über keine ausreichende Krankenversicherung verfügten und 22% weder eine Renten- noch Lebensversicherung abgeschlossen hatten (Vanselow, 2003, S. 77).

Auch wenn die Höhe des Durchschnittseinkommens unproblematisch zu sein scheint, so sind Freelancer doch über das Jahr betrachtet erheblichen Einkommensschwankungen ausgesetzt, die zu Existenzunsicherheiten führen können (Ertel, 2001; Vanselow, 2003). Dass diese Unsicherheiten nicht unbegründet sind, belegen Daten der repräsentativen Münchner Gründerstudie (Brüderl & Preisendörfer, 1998): Unternehmen mit geringem Startkapital, ohne Registrierung im Handelsregister und ohne Angestellte bzw. mit wenigen Angestellten haben die geringsten Überlebens- und Erfolgchancen („liability of smallness“). Alle diese Merkmale treffen auf Freelancer zu.

Entgegen allen Erwartungen sind die Ergebnisse von Vergleichsstudien zur Arbeitsplatzunsicherheit bei Selbstständigen und abhängig Beschäftigten uneinheitlich, was vermutlich Branchenunterschieden, wirtschaftlichen Veränderungen über die Zeit bzw. den unterschiedlichen Konstrukten und Operationalisierungen zuzuschreiben ist. Eine ältere repräsentative Erhebung zeigte, dass Selbstständige 1971 in den USA eine geringere Arbeitsplatzsicherheit hatten als abhängig Beschäftigte (Eden, 1975), während eine – ebenfalls repräsentative – Erhebung von 1977 zeigte, dass Selbstständige eine größere Arbeitsplatzsicherheit und mehr Job-Alternativen wahrnahmen (Hundley, 2001). Martin und Hertkorn (2004) konnten keinen Unterschied in der Einschätzung der Jobalternativen zwischen (deutschen) selbstständigen Journalisten und „Normalarbeitnehmern“ finden.

In jedem Falle führen finanzielle Sorgen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Eine finanziell angespannte Lage führte bei Selbstständigen in einer Längsschnittuntersuchung zu psychosozialen Belastungen (Frese et al., 1999a). Eine weitere Studie zeigte, dass Selbstständige, die einen Kredit aufgenommen hatten, häufiger psychosomatische Beschwerden hatten – unabhängig von der Höhe des Kredits (Frese, Utsch, Rauch & Galais, 1999b zitiert nach Moser et al., 2000<sup>2</sup>). Ebenso fand Zempel (1999) positive Zusammenhänge zwischen der finanziellen Lage der Selbstständigen und ihrer Zufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit.

### ***3.2.1.5 Planungsschwierigkeiten***

Freelancer können häufig nicht vorhersehen, wie sich die Auftrags- und Terminlage kurz und langfristig entwickeln wird. Siebzig Prozent der von Gerlmaier et al. (2002) befragten Freelancer aus der IT-Branche sagten, sie könnten nicht vorhersehen, welche Aufträge sie in nächster Zeit erhalten würden. Die dadurch entstehenden Planungsschwierigkeiten treten bevorzugt bei kürzeren Projektlaufzeiten auf (Vanselow, 2003): Der Projektablauf wird durch Unvorhergesehenes behindert, Termine verschieben sich, und schließlich müssen Projekte parallel bearbeitet werden (ebenda).

Gerlmaier (2002) konnte zeigen, dass die Möglichkeit, die eigene Arbeit zu planen und zu organisieren eine wichtige Bedeutung für das Wohlbefinden der betroffenen Freelancer hatte. Freelancer, die Planungsschwierigkeiten hatten, hatten auch ein geringeres Wohlbefinden. Zusätzlich moderieren Planungsmöglichkeiten (als Ressource aufgefasst) den Zusammenhang zwischen quantitativer Arbeitsbelastung und Erholungsunfähigkeit (Gerlmaier et al., 2002).

---

<sup>2</sup> Diese Studienergebnisse wurden nach Auskunft der Autoren nicht verschriftlicht und sind aus diesem Grund nur der Sekundärliteratur zu entnehmen.

Freelancer mit Planungsschwierigkeiten waren bei hoher Arbeitsbelastung weniger erholungsfähig.

### **3.2.1.6 Unsicherheit**

Als eines der gravierendsten Probleme nennen Freelancer aus der IT-Branche Unsicherheiten bei steuerlichen und juristischen Fragen (Vanselow, 2003). Auch Goudswaard und Andries (2002) kommen auf Basis der Daten des EWCS von 2000 zu dem Schluss, dass 35% der Selbstständigen qualitativ überfordert sind.

In Vergleichsstudien wurden besonders häufig verschiedene Facetten von Rollenstress untersucht, die vor dem Hintergrund des handlungsregulatorischen Anforderungs-Belastungs-Ressourcen-Modells (vgl. Abschnitt 2.3.3) als Aspekte der Regulationsunsicherheit aufgefasst werden können. Sie wurden deshalb diesem Abschnitt zugeordnet.

Es gibt sowohl Untersuchungen, die keinen Unterschied zwischen dem Rollenstress (Gesamtscore aus verschiedenen Rollenstress-Konstrukten) Selbstständiger und abhängig Beschäftigter finden konnten (Naughton, 1987), als auch solche, die bei Selbstständigen mehr Rollenstress (Jamal, 1997) bzw. weniger Rollenstress als bei abhängig Beschäftigten allgemein (Eden, 1975) und Managern nachwiesen (Rahim, 1996).

Auch die Ergebnisse zu einzelnen Rollenstress-Konstrukten sind uneinheitlich.

So konnte gezeigt werden, dass Selbstständige weniger Unsicherheit (ambiguity) als angestellte Bestatter (Tetrick et al., 2000) und abhängig Beschäftigte allgemein haben (Harris et al., 1999), aber mehr Unsicherheit als Manager (Buttner, 1992).

Bezüglich der Rollenkonflikte (role conflict) Selbstständiger und abhängig Beschäftigter findet sich in einer repräsentativen Erhebung mit heterogener Stichprobe kein Unterschied (Eden, 1973). Untersuchungen mit reduzierteren und homogeneren Stichproben fanden hingegen, dass Selbstständige allgemein weniger Rollenkonflikte als Manager (Buttner, 1992) und selbstständige Bestatter weniger Rollenkonflikte als angestellte Bestatter haben (Tetrick et al., 2000). Kein Unterschied zeigte sich jedoch zwischen selbstständigen Bestattern und Managern von Bestattungs-Unternehmen (ebenda).

Den Daten des EWCS von 2000 zufolge sind Selbstständige öfter qualitativ überfordert als abhängig Beschäftigte (Goudswaard & Andries, 2002). Selbstständige und Manager unterscheiden sich jedoch einer anderen Studie zufolge nicht im Ausmaß qualitativer Überforderung (Buttner, 1992).

Darüber hinaus zeigten weitere Untersuchungen, dass IT-Freelancer mehr Rückmeldungen über ihre Arbeit erhalten (Gerlmaier, 2002) als ihre angestellten Kollegen und dass Selbst-

ständige genau so starke Qualitäts-Quantitäts-Konflikte erfahren wie Manager (Buttner, 1992).

Insgesamt gehen den referierten Studien zufolge fast alle Arten von Regulationsunsicherheit mit Befindensbeeinträchtigungen einher. Rollenstress im umfassenden Sinne korrelierte positiv mit psychosomatischen Beschwerden (Jamal, 1996) und negativ mit psychischer Gesundheit (Jamal, 1997, Rahim, 1996) und Arbeitszufriedenheit (Jamal, 1997). Selbstständige mit hoher Unsicherheit hatten auch mehr gesundheitliche Beschwerden und waren weniger zufrieden mit ihrer Arbeit (Buttner, 1992). Ebenso fanden sich Zusammenhänge zwischen fehlender Rückmeldung und Beeinträchtigungen des Wohlbefindens (Gerlmaier, 2002) sowie zwischen Qualitäts-Quantitäts-Konflikten und gesundheitlichen Beschwerden (Buttner, 1992). Kein Zusammenhang bestand zwischen Rollenkonflikten sowie qualitativer Überforderung und gesundheitlichen Beschwerden (Buttner, 1992).

### ***3.2.1.7 Mobilität***

Anders als man vielleicht annehmen könnte, scheinen Freelancer der Literatur zufolge nicht sehr viel beruflich unterwegs zu sein. Vanselow (2003) stellte fest, dass das Bild vom hochmobilen Freelancer wohl doch eher ein Mythos sei. Interessanterweise zeigte sich in einer weiteren Untersuchung mit Freelancern sogar, dass diejenigen, die vergleichsweise viel beruflich unterwegs waren, ein besseres Wohlbefinden aufwiesen (Gerlmaier, 2002).

### ***3.2.1.8 Verantwortung***

Dass Selbstständige eine hohe Verantwortung tragen, ergibt sich bereits aus den Selbstständigkeits-Definitionen (vgl. Abschnitt 1.1). In Übereinstimmung hiermit zeigte sich, dass 39% der von Gerlmaier et al. (2002) befragten Freelancer sich für Gewinne und Verluste persönlich verantwortlich fühlten und dies erwartungsgemäß auch in höherem Maße als ihre angestellten Kollegen. Manager scheinen dagegen einen ähnlich hohen Verantwortungsdruck wie Selbstständige zu empfinden (Buttner, 1992).

Je höher der Verantwortungsdruck der Selbstständigen war, desto mehr gesundheitliche Beschwerden traten auf (Buttner, 1992).

## **3.2.2 Anforderungen**

### ***3.2.2.1 Komplexität***

Mit wenigen Ausnahmen zeigt sich in den meisten Studien, dass Selbstständige und insbesondere Freelancer ein recht hohes Maß an kognitiven Anforderungen bei ihrer Arbeit zu

bewältigen haben. So berichten verschiedene Freelancer-Studien, dass 95% der Freelancer im IT-Bereich selbstständig Aufträge und Projekte planen und organisieren (Gerlmaier et al., 2002), zwei Drittel der Freelancer aus der Medienbranche herausfordernde Tätigkeiten und viele Lernmöglichkeiten haben (Ertel, 2001) und 80% der selbstständigen Journalisten in einer weiteren Befragung die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten umfassend einzusetzen (Martin & Hertkorn, 2004). Nach Auswertung der Daten des EWCS von 1996 findet auch Letourneux (2005), dass 64% der der Selbstständigen im Dienstleistungssektor komplexe Aufgaben haben und dass 88% sagen, sie könnten bei ihrer Arbeit Neues dazu lernen. Lediglich eine Studie kommt auf Basis des EWCS von 2000 zu dem Schluss, dass 35% der Selbstständigen insgesamt zu geringe Anforderungen haben (Goudswaard & Andries, 2002). Hier gingen Selbstständige aller Wirtschaftssektoren ein.

Auch einige Vergleichsstudien kommen zu dem Schluss, dass Selbstständige ein höheres Anforderungsniveau als abhängig Beschäftigte haben. So wird berichtet, dass sie höhere Anforderungen (Eden, 1975), mehr Lernmöglichkeiten (Eden, 1975; Gerlmaier, 2002), mehr Herausforderungen (Lewin-Epstein & Yuchtman-Yar, 1991), mehr ganzheitliche Aufgaben (Gerlmaier, 2002), mehr Gelegenheiten, ihre Fähigkeiten einzusetzen (Hundley, 2001; Martin & Hertkorn, 2004) und schwierigere Probleme zu lösen haben (Eden, 1975). Dagegen finden drei Untersuchungen mit großen und heterogenen Stichproben, dass Selbstständige im Durchschnitt geringere Anforderungen als andere Beschäftigtengruppen aufweisen (Goudswaard & Andries, 2002; Harris et al., 1999; Martin, 2002).

Über die Wirkungen des bei Freelancern recht hohen Anforderungsniveaus wird in der Selbstständigen-Literatur nichts berichtet. Sonnentag, Brodbeck, Heinbokel und Stolte (1994) fanden jedoch, dass Software-Experten mit hohem Stressoren- und Anforderungs-Level verstärkt von Burnout-Symptomen berichteten.

### **3.2.2.2 Variabilität**

Wie nicht anders zu erwarten, deutet die Literatur darauf hin, dass Selbstständige viele verschiedenartige Aufgaben zu bewältigen haben. Rund zwei Drittel der von Ertel (2001) befragten Freelancer sagten, sie hätten abwechslungsreiche Aufgaben. Hundley konnte in drei repräsentativen Stichproben nachweisen, dass die Arbeit von Selbstständigen mehr Variabilität beinhaltet als die abhängig Beschäftigter (Hundley, 2001).

### **3.2.2.3 Selbstregulationserfordernisse**

Obwohl es auf der Hand liegt, dass Selbstständige allein für die Gestaltung, Organisation und termingerechte Erledigung ihrer Arbeit verantwortlich sind, wurden Erfordernisse der Selbstregulation in der Literatur selten untersucht. Gerlmaier (2002) fand, dass die Arbeit von Freelancern höhere Selbstregulationserfordernisse beinhaltet als die von Angestellten. Die von Vanselow (2003) befragten Freelancer berichten von unerwartet hohen organisatorischen Anforderungen. Ein Zusammenhang zwischen Selbstregulationserfordernissen und Wohlbefinden konnte jedoch nicht nachgewiesen werden (Gerlmaier, 2002)

### **3.2.2.4 Kommunikation / Kooperation**

Die Möglichkeiten zu Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit sind bei vielen Selbstständigen wohl recht begrenzt. Dem EWCS von 2000 zufolge arbeiten lediglich 20% der Selbstständigen im Team (Martin, 2002). Das sind sehr viel weniger als unter den anderen Statusgruppen (Goudswaard & Andries, 2002; Martin, 2002).

Auf der anderen Seite haben Selbstständige häufiger als abhängig Beschäftigte Kontakte zu Personen außerhalb des Unternehmens, wie z.B. Kunden (Eden, 1975; Martin, 2002).

## **3.2.3 Ressourcen**

### **3.2.3.1 Autonomie**

Die Autonomie von Selbstständigen ist nahezu sprichwörtlich. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass eine ganze Reihe von Studien sich mit diesem Tätigkeitsaspekt befasst.

Insgesamt haben die meisten Freelancer große Handlungsspielräume (Ertel, 2001; Gerlmaier et al., 2002) und auch große zeitliche Spielräume (Vanselow, 2003).

Obwohl Vergleichsstudien die unterschiedlichsten Konzepte und Operationalisierungen für die Erfassung der Autonomie der Selbstständigen verwenden, kommen doch alle zu dem Ergebnis, dass Selbstständige insgesamt die größten Spielräume haben. So wurde gezeigt, dass Selbstständige einen größeren Handlungsspielraum (Eden, 1975; Frese et al., 1999a; Gerlmaier, 2002; Goudswaard & Andries, 2002; Martin, 2002), Entscheidungsspielraum (Frese et al., 1999a), mehr Autonomie (Hundley, 2001; Mannheim & Schiffrin, 1984; Naughton, 1987; Prottas & Thompson, 2006), Control (im Karasek'schen Sinne) (Chay, 1993) und mehr Selbstbestimmung (Martin & Hertkorn, 2004) haben als verschiedene abhängig beschäftigte Berufsgruppen. Lediglich angestellte Freiberufler ("professionals") haben je

nach Grad der Bürokratie der Organisation genauso viel Autonomie wie selbstständige Freiberufler (Eden, 1973).

Ebenso haben Selbstständige mehr Zeitspielräume bei der Arbeit (Gerlmaier, 2002; Goudswaard & Andries, 2002; Hundley, 2001; Martin, 2002) und mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten bezüglich ihrer Arbeitszeiten (Martin, 2002).

In Übereinstimmung mit der Theorie (vgl. Abschnitt 2.6) fanden sich zudem Hinweise auf direkte Zusammenhänge zwischen Handlungsspielraum und Befinden. So konnte bei Selbstständigen ein negativer Zusammenhang zwischen Handlungs- und Entscheidungsspielraum und Beanspruchungssymptomen nachgewiesen werden (Frese et al., 1999a).

### ***3.2.3.2 Soziale Unterstützung***

Die Bedeutung von Sozialer Unterstützung und von Netzwerken für das Überleben und das Wachstum von Unternehmen wird vor allem im Rahmen soziologischer Studien (z.B. Barbieri, 2003) hervorgehoben. Zwei Drittel der von Ertel (2001) befragten Freelancer berichteten, sie würden bei der Arbeit von Kollegen unterstützt.

Vergleichsstudien zeigen, dass Selbstständige – mangels Kollegen und Vorgesetzter – im Allgemeinen eher weniger Soziale Unterstützung erfahren als abhängig Beschäftigte (Rahim, 1996; Goudswaard & Andries, 2002, Martin, 2002). Eden (1975) findet dies in Bezug auf Kollegen, Tetric et al. (2000) nur in Bezug auf Vorgesetzte und Angestellte bestätigt. Keinen Unterschied konnten die Autoren jedoch hinsichtlich Sozialer Unterstützung durch Partner, Familie und Freunde feststellen (Tetric et al., 2000).

Barbieri (2003) verglich die Netzwerkattribute verschiedener Selbstständigen-Statusgruppen hinsichtlich befindensrelevanter Kriterien. Dabei stellte er fest, dass die Netzwerke von Freelancern und Freiberuflern im Vergleich zu denen anderer – weniger privilegierter – Selbstständiger die günstigsten Attribute aufwiesen. Freelancer hatten nämlich die größten und dichtesten instrumentellen Netzwerke, prozentual die meisten Kontakte mit hohem sozialem Status und den höchsten Prozentsatz an Freunden und engen Bekanntschaften. Darüber hinaus betrieben sie die intensivste Kontaktpflege. Diese Merkmale weisen allesamt Zusammenhänge mit Wohlbefinden (und sozialem Status) auf (Barbieri, 2003).

Darüber hinaus finden sich eine Reihe von Untersuchungen, die sowohl direkte Zusammenhänge zwischen Sozialer Unterstützung und Stressoren bzw. Befindensparametern, als auch Moderator-effekte fanden. Es konnte gezeigt werden, dass mit zunehmender Sozialer Unterstützung der Rollenstress bei Managern abnahm und zugleich weniger psychische Befindens-

beeinträchtigungen auftraten (Rahim, 1996). Eine andere Studie fand, dass Unternehmer, die Freunde verloren hatten, mehr psychosomatische Beschwerden, eine geringere Arbeitszufriedenheit und vermehrt Gedanken ans Aufgeben hatten (Frese et al., 1999b). Besonders bedeutsam sind m. E. auch die Ergebnisse der Münchner Gründer Studie, die zeigen, dass Soziale Unterstützung sowohl mit dem Überleben des Unternehmens als auch mit dem Unternehmenserfolg korreliert (Brüderl & Preisendörfer, 1998). Hierbei ergaben sich unterschiedliche Zusammenhangsmuster: Soziale Unterstützung durch Familie, Freunde und Lebenspartner korrelierte mit Überleben und Umsatzwachstum, während Soziale Unterstützung durch berufliche Kontakte nur mit Umsatzwachstum korrelierte (Brüderl & Preisendörfer, 1998). Geht man aufgrund der Befunde zur Existenzunsicherheit (vgl. Abschnitt 3.2.1.4) davon aus, dass Einkommensunsicherheit zu Befindensbeeinträchtigungen führt, so ist Brüderl und Preisendörfer (1998) zufolge Soziale Unterstützung eine ganz essentielle Ressource auch in Bezug auf die Gesundheit der Selbstständigen.

Zwei Studien konnten keinen Moderatoreffekt für Soziale Unterstützung nachweisen (Buttner, 1992; Rahim, 1996). Eine dritte fand jedoch, dass Soziale Unterstützung den Zusammenhang zwischen Arbeitszeiten und psychosomatischen Beschwerden moderiert: Selbstständige, die wenig Unterstützung durch Freunde und Familie erfuhren, litten bei langen Arbeitszeiten häufiger unter psychosomatischen Beschwerden (Frese et al., 1999b zitiert nach Moser et al., 2000).

### ***3.2.3.3 Finanzielle Ressourcen***

Da Selbstständige nicht wie Angestellte über ein regelmäßiges Einkommen verfügen, ist es denkbar, dass finanzielle Reserven eine wichtige Ressource sind, um umsatzschwache Zeiten überbrücken zu können. Dies wurde von den Freelancern in einer Interviewstudie von Vanselow (2003) bekräftigt. Gleichzeitig scheint es jedoch auch so zu sein, dass Freelancer über weniger ökonomische Ressourcen verfügen als ihre angestellten Kollegen (Gerlmaier, 2002). Die Freelancer jedoch, die über ökonomische Ressourcen verfügten, gaben auch ein größeres Wohlbefinden an (Gerlmaier, 2002). Darüber hinaus scheint das Einkommen als Ressource den Zusammenhang zwischen Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit zu moderieren. Bei geringem Einkommen zeigte sich ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Zufriedenheit (Frese et al., 1999b zitiert nach Moser et al., 2000).

### 3.2.4 Zusammenfassung

Die Arbeitsbedingungen von Freelancern und Selbstständigen scheinen von einem Nebeneinander bedeutsamer Stressoren, hoher Anforderungen und ausgeprägter Ressourcen geprägt zu sein. So haben Freelancer überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten und arbeiten teilweise unter hoher Arbeitsbelastung und unter Zeitdruck. Angesichts überlanger Arbeitszeiten steigt zugleich das Risiko für Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben. Darüber hinaus dürfte ein ganz bedeutsamer Stressor das häufig schwankende und dadurch unsichere Einkommen der Selbstständigen sein. Auch wenn das durchschnittliche Einkommen den wenigen Freelancer-Studien nach nicht problematisch gering zu sein scheint, können starke Schwankungen die Existenzsicherung immer wieder in Frage stellen. Ein weiterer Belastungsfaktor sind Unsicherheiten hinsichtlich der Arbeitsplanung sowie bei der Ausführung und Planung einzelner Aufgaben. Letztere können durch qualitative Überforderung, unklare Rollenanforderungen und Ziel- bzw. Rollenkonflikte entstehen. Während Freelancer den wenigen Untersuchungen zufolge kaum Belastungen durch häufige Geschäftsreisen erfahren, so lastet doch ein hoher persönlicher Verantwortungsdruck für das Wohlergehen des eigenen Unternehmens auf ihnen.

Auf der Seite der kognitiven Anforderungen zeichnet sich die Arbeit von Freelancern durch hohe Komplexität sowie hohe Variabilität und Selbstregulationserfordernisse aus. Auf der sozialen Seite scheinen die Anforderungen an Kooperation und Kommunikation mit Kollegen und anderen Freelancern mangels Gelegenheit zur Zusammenarbeit recht gering zu sein. Gleichzeitig gibt es aber Hinweise darauf, dass den Kunden eine gewisse Bedeutung als Kooperationspartner zukommt. Welcher Art und wie hoch die Kooperationserfordernisse den Kunden gegenüber sind, ist bisher jedoch nicht untersucht worden.

Die im Kontext abhängiger Beschäftigung als besonders wichtig erachteten Ressourcen Handlungs- und Zeitspielraum scheinen bei Selbstständigen besonders stark ausgeprägt zu sein. Bezüglich der Sozialen Unterstützung ist das Bild weniger klar. Die Unterstützung durch Kollegen, Vorgesetzte und Mitarbeiter scheint bei Selbstständigen gering ausgeprägt zu sein, was sofort einleuchtet, wenn man sich vergegenwärtigt, dass viele Selbstständige alleine und vor allem per se ohne Vorgesetzte arbeiten. Die Literatur legt vielmehr nahe, dass für Selbstständige andere Quellen der Unterstützung in Form von Netzwerken aus Familie, Freunden und Bekannten entscheidender sind. In diesem Bereich scheinen Freelancer im Vergleich zu anderen Selbstständigen besonders gut versorgt zu sein. Eine nicht nur augenscheinlich wichtige Ressource stellen schließlich finanzielle Reserven dar, die dem bisherigen Wissensstand nach jedoch bei Freelancern nicht besonders reichlich vorhanden zu sein scheinen.

### **3.3 Fazit**

Die Tätigkeit von Freelancern beinhaltet der Literatur zufolge eine Reihe positiv zu bewertender Merkmale sowie einige wirkungsvolle Stressoren. Einem großen Maß an Selbstbestimmung, großen und dichten Netzwerken und hohen kognitiven Anforderungen stehen verschiedene Unsicherheiten und eine hohe Arbeitsbelastung gegenüber. In Übereinstimmung hiermit weisen die Betroffenen sowohl eine hohe Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit als auch ein erhöhtes Risiko für gesundheitliche Beschwerden, psychischen Stress und Erholungsunfähigkeit auf. So betrachtet, scheinen Freelancer als eher privilegierte Selbstständige im Vergleich zu anderen Selbstständigengruppen noch recht gute Arbeitsbedingungen vorzufinden (Barbieri, 2003; Letourneux, 2005).

Im Großen und Ganzen ist der Wissensstand insbesondere in Bezug auf Freelance-Tätigkeiten unzulänglich. Die Untersuchungen, die sich speziell der Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Freelancern widmen sind rar (Ertel, 2001; Fielden et al., 2003; Gerlmaier, 2002; Vanselow, 2003). Um den Wissensstand über die Arbeitsbedingungen von Freelancern zu erweitern, sind weitere Studien nötig. Diese sollten bestimmten Qualitätskriterien genügen, damit verlässliche und valide Ergebnisse erzielt werden können.

Die Literaturanalyse ergab, dass das methodische Vorgehen bisheriger Untersuchungen zum Thema für eine umfassende Analyse der Arbeitsbedingungen von Freelancern nicht geeignet ist. Die Unterschiedlichkeit der in diesem Kapitel berichteten Ergebnisse lässt sich auf verschiedene methodische Vorgehensweisen zurückführen, die im folgenden Abschnitt diskutiert werden.

### **3.4 Methodische Überlegungen**

Die Ergebnisse der in diesem Kapitel zitierten Studien sind teilweise schwer vergleichbar und uneinheitlich, da sie unterschiedliche und heterogene Stichproben heranziehen, weil die verwendeten Konzepte und Konstrukte unterschiedlich und die verwendeten Messinstrumente dem Anwendungsbereich nicht angemessen sind.

Nur ungefähr die Hälfte der hier referierten Studien basiert auf repräsentativen Zufallsstichproben (z.B. Eden, 1975; Zempel, 1999; Kaldenberg & Becker, 1992), die anderen stützen sich auf nicht-randomisierte Stichproben teilweise geringen Umfangs (z.B. Gerlmaier, 2002; Ertel, 2005; Buttner, 1992), die bestimmten Selektionseffekten unterliegen können. In einem angewandten Forschungsgebiet wie der Arbeits- und Organisationspsychologie werden zwar in der Regel keine randomisierten Stichproben gezogen, weil es oft eher um die Untersuchung

spezifischer Organisationseinheiten geht. Will man jedoch valide Aussagen über die Arbeitsbedingungen von Selbstständigen oder Freelancern machen, so sind aufgrund der Vereinzelung der Zielgruppe repräsentative Stichproben eine wünschenswerte Voraussetzung. Die Verwendung großer, repräsentativer Zufallsstichproben von Selbstständigen birgt jedoch die Gefahr von Konfundierungen, da die Selbstständigen eine sehr heterogene Gruppe von Erwerbstätigen mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen und Arbeitsbedingungen sind. Die Ergebnisse von Untersuchungen mit relativ kleinen Gelegenheitsstichproben können wiederum kaum verallgemeinert werden.

Mit wenigen Ausnahmen (Fielden et al., 2003; Gerlmaier et al., 2002; Kaldenberg & Becker, 1992; Martin & Hertkorn, 2004; Tetrick et al., 2000) werden in der Literatur Selbstständige unterschiedlichster Berufs- und Statusgruppen mit ebenso heterogenen Angestelltengruppen verglichen. Dies gilt insbesondere für solche Analysen, die sich auf die Ergebnisse nationaler Umfragen stützen, wie beispielsweise den EWCS (z.B. Goudswaard & Andries, 2002; Letourneux, 1997; Martin, 2002) oder den US amerikanischen Quality of Employment Survey (z.B. Eden, 1975; Hundley, 2001; Naughton, 1987). Es ist fraglich, inwiefern verschiedene Selbstständige ihre eigenen Arbeitsbedingungen in den Ergebnissen solcher Studien wieder erkennen können, da die Selbstständigen keineswegs eine homogene Gruppe sind (vgl. Kapitel 1). Die Gefahr von Konfundierungen ist bei solchen Untersuchungen groß.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass – wie in der Stressforschung üblich (vgl. Zapf & Semmer, 2004) – eine Vielzahl unterschiedlicher Konzepte und Konstrukte mit unterschiedlichsten Operationalisierungen und Qualitäten zur Anwendung kommen, so dass ein Vergleich der Ergebnisse verschiedener Untersuchungen auch aus diesem Grund nur schwer möglich ist. So wird z.B. in einigen Studien auf Basis des Rollenstress-Modells (Kahn & Byosiere, 1992) mit einem Rollenstress-Index gearbeitet (Jamal, 1997; Rahim, 1996), der mal 2 (role conflict und ambiguity, Eden, 1975), mal bis zu 4 Facetten (role conflict, ambiguity, overload, insufficiency, Rahim, 1996) beinhaltet, während in anderen Studien einzelne Aspekte wie etwa „role ambiguity“, „role conflict“ und „role overload“ betrachtet werden (z. B. Buttner, 1992). Die handlungstheoretisch fundierte Skala „Verantwortlichkeit“ (Gerlmaier, 2002) des TBS-GA (Richter & Hacker, 2003) weist gewisse Überschneidungen mit dem rollentheoretischen Konstrukt „role responsibility“ auf; das aus dem Demand-Control Modell abgeleitete Konstrukt „Demands“ (Chay, 1993) hat gewisse Gemeinsamkeiten mit „role overload“. Die Konstrukte sind jedoch nicht identisch. Bei den Ressourcen beziehen sich einige Autoren auf das aus dem Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modell abgeleitete Konstrukt „Handlungsspielraum“ (Frese et al., 1999a; Gerlmaier, 2002), während andere in

Anlehnung an das Demand-Control Modell das Konstrukt „Control“ verwenden (Chay, 1993). Auch wenn es gewisse Überschneidungen dieser „Selbstbestimmungs“-Konstrukte gibt, so sind die Operationalisierungen doch grundverschieden (vgl. 2.3.1.1). Untersuchungen, die sich auf unterschiedliche Konzepte und Konstrukte stützen, kommen leicht zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Schließlich stellt sich die Frage, inwiefern die Arbeitsbedingungen der Selbstständigen in den zitierten Untersuchungen zuverlässig erfasst wurden. Die Analysen wurden nämlich mit Instrumenten durchgeführt, die für andere Anwendungsbereiche konzipiert wurden. In der Vergangenheit wurden vor allem wenig komplexe Tätigkeiten abhängig Beschäftigter analysiert. Die Analyse von selbstständiger Erwerbstätigkeit und insbesondere von Freelance-Tätigkeiten mit Instrumenten, die für die Analyse einfacher Bürotätigkeiten entwickelt wurden, ist problematisch, weil die stressbezogenen Arbeitsmerkmale von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten sich nicht nur in ihrer Ausprägung – also quantitativ –, sondern auch qualitativ unterscheiden können (vgl. Moser et al., 2000). Die methodischen Voraussetzungen und Herausforderungen für ein adäquates Analyse-Verfahren für Freelance-Tätigkeiten sowie die Schwierigkeiten bisheriger Analyseansätze werden im folgenden Kapitel diskutiert.



## 4 Stressbezogene Analyse der Arbeit von Freelancern

Mit Hilfe von Arbeitsanalysen versucht man in den Arbeitswissenschaften, empirische Informationen über die Interaktion zwischen Individuum und Arbeit zu erhalten, um auf dem Hintergrund solcher Informationen Lösungen für bestimmte Interaktionsprobleme zu entwickeln (Frei, 1981). Der Fokus der psychologischen Arbeitsanalyse liegt insbesondere auf dem Prozess der psychischen Struktur und der Regulation menschlicher Arbeitstätigkeiten im Zusammenhang mit ihren Bedingungen und Auswirkungen (Dunckel, 1999; Frei, 1981; Hacker, 1998). Stressbezogene Arbeitsanalyseverfahren zielen darauf ab, „Faktoren zu ermitteln, von denen begründet erwartet werden kann, dass sie stressrelevant sind, d. h. dass sie bei einer substanziellen Zahl von Personen Stresserleben fördern“ (Semmer, 1984 S.77).

Im Bereich der stressbezogenen Arbeitsanalyse gibt es zahlreiche Verfahren, die für unterschiedliche Fragestellungen unterschiedlich gut geeignet sind (für eine systematische Übersicht siehe z. B. Resch, 2003). In der Literatur wird immer wieder darauf hingewiesen, dass es *die* Methode der Arbeitsanalyse nicht gibt (Dunckel, 1999; Dunckel, Zapf & Udris, 1991; Frei, 1981; Semmer, 1984; Semmer, Grebner & Elfering, 2004). Je nach Zielsetzung bieten sich unterschiedliche Analysemethoden an, die wiederum auf bestimmten theoretischen und methodischen Vorannahmen basieren. Welche Art von Analysemethode für die Untersuchung der vorliegenden Fragestellung am besten geeignet ist, ergibt sich aus einer genauen Analyse der Zielsetzung sowie einer Reihe von theoretischen und methodischen Überlegungen.

In den vorangegangenen Kapiteln wurde dargelegt, welche theoretischen Modelle für eine stressbezogene Analyse selbstständiger Arbeit geeignet sind. Darüber hinaus lieferte die Analyse der Literatur zum Thema erste Hinweise auf stressrelevante Merkmalsbereiche der Arbeit von Freelancern.

In diesem Kapitel soll darauf aufbauend diskutiert werden, welches methodische Vorgehen für die Untersuchung der vorliegenden Fragestellung, die stressbezogene Analyse der Arbeitsbedingungen von Freelancern, geeignet ist. Die folgenden Darstellungen orientieren sich an den von Dunckel, Zapf und Udris (1991; in Anlehnung an Frei, 1981) vorgeschlagenen Strukturdimensionen zur Beschreibung von Arbeitsanalyseverfahren:

- Analysezweck
- Analysegegenstand
- Theoretische Fundierung
- Erhebungsmethodik

Die vier Dimensionen bedingen sich gegenseitig: Je nach Analysezweck wird ein bestimmter Gegenstand von Bedeutung sein, der wiederum mit bestimmten theoretischen Überlegungen verbunden ist. Für die Untersuchung des Gegenstands und die Erhebung relevanter Daten bedarf es einer Erhebungsmethode, die zur Theorie passen und bestimmten formalen Vorgaben genügen muss.

Im Folgenden werden Kriterien für die Wahl bzw. Entwicklung eines Verfahrens zur stressbezogenen Analyse von Freelance-Arbeit erörtert.

### **4.1 Analysezweck**

Die Untersuchung stressrelevanter Arbeitsmerkmale von Freelancern soll dazu beitragen, den Kenntnisstand über wichtige stressbezogene Arbeitsbedingungen dieser Tätigkeitsform zu vergrößern und die Beziehungen zwischen stressrelevanten Tätigkeitsmerkmalen und subjektiven Befindensparametern zu analysieren. Die Kenntnis der Ausprägung und Verteilung typischer Merkmalsbereiche soll außerdem Aussagen über das Gefährdungspotential von Freelance-Arbeit ermöglichen.

Im Bereich betrieblicher Stressanalysen werden solche Analyseergebnisse zumeist als Anhaltspunkte für Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation genutzt (Frei, 1981; Dunckel et al, 1991). Inwieweit eine Analyse die Ableitung konkreter Gestaltungsvorschläge erlaubt, hängt u. a. von der Analysetiefe des Verfahrens ab (s. u.).

Ziel dieser Untersuchung ist u. a. aufgrund des derzeitigen Forschungsstands jedoch nicht die Erarbeitung detaillierter Gestaltungsvorschläge, sondern eine Orientierung über wichtige Problemgebiete bzw. wichtige Ressourcen, auf deren Basis eine Gefährdungsbeurteilung vorgenommen werden kann und erste Schlussfolgerungen für die Tätigkeitsgestaltung gezogen werden können (vgl. Semmer, 1984).

### **4.2 Analysegegenstand**

In Anlehnung an Dunckel, Zapf und Udris (1991) lassen sich bei den stressbezogenen Analyseverfahren folgende Gegenstandsbereiche unterscheiden:

- Analyse der Anforderungen und Belastungen

- Analyse der kurzfristigen bzw. langfristigen Beanspruchungsfolgen oder Stressreaktionen

Bei dem zu entwickelnden Verfahren steht der erste Gegenstandsbereich, die Analyse der Anforderungen und Belastungen bzw. der Anforderungen, Ressourcen und Belastungen (vgl. Kapitel 2) im Vordergrund. Aus Gründen der Validierung des zu entwickelnden Instruments sollten jedoch zusätzlich die Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und Beanspruchungsfolgen berücksichtigt werden.

Der so definierte Untersuchungsgegenstand enthält bereits erste theoretische und methodische Implikationen (Bedingungsbezug, Stresskonzept, Handlungsmodell) und erfordert eine Reihe weiterer methodischer Überlegungen, die in den folgenden Abschnitten behandelt werden.

So kann die Analyse von stressrelevanten Tätigkeitsmerkmalen unter bedingungs- oder personbezogener Perspektive erfolgen und unterschiedliche Analyseebenen sowie Analysetiefen fokussieren (Dunckel et al., 1991; Resch, 2003). Verschiedene Autoren weisen an dieser Stelle auch auf die Notwendigkeit einer Eingrenzung auf bestimmte Anwendungs- bzw. Tätigkeitsbereiche hin (Frei, 1981; Semmer & Dunckel, 1991).

#### **4.2.1 Person- vs. bedingungsbezogene Analyse**

Verfahren zur Analyse stressbezogener Tätigkeitsmerkmale können danach unterschieden werden, ob sie eine *personenbezogene* oder eine *bedingungsbezogene* Perspektive einnehmen (Frei, 1981; Oesterreich & Volpert, 1987; Semmer, 1984; Semmer & Dunckel, 1991; Zapf, 1989). Bedingungsbezogene Analysen betrachten Aspekte der Aufgabe und ihrer Ausführungsbedingungen bzw. der Arbeitsumgebung, die vom Individuum unabhängig bzw. für alle Arbeitenden an einem bestimmten Arbeitsplatz gleich sind. Dabei wird davon ausgegangen, dass bestimmte Bedingungen in einer Population mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zu bestimmten interindividuell ähnlichen Wirkungen führen (vgl. Kapitel 2). Personenbezogene Verfahren untersuchen dagegen interindividuelle Unterschiede der Tätigkeitswahrnehmung und Ausführung zwischen Arbeitenden (Semmer, 1984).

Bei der bedingungsbezogenen Analyse von Tätigkeitsmerkmalen stellt sich die Frage, wie aus der Beschreibung objektiver Charakteristika auf die durch sie geforderten psychischen Regulationsprozesse geschlossen werden kann bzw. welche Charakteristika der Arbeitssituation im positiven oder negativen Sinne als stressrelevant zu betrachten sind (Semmer, 1984). Dieses methodische Problem lässt sich letztlich nur durch eine entsprechende theoretische Fundierung lösen, die einen Schluss von bestimmten Tätigkeitsmerkmalen auf psychische Regulationsprozesse bzw. deren Beeinträchtigungen erlaubt (Oesterreich & Volpert, 1987;

Semmer, 1984). Als Erklärungsmodell solcher Zusammenhänge kann die auf der Handlungsregulationstheorie aufbauende arbeitspsychologische Stresstheorie bzw. das Anforderungs-Belastungs-Ressourcenmodell herangezogen werden (vgl. Abschnitt 2.3.3). Dieses erlaubt eine Abstraktion von individuellen Besonderheiten, ohne jedoch den arbeitenden Menschen aus der Analyse auszuschließen. Vielmehr wird eine Verallgemeinerung in Richtung eines „idealtypischen“ Individuums der jeweiligen Population vorgenommen. Als „idealtypische“ Individuen gelten Arbeitende, die „seit längerer Zeit die zu untersuchende Arbeitsaufgabe perfekt ausführen“ können (und der Aufgabe entsprechend ausgebildet wurden) (vgl. Oesterreich & Volpert, 1987). Praktisch heißt dies, dass ein Arbeitender sich nicht mehr in der Einarbeitungsphase befindet und als „geübt“ gelten kann.

Ob eine bedingungsbezogene oder eine personenbezogene Analyse angezeigt ist, hängt von der jeweiligen Fragestellung bzw. dem Analysezweck ab. Die in dieser Arbeit interessierende Fragestellung impliziert auf der Seite der unabhängigen Variablen eine Analyse von Tätigkeitscharakteristika, die allgemein als stressrelevant angesehen werden und die unabhängig von interindividuellen Copingstrategien existieren. Folglich sollte hier ein bedingungsbezogenes Verfahren gewählt werden, das es erlaubt, die Tätigkeit und ihre Ausführungsbedingungen unabhängig von individuellen Eigenarten des Handelnden zu analysieren (Semmer, 1984).

Für die Analyse der Beanspruchungsfolgen als abhängige Variable sollte jedoch eine personenbezogene Perspektive eingenommen werden, da es hier um die Erhebung interindividueller Unterschiede psychosozialer Befindensbeeinträchtigungen geht.

Es ist in diesem Zusammenhang wichtig, zwischen Erhebungs- und Analysemethoden zu unterscheiden: Sowohl bedingungs- als auch personbezogene Analysemethoden können sich „objektiver“ (z.B. Beobachtung, physiologische Verfahren) und „subjektiver“ (z.B. Fragebogen, Interview) Erhebungsmethoden bedienen (vgl. z. B. Dunckel et al., 1991; Semmer, 1984; Zapf, 1989) (dazu ausführlicher unter 4.4.2).

### **4.2.2 Anwendungsbereich**

Bei der Wahl bzw. Konstruktion eines Analyseverfahrens ist es wichtig zu berücksichtigen, um welche Art von Tätigkeit es sich handelt, da sich Tätigkeiten u. a. hinsichtlich ihrer stressbezogenen Bedingungen unterscheiden (z.B. Montagetätigkeiten, Büro-Tätigkeiten oder Freelance-Tätigkeit) (vgl. Frei, 1981; Semmer & Dunckel, 1991). So ist es nicht ohne Weiteres möglich, existierende Instrumente zur stressbezogenen Arbeitsanalyse, die für die Analyse von Büro- und Verwaltungstätigkeiten in abhängiger Beschäftigung konzipiert sind, auf den

Bereich selbstständiger Tätigkeiten zu übertragen, wie es teilweise in der Literatur berichtet wird (z.B. Chay, 1993 (Job Content Questionnaire (Karasek, 1979)); Hundley, 2001 (Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1975)) (vgl. 3.4): Erstens kann davon ausgegangen werden, dass bestimmte tätigkeitsspezifische Muster von Anforderungen, Belastungsfaktoren und Ressourcen durch ihre Interaktion zu ganz spezifischen Wirkungen auf das psychosoziale Befinden führen können (vgl. Semmer, 1984). Zweitens orientieren sich Itemformulierungen und Skalierungen in den meisten Analyseverfahren an der Realität von abhängig Beschäftigten mit gewerblichen bzw. (einfacheren) Büro- und Verwaltungstätigkeiten, so dass eine Anwendung konzeptionell passender Skalen auf Selbstständige, die sehr komplexe Tätigkeiten und unter völlig anderen Bedingungen ausführen, kaum Sinn ergibt (vgl. Greiner, Ragland, Krause, Syme & Fisher, 1997). Auch wenn bestimmte Konstrukte sowohl für Freelancer als auch für abhängig Beschäftigte relevant sind (z.B. Handlungsspielraum, Variabilität, Komplexität), müssen die Operationalisierungen der Konstrukte überprüft und ggf. angepasst werden. Die Operationalisierungen von Handlungs- und Zeitspielraum z.B. müssen wahrscheinlich für Freelancer erweitert werden, da ihre Möglichkeiten zur Selbstbestimmung theoretisch weit über die von vielen Angestellten hinausgehen. Auch Art und Umfang von Variabilität und Komplexität dürften bei Freelancern und Angestellten unterschiedlich ausgeprägt sein. Wird die Operationalisierung nicht angepasst, leidet die inhaltliche Validität, der Gültigkeitsbereich des Konstrukts wird u. U. beschnitten und bestimmte Items müssen von Freelancern anders interpretiert werden und können unter Umständen kaum beantwortet werden (Die Frage nach der Häufigkeit von Job-Rotationen im EWCS (Goudswaard & Andries, 2002) z.B. können Selbstständige wohl kaum sinnvoll beantworten). Die Ergebnisse der Analysen sind dann kaum zu interpretieren.

Drittens liegt in Verfahren zur betrieblichen Stress- bzw. Gesundheitsanalyse der Fokus auf Merkmalsbereichen, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe und ihren Ausführungsbedingungen bzw. der betrieblichen Arbeitsorganisation stehen (vgl. Dunckel et al., 1991). Durch eine Anwendung von Verfahren, die für betrieblich Beschäftigte konzipiert wurden, werden u. U. wichtige Charakteristika der Arbeitssituation von Selbstständigen, die außerhalb der oben genannten Merkmalsbereiche liegen, nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass ein Verfahren zur stressbezogenen Analyse der Arbeit von Freelancern die für diese Zielgruppe typischen Merkmalsbereiche auf adäquaten Analyseebenen abdeckt. In diesem Zusammenhang stellt sich bei bisher relativ wenig beforschten Tätigkeiten, wie der Arbeit von Freelancern, die Frage, welche Merkmalsbereiche von Interesse für stressbezogene Untersuchungen sind. Diese Frage wird in Kapitel 5 ausführlich behandelt.

### 4.2.3 Analyseebene

Analyseebenen von Verfahren zur betrieblichen Stressanalyse unterscheiden sich hinsichtlich ihres Fokus und können unterschiedliche Ausschnitte in den Vordergrund stellen, wie z.B. das Individuum, den Arbeitsplatz, die Arbeitstätigkeit oder die Organisationseinheit (vgl. Resch, 2003). Traditionell wurde in der arbeitspsychologisch orientierten Stressanalyse die Arbeitsaufgabe als wichtigste Analyseebene betrachtet, da in ihr Handlungsforderungen und Belastungen begründet liegen (Dunckel et al., 1991; Oesterreich & Volpert, 1987). Es gibt jedoch auch neuere arbeitspsychologische Ansätze, die den Analyse-Ausschnitt vergrößern und die Bedeutung der Arbeitsorganisation und des betrieblichen Kontextes für die Arbeitsanalyse hervorheben (z. B. Ducki, 2000; Strohm & Ulich, 1999).

Überwiegend werden in Verfahren zur betrieblichen Stress- bzw. Gesundheitsanalyse jedoch Merkmalsbereiche untersucht, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe und ihren Ausführungsbedingungen bzw. der betrieblichen Arbeitsorganisation stehen. Diese werden bei Semmer (1997) als Merkmale der Mikro- bzw. Meso-Ebene bezeichnet (siehe auch Ducki, 2000). Merkmale der Mikroebene stellen der Literatur zufolge jedoch nur einen Teilbereich der für Freelancer stressrelevanten Arbeitsbedingungen dar (und u. U. nicht gerade den bedeutendsten). Merkmale der Meso-Ebene (z.B. Arbeitszeit und -volumen, Urlaubszeiten, berufliche Perspektiven, Möglichkeiten der Tätigkeitsgestaltung etc.) spielen der Literatur zufolge eine wichtige Rolle für Selbstständige, resultieren (zumindest für Solo-Selbstständige) jedoch nicht aus betrieblichen Vorgaben, sondern werden – wie auch die Merkmale der Mikroebene – weitgehend durch gesellschaftliche, Kunden- bzw. Markterfordernisse bestimmt. Darüber hinaus scheinen auch Merkmale der Makroebene (wie z.B. Einkommensunsicherheit) (vgl. Semmer, 1997) eine wichtige Bedeutung für Selbstständige zu haben.

Insgesamt ist anzunehmen, dass bei Freelancern Tätigkeits-Charakteristika wirksam werden, die für abhängig Beschäftigte eine geringere bzw. gar keine Rolle spielen, wie z.B. Planungsunsicherheiten, Selbstorganisationserfordernisse, Arbeitsextensivierung oder Gestaltungsmöglichkeiten der Tätigkeit, die nicht in der Regulation einzelner Aufgaben begründet liegen, sondern vielmehr in der Regulation der gesamten Tätigkeit bzw. der beruflichen Existenz. Insofern sollte bei der stressbezogenen Analyse von Freelance-Tätigkeiten eine umfassende Perspektive eingenommen werden, die alle drei Ebenen einschließt: Aufgabenbezogene Aspekte, Aspekte der Tätigkeitsorganisation und gesellschaftliche Rahmenbedingungen.

#### 4.2.4 Analysetiefe

Belastungsbezogene Analyseverfahren lassen sich anhand ihrer Analysetiefe in Grob- und Feinanalyseverfahren unterteilen (Resch, 2003).

Feinanalyseverfahren werden zumeist in Form von Beobachtungsinterviews realisiert, die eine wesentlich detailliertere Analyse erlauben, zugleich jedoch auch entsprechend aufwändiger in der Durchführung sind. Umfassende Feinanalysen erlauben die Ableitung detaillierter Gestaltungsempfehlungen, da sie auf einzelne Aufgaben bezogen die Erfassung von Regulationsniveau, -möglichkeiten und -beeinträchtigungen ermöglichen. Für die Durchführung einer Feinanalyse spricht, dass für verschiedene Arbeitsaufgaben sehr unterschiedliche Ergebnisse resultieren können (vgl. Oesterreich & Volpert, 1987).

Grobanalyseverfahren hingegen sind Screening-Verfahren, die mit relativ geringem Aufwand eingesetzt werden können. Für Fragestellungen, bei denen es um eine grobe Beurteilung von Problembereichen bzw. um epidemiologische Fragestellungen und Zusammenhangsanalysen geht, scheint ein solches Vorgehen eher geeignet, da damit auch große Stichproben auf ökonomische Art und Weise untersucht werden können. Für eine grobe Einschätzung relevanter Problembereiche ist es zudem relativ unbedeutend, bei welcher Aufgabe genau bestimmte Stressoren bzw. Anforderungen und Ressourcen auftreten. Hier spielt eher die Erfassung genereller Merkmalsausprägungen eine Rolle (vgl. Semmer, 1984). Insofern scheint der Zielsetzung des in dieser Arbeit zu entwickelnden Instruments nach der Einsatz eines Screening-Verfahrens angemessen zu sein.

Die Tätigkeit von Freelancern weist jedoch eine Besonderheit auf, die eine Verwendung von Feinanalyse-Verfahren vorteilhaft erscheinen lässt. Der Literatur und theoretischen Überlegungen zufolge ist die Tätigkeit von Freelancern nämlich inhaltlich hoch variabel. Diese Variabilität beinhaltet, dass stressrelevante Tätigkeitsmerkmale bei verschiedenen Aufgaben unterschiedlich stark ins Gewicht fallen können. Teilweise kann es auch vorkommen, dass verschiedene Aufgaben unter gänzlich unterschiedlichen äußeren Bedingungen ausgeführt werden (weil z.B. mal beim Kunden und mal zu Hause bzw. im eigenen Büro gearbeitet wird). Eine Feinanalyse vermag diese unterschiedlichen Umstände wohl am differenziertesten abzubilden. Eine für sich genommen schon recht aufwändige einmalige Feinanalyse, die die unterschiedlichen Aufgaben eines Freelancers berücksichtigt, wäre jedoch stark durch Erinnerungseffekte beeinträchtigt, da die Aufgaben von Freelancern teilweise langzyklisch sind und längsschnittlich über die Zeit variieren. Um Erinnerungseffekte zu vermeiden, müsste die Analyse im Idealfall zu verschiedenen Zeitpunkten wiederholt werden, um die jeweils aktuelle Aufgabenart zeitnah analysieren zu können. Dieses Vorgehen beinhaltet einen noch höhe-

ren Analyseaufwand und könnte aus pragmatischen Gründen nur auf eine relativ geringe Stichprobe angewendet werden.

Für eine Untersuchung von globalen Problembereichen an größeren Stichproben scheint ein solch detailliertes Vorgehen jedoch praktisch nahezu unmöglich. Hier konfliktieren Analyse-zweck und Analysegegenstand: Das Verfahren der Feinanalyse, das dem Analysegegenstand am ehesten gerecht würde, übersteigt die Kosten und Realisierungsmöglichkeiten, die dem Analyse-zweck angemessen sind. Aus diesem Grund erscheint für die Analyse von Freelance-Tätigkeiten ein Screening-Verfahren vorteilhaft, das das Prinzip des Screenings wo nötig mit Elementen der Feinanalyse kombiniert.

### **4.2.5 Zeitdauer**

Dunckel et al. (1991) weisen darauf hin, dass im Vorfeld der Analyse von Belastungen auch die Dauer der erfassten Belastungen (kurz-, mittel- oder langfristig) sowie ihre Verlaufsform (wie lange, mit welcher Intensität, in welchem Zeitabschnitt) berücksichtigt werden sollten.

Auch die Beanspruchungsfolgen können in zeitlicher Hinsicht in kurz-, mittel- oder langfristige Reaktionen unterteilt werden und sich auf verschiedenen Merkmalsebenen zeigen (vgl. Dunckel et al., 1991):

- Veränderungen des Tätigkeitsvollzuges und der Leistungsmerkmale
- Veränderung des Erlebens bzw. emotionale / kognitive Reaktionen
- Veränderung physiologischer Aktivitätsparameter

Wie bei betrieblichen Stressanalysen üblich, sind auch und besonders bei der vorliegenden Arbeit langfristig wirksame Tätigkeitsmerkmale und Folgen von Interesse (vgl. Dunckel et al., 1991): Während man im betrieblichen Kontext von relativ andauernden bzw. gleich bleibenden Belastungen ausgehen kann, dürfte die Lage bei Freelancern anders aussehen: schwankende Arbeitszeiten, unvorhersehbare Arbeitsmengen, saisonal bedingte Auftragsflauten sowie unterschiedlich große Projekte können zu stark schwankenden Belastungen und Anforderungen führen. Insofern ist es besonders bei dieser Zielgruppe von Bedeutung, eine langfristige Perspektive einzunehmen, um alle relevanten Bedingungen sowie die mit ihnen verbundenen Wirkungen erheben zu können. Die bereits in Abschnitt 4.2.4 angesprochene Variabilität der Tätigkeiten von Freelancern spielt auch in diesem Zusammenhang eine Rolle: Ist der Beobachtungszeitraum für die Erfassung stressrelevanter Merkmale zu kurz, ist der erfasste Tätigkeitsausschnitt aufgrund der hohen zeitlichen Variabilität der Tätigkeit kaum repräsentativ. Ein langer Beobachtungszeitraum, der alle überhaupt anfallenden Aufgaben und Situationen erfasst, ist mit immens hohen zeitlichen und personellen Ressourcen verbunden

und führt im Falle einer retrospektiven Befragung zu Beurteilungsschwierigkeiten (Erinnerungseffekte).

Das Gleiche gilt für die Erfassung von Beanspruchung: Einmalige Reaktionen auf kurzfristige Belastung (z.B. Zeitdruck kurz vor Projektschluss) sagen wenig über die generelle Beanspruchung durch die Tätigkeit aus. Erst die Erhebung langfristiger (stabiler) Belastungsfolgen oder die Aggregation mehrerer kurzfristiger Beanspruchungsmaße über eine längere Zeit (vgl. Semmer et al., 2004) kann Aufschluss über die Wirkung der Gesamtheit aller einwirkenden Tätigkeitsmerkmale geben.

Generell wäre es wünschenswert, langfristige Reaktionen auf allen drei oben genannten Ebenen zu erheben. Aufgrund der stark begrenzten Ressourcen dieses Projektes und der starken Invasivität dieser Methoden muss jedoch in Bezug auf die Zielgruppe dieser Studie von Erhebungen physiologischer Beanspruchungsmaße und von Leistungsmerkmalen abgesehen werden.

### **4.3 Theoretische Fundierung**

Je nach Untersuchungsgegenstand und Ziel wird eine bestimmte theoretische Fundierung von Verfahren eher angezeigt sein als andere. Eine bedingungsbezogene Analyse „objektiver“ Anforderungen, Stressoren und Ressourcen, wie sie die Fragestellung dieser Arbeit nahe legt, kann nur vor dem Hintergrund eines theoretischen Konzepts erfolgen, das die Existenz „objektiver“ Anforderungen, Stressoren und Ressourcen impliziert. Dies trifft auf das arbeitspsychologische Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Konzept (vgl. 2.3.3) zu. Auf einer solchen Basis wird es möglich, begründete Prognosen über die Wirkung von Stressoren, Ressourcen und Anforderungen zu stellen. Dabei ist natürlich zu erwarten, dass die vorhergesagten Zusammenhänge zwischen Befinden und Tätigkeitsmerkmalen aufgrund interindividuell unterschiedlich verlaufender Coping-Prozesse (Fehlervarianz) relativ gering sein dürften (vgl. Zapf, 1989). Dennoch wird postuliert, dass die Wahrscheinlichkeit negativer gesundheitlicher Folgen mit steigender Stressorenintensität ansteigt.

Eine adäquate theoretische Basis muss es außerdem erlauben, alle für Freelancer stressrelevanten Merkmalsbereiche abzubilden und sie theoretisch herzuleiten (vgl. 2.3.3.1). Unter den in Kapitel 3 zitierten Studien bleiben einige Autoren die Information zur theoretischen Basis leider gänzlich schuldig (z. B. Eden, 1975; Ertel, 2001; Fielden et al., 2003). Andere Autoren beziehen sich auf die Rollenstresstheorie (Kahn & Byosiere, 1992) (z. B. Buttner, 1992; Jamal, 1997; Thompson et al., 1992), das Demand-Control Modell (Karasek, 1979) (Chay, 1993; Prottas & Thompson, 2006), das ERI Modell (Siegrist, 1996) (Ertel, 2005) oder auf das

P-E-Fit Konzept (Caplan et al., 1982) (Harris et al., 1999; Kaldenberg & Becker, 1992; Rahim, 1996). Teilweise wird also – durch die theoretische Basis bedingt – nur ein relativ eingeschränkter Bereich der Arbeitsbedingungen betrachtet (Demand-Control Modell, ERI Modell, Rollenstress Modell). Es wurden mithin wichtige, stressrelevante Variablen bei der Arbeit von Freelancern übersehen. Auch dieser Aspekt spricht für das Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Konzept: Es ermöglicht den Einbezug aller potenziell stressrelevanten Merkmalsbereiche.

### **4.4 Erhebungsmethodik**

Für die Arbeitsanalyse können unterschiedliche Erhebungsmethoden angewendet werden, die sich u. a. hinsichtlich ihrer Standardisierung, Ökonomie, Quantifizierbarkeit und testtheoretischen Güte unterscheiden (Frei, 1981; Dunckel et al., 1991).

Welche Methode für die vorliegende Fragestellung zu bevorzugen ist, hängt zum einen wiederum von den vorangegangenen Überlegungen zu Analysezweck, Untersuchungsgegenstand und Theorie ab. Darüber hinaus ergeben sich im Zusammenhang mit stressbezogenen Arbeitsanalyseverfahren besondere methodische Probleme, die in den folgenden Abschnitten erörtert werden (vgl. Dunckel et al., 1991; Semmer, 1984; Zapf, 1989).

#### **4.4.1 Standardisierung**

Der Grad der Standardisierung reicht von unstandardisierten Verfahren, wie z.B. freien Arbeitsplatzbeschreibungen und Expertenberichten über halbstandardisierte Verfahren, wie die Critical Incident Technique bzw. halbstandardisierten Interviews bis hin zu standardisierten Beobachtungen, Befragungen oder Laborexperimenten (vgl. Frei, 1981; Semmer & Dunckel, 1991). Ob man ein standardisiertes oder weniger standardisiertes Verfahren bevorzugt, wird von der Fragestellung und vor allem dem Vorwissen über den Gegenstand der Untersuchung abhängen (Semmer, 1984).

Grundsätzlich ist es erstrebenswert, standardisierte Verfahren für die Arbeitsanalyse einzusetzen, die wissenschaftlichen Gütekriterien entsprechen. Dies ermöglicht die Vergleichbarkeit und Überprüfung wissenschaftlicher Ergebnisse und ggf. die Ableitung wirkungsvoller Interventionsmaßnahmen (vgl. Dunckel, 1999; Semmer, 1984).

Während es für die Analyse von gewerblichen und einfacheren Bürotätigkeiten eine große Zahl erprobter, standardisierter Verfahren gibt, fehlen solche Instrumente insbesondere für die stressbezogene Analyse komplexer Tätigkeiten, wie z.B. von Führungs- oder Freelance-Tätigkeiten. So wünschenswert auch in diesen Bereichen die Anwendung wissenschaftlich

erprobter Verfahren ist: Ist das Vorwissen über einen Gegenstand gering, ist es wenig sinnvoll, solche Verfahren zu entwickeln, ohne eine Orientierung über die relevanten Merkmalsbereiche zu haben (vgl. Semmer, 1984). In diesen Fällen ist der Einsatz explorierender, qualitativer Methoden angezeigt. Ist schon ein gewisses Vorwissen vorhanden, lassen sich auch halbstandardisierte Verfahren wie z.B. Interviews anwenden. Auf der Grundlage solcher Untersuchungen können schließlich standardisierte Verfahren entwickelt werden (Semmer, 1984).

In Bezug auf die Fragestellung dieser Arbeit liefert der bisherige Forschungsstand zum Thema bereits einige Informationen über wichtige Merkmalsbereiche. Wie in Kapitel 3 dargelegt, weist das bisherige Wissen jedoch noch Defizite auf. Erstens beschränken sich die meisten Untersuchungen auf Tätigkeitsausschnitte, die aus dem Bereich abhängiger Beschäftigung abgeleitet sind. Zweitens beziehen sich viele Untersuchungen auf eine sehr heterogene Stichprobe von Selbstständigen und erlauben somit wenig konkrete Aussagen über die hier interessierende Zielgruppe der Freelancer. Zudem scheinen die untersuchten Merkmalsbereiche überwiegend aus theoretischen Überlegungen abgeleitet worden zu sein. Insofern reicht das Vorwissen über stressrelevante Merkmale für die Zielgruppe dieses Projektes m. E. noch nicht aus, um auf dieser Grundlage ein standardisiertes Instrument zu entwickeln. Aus diesem Grund wurde in diesem Projekt zunächst eine Interviewstudie durchgeführt (vgl. Kapitel 5), die als zusätzliche Grundlage für die Entwicklung eines standardisierten Instruments diene.

#### **4.4.2 Befragung vs. Beobachtung**

Wie in Abschnitt 4.2.1 dargestellt wurde, können bedingungsbezogene Fragestellungen sowohl mit „subjektiven“ als auch mit „objektiven“ Erhebungsmethoden untersucht werden. Bei arbeitspsychologischen Analysen steht die Untersuchung psychischer Strukturen und Prozesse im Vordergrund, die als solche kaum aus einer reinen Tätigkeits-Beobachtung abzuleiten sein dürften. Eine Befragung der Arbeitenden erscheint aus diesem Grund unbedingt angezeigt. Sowohl Befragungen als auch Beobachtungen bringen methodische Probleme mit sich (vgl. Semmer, Zapf & Greif, 1996). Im Folgenden werden die Methoden der Befragung und Beobachtung und die mit Ihnen verbundenen Probleme diskutiert.

##### ***4.4.2.1 Probleme der Erfassung objektiver Arbeitsmerkmale***

Wenn – wie in der vorliegenden Arbeit – aus einer bedingungsbezogenen Perspektive heraus objektive Arbeitsmerkmale beurteilt werden sollen, treten einige grundsätzliche Probleme auf, unabhängig davon, ob man subjektive (z.B. Selbstbeobachtung durch Fragebogen oder Tage-

bücher) oder objektive (z.B. Beobachtung durch Experten) Methoden einsetzt. In jedem Fall können die objektiven Gegebenheiten nur mit Hilfe von Beobachtern (in Form von Selbst- oder Fremdbeobachtung) erfasst werden, deren mentale Repräsentationen der realen Bedingungen von kognitiven und emotionalen Verarbeitungsprozessen beeinflusst werden (Semmer et al., 2004; Zapf, 1989). Bei jeder Form der Beobachtung stellt sich somit die Frage, ob die Daten die objektiven Tätigkeitsmerkmale oder deren subjektiv verarbeitete mentale Repräsentationen widerspiegeln. Zapf (1989) geht davon aus, dass man alle Beobachtungen auf einem Kontinuum von „wenig durch kognitive und emotionale Verarbeitungsprozesse beeinflusst“ bis „stark durch kognitive und emotionale Verarbeitungsprozesse beeinflusst“ einordnen kann. Die Art und Weise der Verzerrung sowie ihre Intensität hängt dabei wesentlich von der Art der Beobachtung, der Methodengestaltung sowie den zu beobachtenden Merkmalsbereichen ab (Zapf, 1989).

Bei der Selbstbeobachtung können sowohl die Beschreibung der Arbeitssituation als auch des Befindens vom Befinden und anderen persönlichen Merkmalen des Beurteilers beeinflusst werden, so dass seine Beschreibungen gemeinsame Varianz aufweisen. Dies wird wiederum dazu führen, dass Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befinden künstlich erhöht werden.

Im Fall der Fremdbeobachtung bestehen prinzipiell die gleichen Probleme. Allerdings führen die vom Befinden des externen Beobachters beeinflussten Urteile über die Arbeitssituation nicht zu einer künstlichen Erhöhung des Zusammenhangs mit Befindensmaßen, da ja nicht das Befinden des Beobachters untersucht wird. Verzerrungen durch externe Urteiler erhöhen vielmehr die Fehlervarianz und führen somit zu einer Unterschätzung der Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befinden (Semmer et al., 1996; Zapf, 1989).

Als Quellen von kognitiven und emotionalen Verzerrungen, die sowohl bei der Selbstbeobachtung als auch der Fremdbeobachtung wirksam werden, gelten zentrale Tendenz, persönliche Dispositionen wie Milde- und Strenge-Effekte, implizite Theorien und Stereotype über den Untersuchungsgegenstand sowie Halo-Effekte (für eine Übersicht siehe Saal, Downey & Lakey, 1980).

#### 4.4.2.1.1 Zentrale Tendenz

Zentrale Tendenz bezeichnet die Neigung von Beurteilern, mittlere Werte einer Antwortskala zu bevorzugen. Dies führt zu einer Varianzverringerng („restriction of range“) (Saal et al., 1980). Während dies im Einzelfall zu Verzerrungen führt, steigt bei mehreren Beobachtern die Wahrscheinlichkeit, dass die Urteilsgenauigkeit erhöht wird (Zapf, 1989).

#### 4.4.2.1.2 Persönliche Dispositionen

Bestimmte Persönlichkeitseigenschaften des Beurteilers können zu Verzerrungen des Antwortverhaltens führen. Einige Beobachter urteilen evtl. durchgängig besonders streng oder milde (severity- oder leniency-error (Saal et al., 1980)). Außerdem können einige Personen geneigt sein, besonders konsistent zu antworten, um ein einheitliches Bild zu zeichnen. Allgemein kann davon ausgegangen werden, dass diese Effekte umso geringer sind, je klarer die Items und Beurteilungsanweisungen formuliert sind (vgl. Zapf, 1989).

#### 4.4.2.1.3 Implizite Theorien, Einstellungen und Stereotype

Annahmen der Beurteiler über die Untersuchungshypothese und die Vorstellung, durch eine bestimmte Art und Weise der Beantwortung Einfluss nehmen zu können (ideologisierte Antworten) können zu verzerrten Angaben führen. So ist es beispielsweise denkbar, dass Beurteiler je nach Einstellung zum Untersuchungsgegenstand durch ihre Antworten in einer stressbezogenen Analyse dafür sorgen wollen, dass Freelance-Arbeit besonders positiv im Sinne geringer Belastungen dargestellt wird. Umgekehrt ist es auch denkbar, dass Beurteiler erreichen wollen, dass die Öffentlichkeit die Selbstständigkeit kritischer bewertet.

Darüber hinaus ist es denkbar, dass bestimmte Stereotype über Freelancer die Urteile beeinflussen. So kann bei einigen Beobachtern der Stereotyp des selbst bestimmten, unabhängigen Freelancers vorherrschen. Eine solche Annahme könnte dazu führen, dass Tätigkeitsmerkmale besonders im Sinne dieses Stereotyps eingeschätzt werden. Umgekehrt könnten Beobachter auch die Vorstellung haben, Freelancing sei mit Selbstausbeutung verbunden. Dieser Stereotyp würde zu überwiegend negativen Einschätzungen von Stressoren führen.

Insgesamt ist hier unklar, ob systematische Verzerrungen zu erwarten sind, da keine Daten über die Verbreitung von impliziten Theorien und Stereotypen über diesen Tätigkeitsbereich vorliegen. In Interviews mit Freelancern (siehe Kapitel 5) zeigte sich jedoch, dass einige Interviewpartner (Freelancer und auch andere Selbstständigkeits-Experten) eine sehr positive Einstellung gegenüber ihrer Arbeit und den damit verbundenen Begleitumständen haben. Allgemein kann davon ausgegangen werden, dass diese Effekte mit zunehmender Konkretisierung der Items abnehmen (Zapf, 1989). Grundsätzlich ist zur Kontrolle dieser Effekte auch an eine Erhebung der Einstellungen der Beobachter zur Selbstständigkeit oder zum „Arbeitsethos“ generell zu denken. Geht man jedoch davon aus, dass Einstellungen sich in Folge von Erfahrungen bilden, dann wäre die Einstellung im Falle der Selbstbeobachtung als Resultat realer Tätigkeitserfahrungen zu betrachten (und die Tätigkeitsbeschreibung wäre realitätsgetreu). Ihre Kontrolle wäre demnach in einem Querschnittsdesign wenig sinnvoll, da Korrelati-

onen nicht eindeutig interpretierbar sind. Dennoch könnte die Erhebung arbeitsbezogener Einstellungen auch in einer Querschnittstudie wertvolle Hinweise auf mögliche Antworttendenzen liefern. Zeigt sich beispielsweise eine Korrelation zwischen einem sehr ausgeprägten Arbeitsethos (der z.B. durch die Skala „Abwehr“ (Frese, 1986a) erfasst werden kann) und der Tätigkeitsbeschreibung (z.B. im Sinne einer negativen Korrelation zwischen einer solchen Einstellung und Stressoren), so kann dies als Hinweis auf eine systematische Antworttendenz interpretiert werden (Stressoren werden evtl. untertrieben). Zeigt sich im Falle einer Selbstbeobachtung gleichzeitig, dass Personen mit hohem Arbeitsethos auch geringe Befindensbeeinträchtigungen berichten, so kann dies als erster Hinweis auf eine künstlich erhöhte Korrelation zwischen Arbeitsbedingungen und Befinden interpretiert werden.

#### 4.4.2.1.4 Halo-Effekt

Halo-Effekte entstehen dann, wenn Beobachter nicht in der Lage sind, zwischen konzeptionell unterschiedlichen und potentiell unabhängigen Merkmalen zu differenzieren. Die Beurteilung eines besonderen Merkmals oder der Gesamteindruck überstrahlt dann die Einschätzung anderer Merkmale (Saal et al., 1980). Durch diesen Effekt steigt die Konsistenz von Skalen. Halo-Effekte sind im Hinblick auf die Analyse von Freelance-Tätigkeiten nicht auszuschließen: Die in der Literatur berichtete hohe Arbeitszufriedenheit unter Selbstständigen (siehe 3.1) könnte z.B. dazu führen, dass Beurteiler die Arbeitsbedingungen aus Konsistenzgründen insgesamt positiv beschreiben. Dies kann bedeuten, dass Ressourcen über- und Stressoren unterschätzt werden.

Es konnte allerdings gezeigt werden, dass die Tätigkeitsbeschreibungen bei Selbst-Beobachtung differenzierter sind als bei Fremdbeobachtung (Semmer et al., 1996). Somit ist zu erwarten, dass externe Beobachter Halo-Effekten und Übergeneralisierungen stärker unterliegen als die Freelancer selbst (Semmer, 1984; Zapf, 1989).

#### 4.4.2.2 Befragung

Befragungen sind ein unverzichtbares Mittel zur Erfassung der psychischen Grundlagen und Auswirkungen von Tätigkeiten: Die Arbeitenden selbst sind die besten Fachleute für Ihre Tätigkeit, und psychische Prozesse sind direkt nur der Introspektion zugänglich (Semmer, 1984). Dies gilt insbesondere für die überwiegend geistige Tätigkeit der Freelancer.

Auch wenn Befragungen für die psychologische Arbeitsanalyse kaum verzichtbar sind, sind sie mit einigen Problemen behaftet, die hier im Hinblick auf die Analyse freiberuflicher Tätigkeiten diskutiert werden sollen. Die folgenden Ausführungen beziehen sich vor allem

auf solche Aspekte, die im Rahmen der stressbezogenen Analyse von Freelance-Tätigkeiten relevant sind.

#### 4.4.2.2.1 Item-Verständlichkeit

Bei Befragungen mittels Fragebogen entstehen Schwierigkeiten durch die Ambiguität der Alltagssprache und die Übersetzung wissenschaftlicher Begriffe in die Alltagssprache (Dunckel et al., 1991; Oesterreich & Volpert, 1987; Zapf, 1989). Da Freelancer eher hoch qualifiziert sind, dürften die für einige Berufsgruppen geltenden sprachlichen und v. a. schriftsprachlichen Schwierigkeiten jedoch ein geringeres Problem darstellen.

Werden aufgrund mehrdeutiger Begrifflichkeiten, unverständlicher Formulierungen oder mangelhafter Übersetzung Itemformulierungen nicht in beabsichtigter Weise verstanden, können die Antworten der Befragten kaum im Sinne der zugrunde liegenden Konstrukte interpretiert werden. Das Problem der Verständlichkeit kann auch durch die Überprüfung der klassischen Gütekriterien kaum aufgedeckt werden (dazu ausführlicher Oesterreich & Volpert, 1987).

Eine Möglichkeit, Problemen der Itemverständlichkeit zu begegnen, besteht darin, Befragungen durch Interviews mit wissenschaftlich geschulten Interviewern zu realisieren (vgl. Oesterreich & Volpert, 1987). Die Übersetzung der Itemformulierungen erfolgt dann direkt durch den Interviewer, Mehrdeutigkeiten der Alltagssprache können kommunikativ durch die Interviewpartner abgeglichen und mangelnde Verbalisierungsfähigkeiten ggf. durch Demonstrationen vor Ort ausgeglichen werden.

Eine andere, bei großen Stichproben ökonomischere Variante zur Absicherung der Itemverständlichkeit besteht darin, die Verständlichkeit der Itemformulierungen durch sorgfältige Voruntersuchungen in Form von Interviews und Testbefragungen abzusichern (vgl. Zapf, 1989), wobei z.B. bereits bei der Itementwicklung Interviewdaten als Formulierungshilfe genutzt werden können.

Sowohl Fragebogen-Befragungen als auch Interviews unterliegen darüber hinaus weiteren Limitierungen (vgl. Semmer, 1984 S. 84):

#### 4.4.2.2.2 Verbalisierbarkeit

Kognitive Regulationsvorgänge sind auch durch Befragungen nicht immer zugänglich, da sie – insbesondere bei routinisierten Tätigkeiten – nicht immer verbalisierbar und teilweise nicht bewusstseinspflichtig sind. Dies dürfte allerdings bei der Zielgruppe dieses Projektes ein

geringes Problem darstellen, da die meisten Tätigkeiten komplex und die mit ihnen verbundenen Regulationen somit eher bewusstseinspflichtig sind.

### 4.4.2.2.3 Antwortverankerung

Die Beurteilung von Tätigkeitsmerkmalen verschiedener Befragter kann auf unterschiedlichen Maßstäben oder Verankerungen beruhen. Probleme unklarer bzw. unterschiedlicher Antwortverankerungen können durch Items im „A - B-Format“ verringert werden (vgl. Zapf, 1989). Durch die Beschreibung zweier Situationen (Person A und B), die Extrem-Pole einer Antwortskala darstellen, können einheitlichere Bewertungsmaßstäbe definiert werden. Außerdem können die einzelnen Antwortstufen z.B. durch konkrete Häufigkeitsangaben spezifiziert werden, um vergleichbare Maßstäbe herzustellen (z.B. selten (1 Mal pro Monat) - ... - oft (mehrmals täglich) (vgl. ISTA, Semmer, Zapf & Dunckel, 1998)).

### 4.4.2.2.4 Soziale Erwünschtheit

Befragte können versuchen, sich gegenüber Untersuchern im Sinne der vermuteten Hypothesen besonders positiv darzustellen und geben dann verzerrte Antworten. Greif et al. (1983, zitiert nach Zapf, 1989) argumentieren, dass im Bereich der Arbeitsanalyse aus Gründen sozialer Erwünschtheit sowohl systematische als auch unsystematische Effekte zu erwarten sind, die im ersten Fall die Zusammenhänge zu abhängigen Variablen erhöhen und im zweiten Fall zu einer Erhöhung der Fehlervarianz führen würden.

Systematische Effekte wären zu erwarten, wenn Befragte versuchten, sich der vermuteten Untersuchungshypothese gemäß positiv darzustellen. Es ist jedoch durchaus unklar, ob es als sozial erwünscht gilt, sich als besonders beansprucht darzustellen oder nicht.

Außerdem ist anzunehmen, dass bestimmte Stressoren unter- und andere übertrieben würden: So kann es sein, dass z.B. Zeitdruck von Freelancern eher übertrieben wird, weil Zeitdruck bedeutet, dass man viele Aufträge hat. Auf der anderen Seite könnte es sein, dass kundenbezogene Stressoren oder Einkommensunsicherheit untertrieben werden, da man es als gut etablierter Freelancer nicht nötig hat, mit bestimmten Kunden und unter unsicheren Bedingungen zu arbeiten. Dieses Antwortverhalten würde zu unsystematischen Effekten führen. Insgesamt kann wohl im Bereich der Arbeitsanalyse eine im Vergleich zu anderen Forschungsbereichen recht hohe Motivation angenommen werden, wahrheitsgemäß zu antworten (Greif et al., 1983; zitiert nach Zapf, 1989).

#### 4.4.2.2.5 Variabilität

Die Tätigkeit von Freelancern zeichnet sich in Bezug auf einige Merkmale (z.B. Arbeitsvolumen, Zeitspielraum, Zeitdruck, Handlungsspielraum) durch eine hohe zeitliche und inhaltliche bzw. tätigkeitsspezifische Dynamik aus: Je nach Aufgabe bzw. Auftrag und Auftragslage können die Arbeitsbedingungen intraindividuell variieren (vgl. auch 3.2.2.2). Bei einer personenbezogenen Analyse stellt diese Eigenschaft der Tätigkeit kein Problem dar: Es wird nach der durchschnittlichen Wahrnehmung bestimmter Arbeitsbedingungen gefragt. Will man eine bedingungsbezogene Analyse durchführen, so ist man darauf angewiesen, möglichst präzise Beschreibungen der Arbeitssituation zu erhalten. Verändert sich diese häufig, so ist eine einheitliche Beschreibung schwierig. Eine durchschnittliche Einschätzung stressrelevanter Merkmale über verschiedene Aufgaben hinweg, wie sie in etablierten bedingungsbezogenen Screening-Verfahren üblich ist (vgl. z.B. ISTA) wird unter diesen Umständen in Bezug auf einige Tätigkeitsmerkmale erschwert. Die Möglichkeiten, dem Problem dieser zeitlich und inhaltlich bedingten Variabilität zu begegnen, scheinen zunächst begrenzt zu sein. Schwankt das Arbeitsvolumen z.B. von Monat zu Monat, weil ein Freelancer mal gut mit Aufträgen ausgelastet ist und mal wenige Aufträge hat, ist es für ihn schwieriger, eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit anzugeben, als wenn ein Arbeitnehmer mit einer vertraglich vereinbarten 40-Stunden-Woche mit einigen durch Überstunden bedingten Schwankungen einen Durchschnittswert angeben soll. Ähnlich liegt der Fall bei Tätigkeitsmerkmalen wie z.B. dem Zeitdruck: Bei der Bearbeitung von Aufträgen wird es immer mal wieder zu Zeitdruck kommen, z.B. wenn der vereinbarte Abgabetermin naht. Bei der Buchhaltung und anderen organisatorischen Tätigkeiten wird es hingegen eher selten zu Zeitdruck kommen. Eine globale Einschätzung der Häufigkeit von Zeitdruck über alle Aufgaben hinweg ist unter diesen Umständen kaum möglich, da der Zeitdruck mit der Aufgabenart variiert. Auch der Handlungsspielraum kann je nach Auftrag variieren. So mag es einige Aufträge geben, bei denen ein Freelancer an der Ideenentwicklung bzw. Konzeption beteiligt ist, während er bei anderen ein vorgegebenes Konzept umsetzt. Bei organisatorischen oder Verwaltungsaufgaben hingegen dürfte der Spielraum maximal sein. Eine Angabe der Häufigkeit des Auftretens bestimmter Spielräume in regelmäßigen Zeiteinheiten (z.B. „ein Mal pro Tag“) ist global über verschiedene Aufgaben hinweg schwer möglich. Die im ISTA gebräuchliche Skalierung „sehr wenig ... etwas ... sehr viel“ zur Einschätzung des Handlungsspielraums würde wiederum zu sehr ungenauen Ratings führen. In Bezug auf das Merkmal Unsicherheit wird es einem Freelancer ebenso kaum möglich sein, anzugeben, wie oft pro Tag oder Woche Unsicherheiten

auftreten weil diese vermutlich von der Art des Auftrags und vom Auftraggeber abhängig sind und damit unregelmäßig entstehen. Abschließend sei noch auf die Variabilität der Arbeitsorte hingewiesen. Arbeitet ein Freelancer mal beim Kunden und mal im eigenen Büro, so werden bestimmte Tätigkeitsmerkmale je nach Arbeits-Setting unterschiedlich ausgeprägt sein. Die direkten Kommunikationsmöglichkeiten z.B. sind vermutlich beim Kunden vielfältiger als im Heimbüro. Ein Rating, das über verschiedene Arbeitsorte hinweg vorgenommen werden soll, ist unmöglich oder fehlerbehaftet.

Will man ungenaue Einschätzungen, die durch die summarische Beurteilung höchst unterschiedlicher Aufgaben und Arbeitssituationen entstehen, vermeiden, so müsste man Feinanalysen vornehmen, die in Form von Beobachtungsinterviews stressrelevante Arbeitsmerkmale differenziert hinsichtlich verschiedener Aufgaben untersuchen. Unter Umständen wäre es möglich, die Aufgaben in Auftragskategorien zusammen zu fassen, da es unrealistisch erscheint, alle unterschiedlichen Aufträge innerhalb eines Jahres zu analysieren. Durch dieses Vorgehen würden die Probleme der inhaltlichen Variabilität der Tätigkeit reduziert. Durch den zu berücksichtigenden langen Beurteilungszeitraum käme es jedoch zu Problemen der Retrospektivität (siehe 4.4.2.2.6). Sowohl einmalige als auch wiederholte Feinanalysen mit einer geschätzten Dauer von 3-4 Stunden sind zudem aufgrund des oft großen Arbeitsvolumens der Freelancer und der sehr begrenzten Ressourcen in diesem Projekt erstens nicht praktikabel und zweitens würden sie der hier gewählten Fragestellung, der Entwicklung eines Analyseverfahrens für ein Grob-Screening der Arbeitsbedingungen von Freelancern nicht gerecht.

Dem Problem der durchschnittlichen Beurteilung hoch-variabler Arbeitssituationen und Aufgaben kann jedoch durch einige Maßnahmen der Item- und Skalenkonstruktion begegnet werden. So können (in Anlehnung an das Prinzip der Feinanalyse) Skalen nach verschiedenen Szenarien bzw. Aufgabenbereichen differenziert werden. D. h., dass Items der Skala Zeitdruck hinsichtlich der Bearbeitung von Kundenaufträgen und der Bearbeitung sonstiger Aufgaben differenzieren oder dass Kommunikationsmöglichkeiten bezüglich der Arbeit beim Kunden und der Arbeit im Büro getrennt analysiert werden. Die Analysetiefe wird dann also punktuell verändert. Bei der Erfassung von Handlungsspielraum und Unsicherheit kann es sinnvoll sein, an Stelle des üblichen Antwort-Formats „sehr wenig, ziemlich wenig, etwas, ziemlich viel, sehr viel“ (vgl. ISTA) das Format „trifft für 0% ... 50% ... 100% der Aufträge zu“ zu wählen. Es wird dann also nach dem prozentualen Anteil der Aufträge gefragt, bei denen bestimmte Unsicherheiten oder Spielräume auftreten. Dieses Vorgehen ermöglicht den

Befragten eine realistischere Einschätzung der Arbeitssituation, wenn bestimmte Bedingungen eher unregelmäßig auftreten.

Zum Schluss muss jedoch auch bemerkt werden, dass es unwahrscheinlich ist, dass sich die Arbeitsbedingungen eines Freelancers in Abhängigkeit von Auftrag und Auftraggeber ständig grundlegend ändern. Erstens arbeiten die Freelancer den Interviews zufolge häufig mit einer Anzahl von „Stammkunden“ zusammen, so dass die Vielfalt der Aufgaben und Settings doch als beschränkt gelten muss. Zweitens ist zu vermuten, dass Freelancer sich auf bestimmte Tätigkeiten spezialisieren, so dass viele Aufträge sich doch in gewisser Weise gleichen. Schließlich arbeiten Freelancer teilweise auch an größeren Projekten, die sich über eine längere Zeit erstrecken. Während dieser Zeit sind die Arbeitsbedingungen wahrscheinlich eher stabil.

#### 4.4.2.2.6 Retrospektivität

Die Befragung von Betroffenen beinhaltet automatisch eine retrospektive Sicht. Durch Erinnerungsprobleme können so verzerrte Einschätzungen entstehen. Dabei ist anzunehmen, dass eine retrospektive, summarische Einschätzung stressrelevanter Merkmale über verschiedene Aufgaben und längere Zeiträume hinweg bei einer relativ gleich bleibenden Arbeitssituation mit mäßig variierenden Anforderungen zuverlässiger zu bewerkstelligen ist als bei hoch variablen, langzyklischen Aufgaben – von denen die Freelancer teilweise berichten. Im letzteren Fall wird eine realistische durchschnittliche Einschätzung über verschiedene Aufgaben und längere Zeiträume hinweg erschwert (vgl. 4.4.2.2.5).

Variiert beispielsweise der Zeitdruck eines Freelancers mit den Aufgaben, so wird es über mehrere Monate betrachtet Zeiten mit viel und Zeiten mit wenig Zeitdruck geben. Eine retrospektive Einschätzung der Häufigkeit von Zeitdruck wird dann vermutlich unter dem Eindruck der letzten Arbeitsphase eher hoch oder eher niedrig ausfallen. Sie ist verzerrt. Eine präzise Einschätzung stressrelevanter Merkmale, die eine bedingungsbezogene Analyse erfordert, kann unter diesen Umständen kaum erfolgen.

Um retrospektivitätsbedingte Verzerrungen zu vermeiden, müsste man Freelancer im Idealfall über einen sehr langen Zeitraum z.B. durch Beobachtungsinterviews begleiten, um die verschiedenen Aufgabentypen ohne retrospektive Verzerrung analysieren zu können. Dieses Vorgehen erscheint jedoch aufgrund der hohen personellen und zeitlichen Investitionen insbesondere bei einer Stichprobe mit hohem Zeitdruck und häufigen Kundenkontakten wenig praktikabel. Eine andere Variante, nämlich die Begrenzung des Beurteilungszeitraumes auf eine erinnerbare Zeitspanne von z.B. einer Woche oder einem Monat erscheint für die Ziel-

gruppe dieser Untersuchung ebenfalls problematisch. Ist der gewählte Zeitraum überschaubar und damit erinnerbar, enthält er mit hoher Wahrscheinlichkeit keinen repräsentativen Tätigkeitsausschnitt. Je langzyklischer und variabler die zu beobachtenden Tätigkeiten sind, desto länger müsste demnach der Referenzzeitraum sein. Eine weitere Möglichkeit stellen Time-Sampling Methoden dar, bei denen über einen bestimmten Zeitraum wiederholt Einschätzungen derselben Merkmale erfolgen (z.B. anhand von Tagebüchern). Um einen repräsentativen Ausschnitt der Tätigkeiten von Freelancern hinsichtlich verschiedener Tätigkeitsmerkmale mit dieser Methode abbilden zu können, bedarf es eines recht langen Zeitintervalls und häufiger, zeitintensiver Messwiederholungen. Auch dieses Vorgehen birgt angesichts des für diese Arbeit formulierten Analyseziels praktische Probleme: Erstens ist es sehr aufwändig bis unmöglich, mit dieser Methode eine große Stichprobe zu untersuchen. Zweitens entstehen bei einem langen Untersuchungszeitraum erhebliche Motivationsprobleme (vgl. Semmer et al., 2004), die bei Selbstständigen, deren Arbeitszeit in direkter Beziehung zu ihrem Gewinn steht („Zeit ist Geld“) potenziert auftreten dürften. Es bestünde die Gefahr einer hohen Stichprobenmortalität.

Das Problem der Retrospektivität lässt sich mit dem einmaligen Einsatz eines Screening-Verfahrens letztlich nicht lösen. Zur Milderung des Problems bieten sich jedoch wie im Fall der Variabilität bestimmte Maßnahmen der Skalenkonstruktion an (vgl. 4.4.2.2.5). Die Differenzierung nach verschiedenen – vermutlich wiederholt auftretenden - Aufgabenarten und Arbeits-Settings ermöglicht es den Befragten, sich an bestimmte Bedingungskonstellationen getrennt zu erinnern. So wird zumindest eine Vermischung unterschiedlicher Arbeitssituationen (Variabilität) mit retrospektiven Verzerrungen vermieden.

Auch an dieser Stelle sei noch einmal angemerkt, dass die Arbeitsbedingungen eines Freelancers sich wahrscheinlich nicht grundlegend von Monat zu Monat verändern. Es ist vielmehr eine gewisse Stabilität der Bedingungen anzunehmen. Die zu erinnernden Zeitspannen sind also evtl. durchaus überschaubar.

### 4.4.2.2.7 Verdrängungsprozesse

Es kann sein, dass Befragte bestimmte Merkmale (z.B. Stressoren) nicht benennen können, da sie aus „psychohygienischen Gründen“ (Zapf, 1989) nicht wahrgenommen werden. So können Beeinträchtigungen oder Schäden verharmlost oder verdrängt werden.

In ähnlicher Weise können Prozesse dazu führen, dass bestimmte Merkmale aus Dissonanzgründen über- oder unterschätzt werden (Zapf, 1989). Im Falle der Freelancer wäre hier insbesondere an eine Überschätzung der Autonomie oder eine Unterschätzung von Stressoren zu

denken. Solche Effekte können unter Umständen gemindert werden, indem bei der Itementwicklung darauf geachtet wird, dass möglichst wenig Spielraum für eigene Einschätzungen eingeräumt wird und die Fragen anhand möglichst objektiver Ratingskalen beantwortet werden müssen (also etwa eher Häufigkeit als Intensität).

Darüber hinaus könnte der Einfluss von Verdrängungsprozessen auf die Tätigkeitsbeschreibung durch die Erhebung des Coping-Stils (z.B. Verdrängung) überprüft werden. Frese (1986b) konnte zeigen, dass die Korrelation zwischen selbst- und Fremdbeobachteten Stressoren sich bei Kontrolle verschiedener Coping-Stile nicht änderte (die Coping-Stile beeinflussten also kaum die Beantwortung des Fragebogens). Einzig der Coping-Stil „Verdrängung“ moderierte den Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdbeobachtung: Die Selbstbeobachtungsdaten der „Verdränger“ korrelierten geringer mit den Beobachtungsdaten als die Daten von „Nicht-Verdrängern“. Die „Verdränger“ wichen in ihren Urteilen über ihre Arbeitsbedingungen also stärker von den Beobachtern ab als die „Nicht-Verdränger“. Verdrängung könnte also bei Selbstbeobachtungen zu verzerrten Tätigkeitsbeschreibungen führen. In Bezug auf die Analyse von Freelance-Tätigkeiten ist eine Überprüfung von Verdrängungseffekten jedoch nur möglich, wenn es zum Abgleich auch Beobachtungsdaten gibt. Eine Beobachtung überwiegend geistiger Tätigkeiten erscheint jedoch wenig Erfolg versprechend (vgl. 4.4.2.3.1).

#### 4.4.2.2.8 Befindens- und wahrnehmungsabhängige Beurteilung

Befindensmerkmale und -beeinträchtigungen können sich ebenfalls verfälschend auf Befragungsergebnisse auswirken. So können besonders beanspruchte Personen geneigt sein, ihre Tätigkeit besonders negativ zu betrachten. Auch bestimmte Persönlichkeitstendenzen von Befragten, wie „Negative Affectivity“ bzw. „Neurotizismus“, „Depressivität“ oder „Klagbarkeit“ können als Quelle von Verzerrungen fungieren (Dunckel et al., 1991), wenn man annimmt, dass eine zeitlich überdauernde Wahrnehmungstendenz gleichzeitig die Wahrnehmung von Tätigkeitsmerkmalen und Befinden beeinflusst.

Zur Kontrolle solcher subjektiven Verzerrungs-Effekte wird „Negative Affectivity“ (NA) seit geraumer Zeit fast routinemäßig bei stressbezogenen Befragungen kontrolliert (Spector, Zapf, Chen & Frese, 2000). Spector et al. (2000) warnen jedoch eindringlich davor, NA heraus zu partialisieren. Die Autoren legen detailliert dar, dass bei einem solchen Vorgehen die Gefahr besteht, substanzielle Varianz zu eliminieren, da die Natur des Zusammenhangs zwischen Indikatoren der Tätigkeit, des Befindens sowie von NA bis dato nicht bekannt ist. Bisherige Ergebnisse aus Längs- und Querschnittstudien zeigen jedoch, dass die Kontrolle von NA

kaum zu nennenswerten Minderungen der Korrelationen zwischen Stressoren und Befinden führte (Spector et al., 2000). Die teilweise unterschiedlich hohen Zusammenhänge zwischen NA und Stressoren bzw. Befindensindikatoren können Spector et al. (2000) zufolge zudem eher als Indiz für unterschiedlich starke Konstruktüberschneidungen denn als Verzerrungen interpretiert werden.

Darüber hinaus sind im Falle von Querschnittsdesigns Korrelationen zwischen Stressoren, NA und Befinden grundsätzlich kaum zu interpretieren. Es muss unklar bleiben, ob Variablen wie NA tatsächlich Mediatoren des Zusammenhangs zwischen Stresswahrnehmung und Befinden, Folge belastender Arbeitsbedingungen oder sogar deren Ursache sind (Schallberger, 1995; Semmer, 1984; für eine ausführliche Diskussion siehe Spector et al., 2000; Zapf, 1989). NA kann im Sinne systematischer Verzerrung die Wahrnehmung von Stressoren und Befinden gleichermaßen beeinflussen. Es sind jedoch auch mehrere Szenarien vorstellbar, in denen NA ursächlich für das Vorliegen bestimmter Arbeitsbedingungen ist (dazu ausführlich Spector et al., 2000). Auch wenn das Herauspartialisieren von NA diesen Überlegungen nach nicht sinnvoll erscheint, so liefert die Erhebung von NA zumindest erste Hinweise auf mögliche Verzerrungen.

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, dass nicht nur Befindensbeeinträchtigungen die Wahrnehmung beeinflussen können. Auch Arbeitszufriedenheit kann z.B. im Sinne eines Halo-Effektes die Tätigkeitseinschätzung positiv beeinflussen. Umgekehrt kann Arbeitszufriedenheit aber auch eine Folge entsprechend positiver Tätigkeitsmerkmale sein (Schallberger, 1995; Zapf, 1989).

#### 4.4.2.2.9 Triviale Zusammenhänge

Schließlich müssen Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befindensdaten als trivial bzw. als Methodenartefakte gelten, wenn Items in beiden Bereichen ähnlich operationalisiert sind (Kasl, 1978 zitiert nach Dunckel et al., 1991). Diese Schwierigkeiten führten in der Vergangenheit dazu, dass Ergebnisse stressbezogener Tätigkeitsanalysen aufgrund geringer Korrelationen zwischen subjektiv und objektiv erhobenen Daten und trivialen Korrelationen mit psychischen Befindensvariablen kritisiert wurden (Kasl, 1978 zitiert nach Semmer, 1984, S. 84).

Um triviale Zusammenhänge zwischen Tätigkeits- und Befindlichkeits-Skalen zu vermeiden, fordert Semmer (1984 in Anlehnung an Kasl, 1978), beide Arten von Items deutlicher voneinander zu unterscheiden (vgl. Dunckel et al., 1991). „Fragen wie: „Ist Ihre Arbeit langweilig?“ provozieren geradezu eine Bewertung nach den eigenen Bedürfnissen“ (Semmer,

1984 S. 85). Es gilt also sicherzustellen, dass mittels Befragung auf Konstruktebene die objektiven Anforderungen und so wenig wie möglich deren subjektive Repräsentationen bzw. Stressreaktionen erhoben werden (Zapf, 1989). Praktisch bedeutet dies, dass Items zur Erfassung von Arbeitsmerkmalen

- möglichst wenig Bezug auf die arbeitende Person nehmen sollten,
- eher Häufigkeits- als Intensitätsskalen enthalten sollten,
- möglichst wenig befindensorientierte Formulierungen enthalten sollten (vgl. Dunckel et al., 1991; Semmer, 1984).

Andernfalls besteht die Gefahr, dass es bei stressbezogenen Untersuchungen methodenbedingt zu einer Überschätzung des Zusammenhangs zwischen Stressoren und Befinden kommt, da die Wahrnehmung der objektiven Tätigkeitsmerkmale durch den (beeinträchtigten) körperlichen und psychischen Befindenzustand beeinflusst wird (Zapf, 1989).

Eine Überprüfung der bis hier diskutierten Aspekte subjektiver Verzerrungen kann auch durch die gleichzeitige Verwendung unterschiedlicher Erhebungsmethoden, wie Befragung und Beobachtung, erfolgen, da externe Beobachter in Abhängigkeit ihrer eigenen Befindlichkeiten und Einstellungen eher zufällig als systematisch verzerrenden Einflüssen unterliegen. Bezüglich der Zielgruppe dieser Arbeit sind Beobachtungen jedoch sehr problematisch.

#### **4.4.2.3 Beobachtung**

Beobachtungsmethoden scheinen auf den ersten Blick die Lösung für die im letzten Abschnitt diskutierten Probleme zu sein, da sie nicht den Verständnisproblemen und subjektiven Verzerrungen der Befragten unterworfen sind. Wie unter 4.4.2.1 gezeigt wurde, unterliegen die Urteile externer Beobachter jedoch auch verzerrenden Effekten. Darüber hinaus gibt es auch hier besondere beobachtungstypische Probleme, die im Folgenden erörtert werden sollen (vgl. Dunckel et al., 1991; Semmer, 1984; Semmer et al., 1996; Zapf, 1989):

##### **4.4.2.3.1 Beobachtung geistiger Arbeit**

Die überwiegend geistigen Tätigkeiten von Freelancern und die mit ihnen verbundenen psychischen Prozesse und Auswirkungen sind durch reine Beobachtung nicht zugänglich. Aus diesem Grund wird man bei der Untersuchung dieser Tätigkeiten kaum auf eine Befragung verzichten können (vgl. Zapf, 1989). Zapf (1989) konnte zeigen, dass nicht alle Aspekte einer Arbeitstätigkeit gleich gut zu beobachten sind. Strukturelle Dimensionen der Tätigkeit wie Komplexität, Handlungsspielraum, Variabilität und Kommunikationsmöglichkeiten konnten

bei gewerblichen Tätigkeiten gut beobachtet werden, während zeitlich-dynamische Aspekte wie Zeitdruck, Unsicherheit oder arbeitsorganisatorische Probleme eher schlecht zu beobachten waren. Gerade diese scheinen aber bei Freelancern eine wichtige Rolle zu spielen (vgl. 3.2.1).

### 4.4.2.3.2 Begrenzte Beobachtungszeit

Ferner hängt die Repräsentativität von Beobachtungsdaten von der Beobachtungsdauer und der Konstanz der Arbeitsbedingungen ab (Frieling, 1974; zitiert nach Semmer, 1984). Da die Tätigkeiten von Freelancern überwiegend wenig repetitiv und hoch variabel sein dürften, sind sie kaum sinnvoll durch reine Beobachtung zu analysieren. Auch bei einem sehr langen Beobachtungszeitraum von mehreren Tagen bis Wochen - der praktisch kaum zu realisieren ist - wird es schwer möglich sein, die überwiegend geistigen Tätigkeiten erschöpfend zu beobachten. Auch dann wird es mit großer Wahrscheinlichkeit noch Ereignisse geben, die nicht erfasst wurden (Semmer et al., 1996; Zapf, 1989).

### 4.4.2.3.3 Repräsentativität beobachteter Tätigkeiten

Häufig weichen die Bedingungen, unter denen eine Beobachtung zugelassen wird, von den realen Arbeitsbedingungen der Arbeitenden ab (Effekte teilnehmender Beobachtung) (Dunckel et al., 1991; Zapf, 1989). So wird ein Beobachter kaum Gelegenheit haben, einen Freelancer z.B. während der Abgabephase eines Projektes oder bei wichtigen Kundenterminen zu beobachten, was tendenziell zu einer Fehleinschätzung der Tätigkeitsmerkmale (z.B. Unterschätzung der Stressoren) führen würde.

### **4.4.2.4 Zusammenfassende Bewertung**

Aus den vorangehenden Abschnitten dieses Kapitels wird ersichtlich, dass sowohl objektive als auch subjektive Methoden der Datenerhebung mit bestimmten Problemen behaftet sind. Um die jeweiligen Nachteile zu kompensieren, wird häufig gefordert, verschiedene Erhebungsmethoden zu kombinieren, um Methodeneffekte zu mildern (z. B. Semmer et al., 2004). Dies kann durch die gleichzeitige Erfassung der unabhängigen Variablen bzw. der Arbeitsbedingungen durch objektive und subjektive Methoden geschehen (z.B. durch parallele Befragung und Beobachtung bzw. Beobachtungsinterviews) (Dunckel et al., 1991; Oesterreich & Volpert, 1987; Semmer, 1984; Semmer et al., 1996) und durch die Verwendung unterschiedlicher Methoden für die Erhebung unabhängiger und abhängiger Variablen (z.B. die Erhebung unabhängiger Variablen durch Beobachtungsinterviews und die Erhebung abhängiger Befin-

densvariablen durch physiologische Maße) (Semmer et al., 2004). In Beobachtungsinterviews kann der Beobachter Einschätzungen des Befragten mit den tatsächlichen Gegebenheiten abgleichen und subjektive Verzerrungen durch den Befragten ausgleichen. Gleichzeitig können Verständnisprobleme im Prozess geklärt werden.

Die Kombination von Beobachtung und Befragung bzw. ein Beobachtungsinterview ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn ein Interviewer durch Beobachtung objektive Daten über relevante Tätigkeitsmerkmale sammeln kann, die unabhängig von den Aussagen des Befragten sind (sonst wäre eine Beobachtung überflüssig und das Interview würde ausschließlich der Vermeidung von Verständnisschwierigkeiten dienen). Da die Arbeit von Freelancern sich u. a. durch eine hohe Variabilität, eher langzyklische Aufgaben und Schwankungen des Arbeitsanfalls auszeichnet und zudem überwiegend geistiger Natur ist, ist es fraglich, ob Beobachtungen bei dieser Zielgruppe einen Mehrwert liefern können.

Darüber hinaus scheint Beobachtung besonders dort, wo sie zur Aufklärung von Methodeneffekten beitragen könnte, wenig sinnvoll zu sein. Vielmehr tendieren Beobachter zu Übergeneralisierungen bzw. Interpretationen, wenn nicht ausreichend beobachtbare Informationen vorliegen (Semmer, 1984; Semmer et al., 1996). Zapf (1989; Zapf, 1991) konnte zeigen, dass die strukturellen, gut zu beobachtenden Tätigkeits-Merkmale in Fragebogenerhebungen mit dem ISTA *keine* Methodeneffekte aufweisen. Weniger gut zu beobachtende, zeitlich-dynamische Merkmale (Stressoren wie Zeitdruck und Unsicherheit) wiesen hingegen Methodeneffekte (aber auch substantielle Varianz!) auf (siehe auch Semmer et al., 2004). Dies bedeutet, dass Beobachtung dort, wo sie zur Kontrolle von Methodeneffekten wünschenswert wäre, nicht gut möglich ist. Dort wo sie gut möglich ist, ist sie jedoch nicht nötig.

Wenn Beobachtungen zum Abgleich subjektiver Verzerrungen nicht verwendet werden können, muss ein anderer Weg gefunden werden, subjektive Methoden zu verbessern bzw. den Einfluss subjektiver Verzerrungen auf die Daten zu mildern.

Eine Möglichkeit der Verbesserung von Fragebogenerhebungen besteht darin, bei der Entwicklung neuer Skalen darauf zu achten, dass Items wenig Bezug zur arbeitenden Person enthalten. Darüber hinaus sollten eher Häufigkeitseinschätzungen verwendet und klare Antwortverankerungen vorgeben werden. Items sollten außerdem unterschiedlich gepolt sein und möglichst wenig befindensorientierte Formulierungen enthalten. Durch diese Maßnahmen kann die Wirkung persönlicher Urteilsdispositionen sowie von impliziten Theorien und Stereotypen vermindert werden.

Außerdem könnten zur Kontrolle der oben diskutierten Probleme subjektiver Verzerrung folgende Maßnahmen gewählt werden: Zur Sicherung der Verständlichkeit von Items und

Formulierungen sollten Freelancer und Experten aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen den Fragebogenentwurf im Vorfeld bearbeiten und Feedback zu schwer verständlichen oder unklaren Items in Voruntersuchungen geben. Um übereinstimmende Beurteilungsmaßstäbe bzw. Antwortverankerungen zu sichern, können konkrete Beschreibungen der Antwortstufen erfolgen oder Items im A-B-Format entwickelt werden. Probleme der Retrospektivität und Variabilität können durch angemessene Antwortskalierungen sowie durch punktuelle Veränderungen der Analysetiefe evtl. reduziert werden.

Schließlich sollten zur Kontrolle befindensabhängiger Urteilstendenzen oder von Einstellungseffekten Aspekte wie „trait negative affectivity“ bzw. „Arbeitsethos“ mit erhoben werden. Korrelationen dieser Variablen mit den Analyseskalen können wichtige Hinweise auf mögliche Konfundierungen liefern.

Insgesamt wird sich das Problem subjektiver Einflüsse bei der Befragung durch diese Maßnahmen jedoch nicht vollständig lösen lassen. Semmer (1984) schlägt als weitere Korrekturmöglichkeit Gruppenmethoden vor. „Da viele der vermuteten Verzerrungen individueller Natur sind, müssten sich diese durch Befragung mehrerer Arbeitsplatzinhaber ausgleichen lassen“ (Semmer, 1984, S.86). Dies gelte allerdings nicht für Stereotype, die sich in Arbeitsgruppen herausgebildet haben können. Die Anwendung von Gruppenmethoden ist in Bezug auf Freelancer allerdings schwierig. Erstens arbeiten die meisten alleine, zweitens gibt es kaum Freelancer, die eine wirklich identische Arbeitssituation haben. Um diese Methode dennoch anwenden zu können, müssen anhand bestimmter Tätigkeitsmerkmale (z.B. Beruf, Arbeitszeit, Höhe des Gewinns, finanzielle Ressourcen,) vergleichbare Gruppen gebildet werden, deren Werte anschließend gemittelt werden können. Durch die so gebildeten Gruppenmittelwerte werden individuelle Fehlerquellen verringert, insbesondere wenn sie aus dem psychischen Befinden der Befragten resultieren. Die Bildung von Gruppenmittelwerten setzt jedoch voraus, dass die Urteile der Gruppenmitglieder hinsichtlich ihrer Arbeitssituation hinreichend übereinstimmen (d. h., dass eine hinreichende Interraterreliabilität vorliegen muss).

### **4.4.3 Gütekriterien**

Grundsätzlich wird von Arbeitsanalyseverfahren verlangt, dass sie den klassischen Testgütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität entsprechen (Dunckel et al., 1991; Frei, 1981; Oesterreich & Volpert, 1987). Je nach Standardisierung des Verfahrens sind diese Werte unterschiedlich gut zu bestimmen. Aufgrund der bisherigen Erörterungen bezieht dieser Abschnitt sich auf die Überprüfung der Gütekriterien für Fragebögen.

#### 4.4.3.1 *Reliabilität*

Zur Überprüfung der Reliabilität von (bedingungsbezogenen) Selbstbeobachtungs- bzw. Fragebogenverfahren der Arbeitsanalyse können „doppelte Fragebogen-Untersuchungen“, „wiederholte Fragebogen-Untersuchungen“ sowie „simulierte wiederholte Fragebogen-Untersuchungen“ unterschieden werden (Oesterreich & Bortz, 1994):

Bei *doppelten Fragebogen-Untersuchungen* wird der Fragebogen von mindestens zwei Personen, die die gleiche Arbeitstätigkeit ausführen, bearbeitet. Die Reliabilität ergibt sich in diesem Fall aus der Übereinstimmung der Ratings der beiden Personen. Dieses Verfahren der Reliabilitäts-Prüfung liefert zum einen Hinweise auf die Stabilität des Fragebogens, da die Personen bei gleicher Tätigkeit dennoch verschiedene Erfahrungen mit besonderen Merkmalen der Arbeitssituation haben. Gleichzeitig wird die Äquivalenz des Instruments überprüft, d. h. die Höhe der Übereinstimmung zwischen zwei Ratern, da die Antworten von verschiedenen Personen stammen.

*Wiederholte Fragebogen-Untersuchungen* entsprechen der Ermittlung der Test-Retest-Reliabilität. Die gleiche Person beantwortet wiederholt denselben Fragebogen. Die Reliabilität ergibt sich aus der Übereinstimmung der beiden Beantwortungen. Die Stabilität kann bei diesem Vorgehen durch Erinnerungseffekte bzw. durch tatsächliche Veränderungen der Arbeitssituation beeinflusst werden. Die Äquivalenz der Urteile kann nicht überprüft werden, da es nur einen Beurteiler gibt.

Bei *simulierten wiederholten Fragebogen-Untersuchungen* kann nach einmaliger Bearbeitung des Instrumentes durch eine Person pro Arbeitsplatz lediglich die innere Konsistenz berechnet werden. Hier ist allerdings unklar, inwiefern die Konsistenz der Skalen oder des Antwortverhaltens ermittelt wird. Insofern können weder Äquivalenz noch Stabilität zuverlässig überprüft werden.

Somit scheinen doppelte Fragebogen-Untersuchungen das am besten geeignete Mittel zu sein, um die Reliabilität eines Fragebogens zur Arbeitsanalyse zu überprüfen. Bei der Zielgruppe dieser Arbeit stellt sich jedoch – wie bereits unter 4.4.2.4 erörtert – das Problem der schlechten Vergleichbarkeit von Arbeitstätigkeiten. Selbst wenn es Freelancer einer Berufsgruppe gibt, die hinsichtlich bestimmter Tätigkeitsmerkmale vergleichbar sind, ist aufgrund der Vielzahl möglicher Unterschiede kaum von einer *identischen Arbeitssituation*, sondern höchstens von einer *gewissen Ähnlichkeit* der Situation auszugehen. Aus diesem Grund sind aller Wahrscheinlichkeit nach keine besonders hohen Übereinstimmungen zwischen Ratings von zwei Personen zu erwarten. Um dennoch die Äquivalenz des Instruments untersuchen zu können, könnte als Annäherung an die Methode der doppelten Fragebogen-Untersuchung auf

bestimmte Tätigkeitsausschnitte bezogen eine Urteilsübereinstimmung verschiedener Freelancer ermittelt werden. Hierzu könnten Gruppen von Freelancern gebildet werden, die hinsichtlich bestimmter Tätigkeitsmerkmale gewisse Ähnlichkeiten ausweisen müssten.

Grundsätzlich scheinen bei Freelance-Tätigkeiten außerdem wiederholte Fragebogen-Untersuchungen die beste Annäherung an ein wünschenswertes Maß an Reliabilität zu liefern, um die Stabilität der Skalen zu überprüfen. Dies ist aufgrund der angenommenen Variabilität von Aufgaben und Bedingungen von besonderem Interesse. Dabei ist auf einen angemessenen Zeitraum zwischen den zwei Erhebungen zu achten, um einerseits Erinnerungseffekte zu vermeiden, die bei einem sehr kurzen Abstand zwischen den Untersuchungszeitpunkten zu erwarten wären, aber andererseits auch massive Veränderungen der Arbeitssituation über die Zeit zu vermeiden, die bei einem zu langen zeitlichen Abstand auftreten können.

### **4.4.3.2 Validität**

Zur Überprüfung der Validität von bedingungsbezogenen Analyseverfahren unterscheiden Oesterreich und Bortz (1994) vier Arten der Überprüfung (siehe auch Dunkel, 1999): Als anspruchsvollster Nachweis gilt die in Längsschnittuntersuchungen nachgewiesene Wirkung von Tätigkeitsmerkmalen auf bestimmte Indikatoren (z.B. Gesundheitsparameter). Eine weitere akzeptable Variante stellt die Überprüfung von Zusammenhängen zwischen Tätigkeitsmerkmalen und bestimmten Indikatoren im Rahmen von Querschnittsdesigns dar. Als weniger zuverlässige Methode gelten Korrelationen zwischen dem zu überprüfenden Verfahren und anderen, gleichzeitig eingesetzten, ähnlichen Verfahren (von deren Validität die Güte des zu prüfenden Verfahrens abhängt). Expertenurteile schließlich haben die geringste Aussagekraft bezüglich der Validität eines Verfahrens.

Die wohl am häufigsten anzutreffende Validitätsüberprüfung durch Korrelation von Tätigkeitsmerkmalen mit Befindens-Indikatoren in Querschnittsuntersuchungen ist mit einigen methodischen Problemen behaftet, die bereits weiter oben diskutiert wurden (vgl. 4.4.2.1). Einerseits können Korrelationen zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befinden bei gleicher Erhebungsmethodik durch Methodenartefakte künstlich erhöht sein. Bei der Verwendung unterschiedlicher Methoden (z.B. objektiver Methoden zur Erhebung der Tätigkeitsmerkmale und subjektiver zur Untersuchung des Befindens) können andererseits die Zusammenhänge unterschätzt werden (Semmer et al., 1996; Zapf, 1989).

In Studien, in denen unterschiedliche Erhebungsmethoden zum Einsatz kommen, sind die Korrelationskoeffizienten zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befindensmaßen in der Regel kaum höher als .30 (Semmer et al., 1996). Semmer et al. (1996) zeigen jedoch, dass die Höhe

dieses Koeffizienten nicht auf mangelnde Validität des Analyseverfahrens zurückzuführen ist, sondern durch die multikausale Verursachung des Stresserlebens erklärt werden kann.

Bei allen methodischen Problemen, die im Zusammenhang mit stressbezogenen Arbeitsanalysen auftreten können, muss darauf hingewiesen werden, dass bei sorgfältiger Konstruktion eines Verfahrens durchaus haltbare Ergebnisse erzielt werden können. So konnte Zapf (1991) überzeugend darstellen, dass die Korrelationen zwischen den mit der Fragebogenversion des ISTA erhobenen Tätigkeitsbeschreibungen und Befindensmaßen zwar teilweise auf Methodeneffekte zurückzuführen waren. Nach einer Bereinigung der Daten von Methodeneffekten blieben jedoch beachtenswerte und substantielle Korrelationen zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befinden bestehen (Zapf, 1989; 1991).

#### **4.5 Methodische Implikationen für die stressbezogene Analyse von Freelance-Tätigkeiten**

Nach den von Frei (1981) entwickelten Bewertungskriterien sollte ein Arbeitsanalyseverfahren seinem dem Analysezweck und -gegenstand gerecht werden. Außerdem sollte die Erhebungsmethode dem Gegenstand und den zur Verfügung stehenden Ressourcen angemessen sein. Ein adäquates Instrument für ein stressbezogenes Screening von Freelance-Arbeit sollte also die für diesen Anwendungsbereich typischen, stressrelevanten Tätigkeitsmerkmale abdecken. Es sollte dazu beitragen, die Kenntnis der Ausprägung und Verteilung typischer, stressrelevanter Merkmalsbereiche zu erweitern, um Aussagen über das Gefährdungspotential von Freelance-Arbeit zu ermöglichen. Gegenstandsbereich einer solchen Analyse sind die Anforderungen, Ressourcen und Belastungen (vgl. Kapitel 2) bei der Arbeit von Freelancern. Damit nimmt die Analyse eine bedingungsbezogene Perspektive ein, bei der Aspekte der Aufgabe und ihrer Ausführungsbedingungen bzw. der Arbeitsumgebung, die vom Individuum unabhängig sind, im Fokus stehen. „Vom Individuum unabhängig“ bedeutet nicht, dass Freelancer ihre Arbeitsbedingungen nicht auch teilweise selbst gestalten könnten. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass wichtige Rahmenbedingungen durch gesellschaftliche und politische sowie markt- und kundenbezogene Anforderungen definiert werden. Der Bedingungsbezug impliziert hier lediglich, dass es um objektive Gegebenheiten und nicht etwa um interindividuelle Unterschiede der Tätigkeitswahrnehmung geht.

Um bei der bedingungsbezogenen Analyse von der Beschreibung objektiver Tätigkeitscharakteristika auf die durch sie geforderten psychischen Regulationsprozesse schließen zu können bzw. um herleiten zu können, welche Charakteristika der Arbeitssituation im positiven oder negativen Sinne als stressrelevant zu betrachten sind, braucht das Analyseverfahren

eine theoretische Basis, die einen Schluss von bestimmten Tätigkeitsmerkmalen auf psychische Regulationsprozesse bzw. deren Beeinträchtigungen erlaubt. Ein fundiertes Erklärungsmodell solcher Zusammenhänge liefert die auf der Handlungsregulationstheorie aufbauende arbeitspsychologische Stresstheorie bzw. das Anforderungs-Belastungs-Ressourcenmodell (vgl. 2.3.3). Die bisher (auch) für die Analyse von selbstständiger Erwerbstätigkeit eingesetzten Verfahren leisten dies nicht.

Da sich Arbeitstätigkeiten u. a. hinsichtlich ihrer typischen, stressbezogenen Bedingungen unterscheiden, ist es bei der Analyse wichtig, zu berücksichtigen, um welche Art von Tätigkeit und um welchen Anwendungsbereich es sich handelt (vgl. 4.2.2). So ist es nicht ohne Weiteres möglich, existierende Instrumente zur stressbezogenen Arbeitsanalyse, die für die Analyse von Büro- und Verwaltungstätigkeiten in abhängiger Beschäftigung konzipiert sind, auf den Bereich selbstständiger Tätigkeiten zu übertragen. Erstens kann davon ausgegangen werden, dass bestimmte tätigkeitsspezifische Muster von Anforderungen, Belastungsfaktoren und Ressourcen durch ihre Interaktion zu ganz spezifischen Wirkungen auf das psychosoziale Befinden führen können. Zweitens orientieren sich Itemformulierungen und Skalierungen in den meisten Analyseverfahren an der Realität von abhängig Beschäftigten mit gewerblichen oder (einfacheren) Büro- und Verwaltungstätigkeiten, so dass die Anwendung solcher Skalen auf Freelancer, die sehr komplexe Tätigkeiten unter anderen Bedingungen ausführen, kaum sinnvoll ist. Andernfalls werden u. U. wichtige Charakteristika der Arbeitssituation nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass ein Verfahren zur stressbezogenen Analyse der Arbeit von Freelancern die für diese Zielgruppe typischen Merkmalsbereiche auf adäquaten Analyseebenen abdeckt.

Wenn aus einer bedingungsbezogenen Perspektive heraus objektive Arbeitsmerkmale von Freelancern beurteilt werden sollen, treten einige grundsätzliche Probleme auf. Da die Tätigkeiten von Freelancern zu einem großen Teil geistiger Natur und darüber hinaus in hohem Maße variabel sind, sind sie einer externen Beobachtung kaum zugänglich (siehe 4.4.2.3). Selbstbeobachtungsverfahren, wie z.B. ein Fragebogen, erscheinen hier angemessener, da eine Analyse geistiger Arbeit auf die Auskunft und das Expertenwissen der Betroffenen angewiesen ist. Doch auch hier treten Schwierigkeiten auf, die ein adäquates Analyseverfahren berücksichtigen muss.

Um den Einfluss von persönlichen Dispositionen, Einstellungen, Wahrnehmungstendenzen, Verständnisschwierigkeiten und aktuellem Befinden auf die Selbstbeobachtung zu verringern, sollten die Items möglichst klar und befindensunabhängig formuliert sein und eher Häufigkeits- als Intensitätsskalierungen mit konkreten Antwortankern enthalten (vgl. 4.4.2.2.9). Ein

solches Vorgehen verringert auch die Wahrscheinlichkeit trivialer Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsbeschreibungen und Befindensindikatoren (vgl. Abschnitt 4.4.2.2.9). Um zu überprüfen, ob Einstellungen wie Arbeitsethos oder das individuelle Befinden (z.B. negative affectivity (NA)) sich verzerrend auf die Beantwortung der Fragen auswirken, können entsprechende Skalen zur Kontrolle eingesetzt werden.

Eine weitere Herausforderung bei der Analyse von Freelance-Tätigkeiten ist die intraindividuelle Variabilität der Aufgaben und Bedingungen (vgl. 4.4.2.2.5). Je nach Aufgabe bzw. Auftrag und Auftragslage können die Arbeitsbedingungen intraindividuell variieren (vgl. auch 3.2.2.2). Eine durchschnittliche Einschätzung stressrelevanter Merkmale, wie sie in etablierten Screening-Verfahren üblich ist (z.B. ISTA (Semmer et al., 1999)) birgt in Bezug auf einige Tätigkeitsmerkmale die Gefahr schwammiger Urteile, denn es wird verlangt, eine durchschnittliche Einschätzung bezüglich eines Merkmals über völlig unterschiedliche Aufgaben und Bedingungen hinweg vorzunehmen. Eine Feinanalyse könnte helfen, dieses Problem zu überwinden. Doch im Falle einer Feinanalyse müssten summarische Einschätzungen über die Zeit vorgenommen werden. Durch die retrospektive Sicht besteht die Gefahr von Erinnerungseffekten (vgl. 4.4.2.2.5). Ein langer Beobachtungszeitraum ist jedoch mit hohen Kosten und hohem Aufwand verbunden und birgt zudem die Gefahr einer hohen Stichprobenmortalität.

Im Idealfall wäre also eine standardisierte Feinanalyse in Form von Interviews durchzuführen, die zu verschiedenen Zeitpunkten alle relevanten Aufgabenkategorien zeitnah analysiert (Time-Sampling). Ein solches Vorgehen ist für eine der Fragestellung dieser Arbeit angemessene Stichprobengröße jedoch wenig praktikabel und – wenn überhaupt – nur mit großzügigen Ressourcen realisierbar, die in diesem Projekt nicht vorhanden sind.

Eine Alternative stellt die ökonomischere Variante der Selbstbeobachtung bzw. Befragung dar. Das Problem der retrospektiven, durchschnittlichen Beurteilung hoch-variabler Arbeitssituationen kann im Rahmen eines Screenings nicht vollständig gelöst werden. Es kann jedoch durch bestimmte Maßnahmen der Item- und Skalenkonstruktion verringert werden (siehe 4.4.2.2.5).

Um vergleichbare Aussagen über die Arbeitsbedingungen von Freelancern machen zu können, sollte ein adäquates Analyseverfahren schließlich standardisiert sowie reliabel und valide sein (vgl. 4.4.3). Bedingungsbezogene Analyseskalen sollten sowohl eine gute interne Konsistenz und Stabilität („wiederholte Fragebogenuntersuchung“) als auch eine angemessene Beurteilerübereinstimmung (im Sinne einer „doppelten Fragebogenuntersuchung“) aufweisen. Letztere dürfte jedoch geringer als bei Arbeitsplätzen im organisationalen Kontext

üblich ausfallen, da zwei oder mehr Freelancer kaum identische, sondern höchstens ähnliche Arbeitsbedingungen haben werden (vgl. 4.4.3.1). Zur Validierung des Instruments sollten zunächst substanzielle Korrelationen mit mittel- bzw. langfristigen Befindensindikatoren nachgewiesen werden können (vgl. 4.4.3.2). Anschließend ist eine Validierung mittels längsschnittlichen Studiendesigns und unter Einsatz unterschiedlicher Methoden zur Erhebung der abhängigen Variablen wünschenswert.

## **4.6 Darstellung bisheriger Ansätze der stressbezogenen Analyse von Freelance-Tätigkeiten**

In internationalen Untersuchungen wurden zur Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Selbstständigen häufig verschiedene Skalen des etablierten NIOSH Generic Job Stress Questionnaire (JSQ) verwendet (z.B. Buttner, 1992; Harris et al., 1999; Tetrick et al., 2000; Thompson et al., 1992). In anderen Fällen wurden selbstentwickelte Skalen und Einzelitems eingesetzt (z.B. Fielden et al., 2003, Kaldenberg & Becker, 1992, Lewin-Epstein & Yuchtman-Yar, 1991). Im deutschsprachigen Raum wurden in den letzten Jahren zwei Untersuchungen speziell zur stressbezogenen Analyse der Arbeitsbedingungen von Freelancern durchgeführt. Hierfür wurden Skalen neu zusammengestellt und etablierte Verfahren modifiziert. Diese Analyseansätze sollen in den folgenden Abschnitten dargestellt und vor dem Hintergrund der in diesem Kapitel entwickelten Kriterien diskutiert werden.

### **4.6.1 Generic Job Stress Questionnaire (NIOSH)**

Der JSQ wurde mit dem Anspruch zusammengestellt, ein für alle möglichen Anwendungsbereiche geeignetes Analyseinstrument bereitzustellen und basiert auf einer umfassenden Analyse der US-amerikanischen Literatur zum Thema Stress bei der Arbeit (im organisationalen Kontext). Durch die Entwicklung eines solchen Verfahrens sollten Qualitätsstandards gesetzt und eine Vergleichbarkeit von Ergebnissen verschiedener Studien sichergestellt werden. Die ursprüngliche Fragebogen-Version von Caplan, Cobb, French, van Harrison und Pinneau (1975) wurde mit den Jahren um weitere Skalen ergänzt (z. B. von Rizzo, House & Lirtzman, 1970). Das Instrument umfasst eine große Bandbreite verschiedener stressrelevanter Aspekte. Dazu gehören auf der Seite der Arbeitsbedingungen Rollenkonflikte und –ambiguität, Umgebungsbedingungen, Interpersonelle Konflikte, Zukunfts-Ambiguität, Kontrolle, Employability, quantitative Arbeitsbelastung, Variabilität der Arbeitsbelastung, Verantwortung für Menschen, Möglichkeiten zur Nutzung der eigenen Fähigkeiten, kognitive Anforderungen und Schichtarbeit. Die theoretische Basis bildet das am NIOSH entwickelte „Model of Job

Stress and Health“. Dabei handelt es sich um ein Rahmenmodell, dass sich auf die Arbeiten von Caplan et al. (1975) sowie von Cooper und Marshall (1995) und House (1981) bezieht.

Aus der Instrumentbeschreibung geht nicht hervor, ob es sich um ein personen- oder bedingungsbezogenes Verfahren handelt. Die Fragen sind jedoch eher sachlich formuliert und orientieren sich an den Arbeitsaufgaben (z.B. „How often does your job require you to work very fast?“). Es erfolgt eine Einschätzung auf einer 5-stufigen Ratingskala, die sowohl numerisch als auch verbal verankert ist und eine Häufigkeitsabfrage beinhaltet ((1) rarely, (2) occasionally, (3) sometimes, (4) fairly often, (5) very often).

Es fällt auf, dass einige der für Freelancer relevanten Merkmale entweder nicht erfasst werden (z.B. finanzielle Reserven, Selbstregulation, emotionale Dissonanz) oder in einer dem Anwendungsbereich nicht angemessenen Weise erfragt werden. Die Fragen der Control-Skala (z.B. „How much influence do you have over the order in which you perform tasks at work?“) müssten Freelancer vermutlich alle mit „(5) very often“ beantworten– die Ratings verschiedener Freelancer würden kaum streuen und wären damit für weitere Berechnungen unbrauchbar.

Schließlich erfordern die Items eine durchschnittliche Einschätzung verschiedener Tätigkeitsmerkmale über alle Aufgaben hinweg (z.B. quantitative Arbeitsbelastung: „How often does your job leave you with little time to get things done?“). Die vorgesehenen Antwortstufen (s. o.) lassen viel Spielraum für subjektive Einschätzungen, weil unklar ist, was z.B. mit „sometimes“ gemeint ist. Ein Freelancer könnte z.B. antworten: „Es kommt auf die Aufgaben an“. Die Variabilität der Arbeitsbedingungen von Freelancern (vgl. 4.4.2.2.5) kann bei dem Fragenformat des JSQ zu verzerrten Antworten führen. Die Verwendung des JSQ für die Analyse von Freelance-Arbeit ist also mit einigen Problemen behaftet.

#### **4.6.2 Die Skalensammlung von Gerlmaier (2002)**

Gegenstand der Studie von Gerlmaier (2002) waren befindensrelevante Tätigkeitsmerkmale von IT-Freelancern und abhängig beschäftigten IT-Spezialisten. Der Anwendungsbereich der Analyse war also recht heterogen, da abhängig Beschäftigte und Selbstständige miteinander verglichen wurden. Angestellten und Freelancern wurde im Prinzip der gleiche Fragebogen vorgelegt. Lediglich Fragen, die das Verhalten von Vorgesetzten betreffen, wurden in der Selbstständigen-Version auf Kunden bezogen.

Die Auswahl der in die Analyse einbezogenen Merkmalsbereiche erfolgte auf Basis einer Literaturrecherche zum Thema „Neue Selbstständigkeit“. Unter diesen Begriff wurden sowohl selbstständige Arbeitsformen als auch bestimmte Formen abhängiger Beschäftigung

subsumiert. Im Bereich der Arbeitsbedingungen werden als „externe Anforderungen“ die Merkmale Selbstregulationsanforderungen, Verantwortlichkeit, emotionale Anforderungen durch Kundenkontakte, Entgrenzung, Mobilität, und Arbeitsdruck erfasst. Als „externe Ressourcen“ werden ökonomische Sicherheit, Planbarkeit, Ganzheitlichkeit, Transparenz der Aufgabe, Rückmeldungen, Lernmöglichkeiten, Handlungs- und Zeitspielraum und Soziale Unterstützung berücksichtigt. Es wird also eine große Bandbreite potenziell stressbezogener Tätigkeitsmerkmale von Freelancern analysiert. Die überwiegend theoretische Merkmalsauswahl birgt jedoch eine gewisse Unsicherheit darüber, welche Merkmalsbereiche für Freelancer typischer Weise stressrelevant sind. Ferner ist es fragwürdig, inwiefern die Operationalisierung der einbezogenen Konstrukte die Realität der Angestellten und Freelancer gleichzeitig abbilden kann. Nach theoretischen Erwägungen und eigenen Erfahrungen dürften die Items nur dann für beide Zielgruppen passend sein, wenn man auf einer sehr abstrakten Ebene bleibt. Dies wiederum birgt das Risiko, dass Mitglieder verschiedener Zielgruppen die Items stark unterschiedlich interpretieren (z.B. bedeutet die Zustimmung zu der Aussage „Man trägt das Kapitalrisiko für Investitionen und Verluste“ für Selbstständige sicher etwas anderes als für Angestellte).

Der Fragebogen, der aus erprobten und neu entwickelten Skalen zusammengesetzt wurde, soll – unter Verweis auf die überwiegend geistigen Tätigkeiten – einen personenbezogenen Analyseansatz verfolgen, mit dem interindividuelle Unterschiede bei der Interpretation von Aufträgen und Bedingungen ermittelt werden (Gerlmaier, 2002 S.150). Gleichzeitig impliziert die Fragestellung jedoch eine bedingungsbezogene Perspektive, da die Rolle „personaler und situationaler Anforderungen und Ressourcen“ hinsichtlich des Wohlbefindens von Beschäftigten in „autonom-flexiblen Beschäftigungsformen“ untersucht werden soll (ebenda, S.143). Darüber hinaus enthält das Instrument Skalen von erprobten personen- *und* bedingungsbezogenen Verfahren (z.B. ISTA, JDS, TBS-GA, SAA, SALSA), so dass eine eindeutige Interpretation der Ergebnisse streng genommen weder aus personen- noch aus bedingungsbezogener Perspektive möglich ist.

Die theoretische Basis des Instruments bildet das Anforderungs-Ressourcen Modell (Becker, Bös & Woll, 1994). Dieses bietet den Vorteil, dass es eine große Bandbreite potenziell stressrelevanter interner und externer Merkmale abbilden kann. Eine theoriegeleitete Einordnung bestimmter Merkmalsbereiche als gesundheitsgefährdend oder –förderlich erlaubt dieses Modell jedoch nicht.

Die von Gerlmaier zusammengestellte Fragensammlung erlaubt die Analyse einer großen Bandbreite potenziell wichtiger Merkmalsbereiche und bietet wichtige Anregungen für die

Analyse „autonom-flexibler Arbeitsformen“. Für eine bedingungsbezogene Untersuchung der Anforderungen, Stressoren und Ressourcen von Freelancern mit variablen Arbeitsaufgaben und Settings ist das Instrument jedoch aufgrund der hier dargestellten Eigenschaften nicht geeignet.

#### **4.6.3 Die modifizierte Version des GESBI von Ertel (2001), Ertel und Pröll (2004) und Ertel et al. (2005)**

Bei dem von Ertel (2001), Ertel und Pröll (2004) sowie Ertel et al. (2005) verwendeten Analyseinstrument handelt es sich um eine leicht modifizierte Version des Fragebogen-Verfahrens „Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz“ (GESBI) (Ertel, Junghans & Ullsperger, 1994), das für die Analyse von Bildschirmarbeitsplätzen entwickelt wurde. Der GESBI-Fragebogen ist ein arbeitsmedizinisches Verfahren zur Analyse der „psychomentalen Beanspruchung“, mit dem Aussagen über den „Zusammenhang zwischen subjektiv erlebter, ... Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen getroffen werden“ können (Ertel et al., 1994 S.7). Der Anwendungsbereich des Instruments umfasst „Tätigkeiten im Dienstleistungssektor, speziell im Büro- und Verwaltungsbereich mit den Schwerpunkten Textverarbeitung, Dateneingabe bzw. -abfrage und Softwareentwicklung bei bereits eingerichteten Bildschirmarbeitsplätzen“ (ebenda). Die Autoren beziehen sich theoretisch vor allem auf das Job-Strain bzw. Demand-Control Modell (vgl. 2.3.1) und das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (vgl. 2.3.2). Zu den wesentlichen Themenbereichen des Instruments gehören Arbeitszeit und Pausen, Bedingungen der Arbeitsmotivation und der Zufriedenheit, ergonomische Bedingungen, belastende und entlastende Merkmale der Arbeitstätigkeit, Bewältigungsformen, Gesundheitsbeschwerden, Gesundheitsstatus und -verhalten, außerberufliche Beanspruchung sowie Arbeit und Freizeit. Es wird leider nicht weiter spezifiziert, welche „belastenden und entlastenden Merkmale“ im Einzelnen erfasst werden. Die Durchsicht des Fragebogens ergibt jedoch, dass auf verschiedene Aspekte der Über- und Unterforderung, auf Komplexität und auf Spielräume bei der Arbeit eingegangen wird. Zu den Gütekriterien des Instruments werden leider keine Angaben gemacht.

Bei dem GESBI handelt es sich also um ein Analyseverfahren mit personenbezogener Perspektive. Darüber hinaus wird eine Reihe wichtiger stressrelevanter Tätigkeitsmerkmale erfasst. Inwiefern diese jedoch als für Freelancer populationstypisch gelten können, ist unklar. Eine Reihe der in der Literatur genannten Aspekte, wie Einkommensunsicherheit, erweiterte Autonomie, Interaktion mit Kunden, emotionale Dissonanz, Selbstregulation oder Aspekte Sozialer Unterstützung werden nicht oder nur am Rande erfasst.

Damit wird auch dieses Verfahren den in diesem Kapitel diskutierten Anforderungen für eine bedingungsbezogene Analyse von Freelance-Tätigkeiten nicht gerecht.

### **4.6.4 Schlussfolgerungen**

Aus den Ausführungen der letzten Abschnitte folgt, dass die bisher eingesetzten Verfahren für eine bedingungsbezogene Analyse der Arbeitsbedingungen von Freelancern wenig geeignet sind. Zum einen ist es unsicher, in wiefern sie die für die Zielgruppe relevanten Merkmalsbereiche abbilden. Zum anderen handelt es sich bei dem GESBI und der Skalensammlung von Gerlmaier um personenbezogene Analyseverfahren, bei denen es um eine summarische Einschätzung der Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen und nicht um die Erfassung objektiver Gegebenheiten geht. Aus diesem Grund wird auch nicht thematisiert, wie mit der Problematik variierender Aufgaben und Bedingungen und Problemen der Retrospektivität umgegangen wird. Schließlich weist keines der Instrumente eine theoretische Basis auf, die eine theoretische Herleitung bzw. Einordnung aller stressrelevanten Tätigkeitsmerkmale erlauben würde. Grundsätzlich ist dies jedoch notwendig, damit eine Verbindung zwischen Tätigkeitsmerkmalen und psychischen Regulationsprozessen hergestellt werden kann.

Offensichtlich existiert derzeit kein Analyseverfahren, das den in diesem Kapitel formulierten Anforderungen an ein stressbezogenes Screening von Freelance-Tätigkeiten unter bedingungsbezogener Perspektive entspricht. Aus diesem Grund sollte im Rahmen dieser Arbeit ein entsprechendes Analyseverfahren entwickelt werden.

Da das Vorwissen zum Gegenstandsbereich jedoch als unzureichend und evtl. lückenhaft gelten muss (vgl. Abschnitt 3.2), sollte zunächst analysiert werden, welche Merkmalsbereiche ein adäquates Analyseinstrument einbeziehen muss. Hierfür wurde eine Interviewstudie mit Freelancern durchgeführt, die im folgenden Kapitel dargestellt wird.

## **5 Interviewstudie: Stressrelevante Merkmalsbereiche bei der Arbeit von Freelancern**

Die Literatur zu den Arbeitsbedingungen von Freelancern und Selbstständigen liefert bereits wichtige Hinweise auf relevante Merkmalsbereiche, die im Rahmen einer stressbezogenen Analyse von Freelance-Tätigkeiten einbezogen werden sollten (Kapitel 3). Der bisherige Forschungsstand weist jedoch Defizite auf. Es ist bis dato nicht ganz klar, welche Merkmalsbereiche typischerweise für Freelancer stressrelevant sind. Aus diesem Grund sollte zunächst eine Orientierung über stressbezogene Tätigkeitsmerkmale in Form einer Interviewstudie durchgeführt werden.

### **5.1 Fragestellung**

Ziel der Studie war neben der Sammlung von Informationen über die stressrelevanten Charakteristika von Freelance-Tätigkeiten auch die Beantwortung der Frage, ob einzelne Konstrukte des auf demselben Modell basierenden Instruments zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA) (Semmer et al., 1999) als Analysekategorien für Freelancer übernommen werden können. Das ISTA und die in ihm enthaltenen Konstrukte sind für eine große Bandbreite verschiedener Tätigkeiten gut erprobt. Ihre Anwendbarkeit auf hoch komplexe Arbeitstätigkeiten und speziell für Freelance-Tätigkeiten wurde bisher jedoch nicht überprüft. Folgenden Fragen sollte in der qualitativen Studie nachgegangen werden:

1. Was sind typische, stressrelevante Merkmalsbereiche von Freelancern?
  - Was sind typische situative Stressoren von Freelancern?
  - Was sind typische situative Anforderungen von Freelancern?
  - Was sind typische situative Ressourcen von Freelancern?
2. Inwiefern entsprechen die von Freelancern beschriebenen Anforderungen, Belastungen und Ressourcen den ISTA-Konstrukten in diesen Bereichen?

### **5.2 Methodik**

#### **5.2.1 Erhebungsmethode**

Die Interviews dienten der Orientierung über stressrelevante Merkmalsbereiche bei der Arbeit von Freelancern und damit als Vorstudie für die folgende Instrumententwicklung. Im Fokus der Untersuchung standen typische Anforderungen, Stressoren und Ressourcen bei der Arbeit von Freelancern. Die Studie hatte eine doppelte Zielsetzung: Erstens sollten typische Arbeits-

bedingungen von Freelancern exploriert und – wenn nötig – neue Stresskonstrukte aufgedeckt werden. Zweitens sollte die Anwendbarkeit der auf dem arbeitspsychologischen Anforderungs-, Belastungs- und Ressourcen-Modell basierenden ISTA-Konstrukte in Bezug auf Freelance-Arbeit überprüft werden. Die anzuwendende Methode sollte daher die nötige Offenheit ermöglichen, die die Exploration neuer Bereiche erfordert. Gleichzeitig sollte sie es auch erlauben, gezielt bestimmte Aspekte zu fokussieren, die hinsichtlich der fraglichen theoretischen Konzepte relevant sind. Es wurde angenommen, dass der bisherige Forschungsstand zum Thema einen theoriegeleiteten, deduktiven Ansatz rechtfertigt. Da die bisherigen Studien jedoch überwiegend Stresskonzepte verwendeten, die zur Analyse organisationaler Arbeitstätigkeiten entwickelt wurden, sollten - wenn nötig - auch neue Konstrukte aufgedeckt werden können, die spezifisch für Freelancer sind. Aus diesem Grund sollte die Methode auch die Induktion neuer Konstrukte ermöglichen. Die Interviewpartner sollten in der Lage sein, ihre Arbeitsbedingungen, ihre wahrgenommene Wirkung und den Umgang mit Stressoren spontan und frei zu beschreiben. Die Methode sollte es den Freelancern also erlauben, ihre persönlichen Erfahrungen, Theorien und Gefühle in einer vertrauensvollen Atmosphäre zu schildern. Zugleich sollte eine gewisse Vergleichbarkeit zwischen den Berichten unterschiedlicher Freelancer gewährleistet sein. Schließlich sollte die Studie auch ökonomisch anwendbar sein und die Möglichkeit bieten, relativ konkrete und vergleichbare Informationen über die Stichprobe zu erhalten. Die beschriebenen Kriterien verlangten nach einer Methode, die induktive und deduktive Strategien integriert. Eine hierzu passende Methode stellt das “problemzentrierte Interview” (Witzel, 1985) dar. Dabei handelt es sich um ein leitfadengestütztes Interview, das gesellschaftlich relevante Probleme fokussiert. Es beginnt mit relativ allgemeinen Fragen, die es den Interviewten erlauben, ihre Narrationen frei zu entwickeln, gefolgt von spezifischeren und von ad hoc Fragen. Witzel (1985) befürwortet explizit die vorhergehende Studie theoretischer Konzepte und empirischer Forschungsergebnisse, weil dies den Interviewer befähigt, die Rekonstruktionen der Interviewten besser zu verstehen und ihr Gedächtnis durch spezifische, inhaltliche Fragen zu stimulieren. Bisherige Kenntnisse des Gegenstandes können somit durch den Gebrauch induktiver und deduktiver Strategien erweitert werden (vgl. Ansatz der „grounded theory“ (Glaser & Strauss, 2008)). Darüber hinaus empfiehlt Witzel (1985), das Interview durch einen Kurzfragebogen zu ergänzen, der Daten abfragt, die für den Interviewprozess nicht relevant sind, aber bei der Analyse hilfreich sein können. Dies trägt den begrenzten zeitlichen Ressourcen Rechnung und hilft dabei, sich während des Interviews auf die relevantesten Fragen zu konzentrieren. Dies wurde auch angesichts der begrenzten zeitlichen Ressourcen von Freelancern für nützlich erachtet.

Ein Teil des Interviewleitfadens orientierte sich außerdem an der Critical Incident Technique (CIT) nach Flanagan (1954). Die CIT eignet sich für die verhaltensorientierte Anforderungsanalyse komplexer Tätigkeiten. Kritische Ereignisse (critical incidents) sind Situationen, die besonders effektive oder ineffektive Verhaltensweisen hervorrufen. Bamberg, Busch und Ducki (2003) empfehlen die CIT für die Analyse von Stresssituationen und stressbezogenen Verhaltensweisen von Führungskräften. Die Befragten werden gebeten, detaillierte Beschreibungen von Stresssituationen abzugeben und zu benennen, was sie jeweils als Stressor bzw. Ressource wahrnehmen. Anschließend werden sie gebeten, ihre konkreten Handlungen und Gedanken während der Bewältigung der Situation zu beschreiben (Bamberg et al., 2003 S.98). Da ein Ziel dieser Studie darin besteht, relevante Anforderungen, Stressoren und Ressourcen bei der Tätigkeit von Freelancern zu identifizieren, konzentrieren sich einige der Interview-Fragen nach Muster der CIT auf Stresssituationen und ihre Bewältigung.

Konkret gliederte sich der Interviewleitfaden in drei Fragenbereiche (Leitfaden siehe Anhang), von denen der erste und letzte der Methode des problemzentrierten Interviews folgten, während der zweite Bereich dem Vorgehen der CIT entsprach. Die erste Frage bezog sich auf die Exploration typischer Tätigkeitsmerkmale. Nach der anfänglichen Aufforderung, frei zu erzählen, welche Aspekte typisch für die eigene Freelance-Tätigkeit sind, folgten eine Reihe spezifischer Nachfragen sowie ad hoc Fragen zu folgenden Themenbereichen:

- Art und Umfang der Aufgaben
- Kundeninteraktion und –akquise
- Kooperation und Kommunikation bei der Arbeit
- Selbstorganisation
- Weiterbildung
- Einkommenssituation

Mit dem zweiten Fragenbereich wurde die gezielte Beschreibung von subjektiv wahrgenommenen Stressoren und relevanten Ressourcen angestrebt. Die Fragen in diesem Bereich orientierten sich an der CIT. Die Interviewpartner wurden aufgefordert, Stresssituationen aus ihrem Arbeitsalltag zu beschreiben. Die anschließenden Fragen konzentrierten sich auf die folgenden Aspekte:

- Stressoren
- Bewältigungsstrategien
- Situative Ressourcen

Dieses Vorgehen diene zum einen dazu, herauszufinden, welche Situationen die Freelancer auch subjektiv als stressreich erleben. Zum anderen ermöglichte es die gezielte Erfragung genutzter Bewältigungsstrategien und Ressourcen.

Die dritte und letzte Frage bezog sich auf besonders positive Aspekte („Highlights“) der Selbstständigen Tätigkeit.

### **5.2.2 Stichprobe**

#### ***5.2.2.1 Stichprobenziehung***

Die Vorstudie sollte dazu dienen, spezifische Merkmalskategorien der solosebstständigen Freelance-Tätigkeit über die verschiedenen Berufsgruppen hinweg zu erheben. Ziel war es also, Hypothesen darüber aufstellen zu können, welche spezifischen Kategorien von Stressoren, Anforderungen und Ressourcen bei dieser Art von Tätigkeit grundsätzlich eine Rolle spielen. Um derartige Aussagen mit ausreichender Gültigkeit machen zu können, ist es in der qualitativen Forschung wichtig, dass die Befragten für den Gegenstand repräsentativ und gut informiert sind (Cropley, 2002). Aus diesem Grund wurden als Interviewpartner ausschließlich vollzeit-tätige Solo-Selbstständige einbezogen, die über hohe berufliche Qualifikationen (Hochschulabschluss oder Äquivalent) verfügten und überwiegend oder ausschließlich für Unternehmen arbeiteten. Viele dieser Freelancer arbeiten im Bereich der Datenverarbeitung, Forschung und Entwicklung sowie anderen Unternehmensdienstleistungen (Fehrenbach & Leicht, 2001; vgl. 1.2). Dabei zeichnet sich die Arbeit durch Charakteristika wie

- Intensive Nutzung von Humankapital,
- Geringe Standardisierung und
- Kontinuierliche oder projektbezogene Kommunikation mit der Kundenorganisation

aus (Fehrenbach & Leicht, 2001). Folglich sind die fraglichen Dienstleistungen in der Regel hoch individualisiert und vom individuellen Expertenwissen und dem Erfahrungsschatz des Freelancers abhängig. Trotz dieser scheinbar einheitlichen Charakterisierung kann angenommen werden, dass berufsbedingte und biographische Unterschiede innerhalb der Gruppe der Freelancer zu einer gewissen Varianz der Merkmalsausprägung innerhalb der Stichprobe führen, die jedoch nicht in einer insgesamt unterschiedlichen Gesamtkonstellation von typischen Stressoren-, Anforderungs- und Ressourcenmerkmalen resultieren sollten. Die Frage der unterschiedlichen Merkmalsausprägungen sollte in der sich anschließenden quantitativen Erhebung überprüft werden und stand für die aktuelle Voruntersuchung nicht im Vordergrund.

Da durch die Literaturanalyse schon eine gewisse Vororientierung über potenziell stressrelevante Merkmalsbereiche von Freelancern erfolgen konnte, sollten die Interviews vor allem der vertieften Erkundung der Arbeitsbedingungen von Freelancern dienen. Aus diesem Grund wurde eine geringe Anzahl intensiver Interviews geführt. Diese Beschränkung erschien vor allem deshalb gerechtfertigt, weil sich bereits bei dieser Interviewzahl eine gewisse Sättigung der Ergebnisse abzeichnete.

### **5.2.2.2 Stichprobenbeschreibung**

Es wurden Freelancer befragt, die für diese Vorstudie gut zugänglich waren und nach Definition der Grundgesamtheit typische Vertreter dieses Arbeitstypus darstellten. Die Stichprobe bestand demnach aus vier solo-selbstständigen Freelancern, die sich ausschließlich durch ihre selbstständige Tätigkeit finanzierten. Unter den Befragten waren folgende Berufe vertreten: Organisationsberatung, Journalismus, Erwachsenenbildung und Web-Design/Programmierung. Drei hatten ein Hochschulstudium abgeschlossen, einer hatte sein Hochschulstudium kurz vor dem Abschluss abgebrochen. Zwei der Freelancer waren seit 2 Jahren selbstständig, die beiden anderen seit 6 bzw. 15 Jahren. Während zwei der Befragten sich direkt nach dem Studium selbstständig gemacht hatten, hatten die anderen in ihrem aktuellen Beruf bereits 3 bzw. 5 Jahre in einem Anstellungsverhältnis gearbeitet. Kein Freelancer erhielt zum Befragungszeitpunkt staatliche Förderung. Alle gaben an, keine zusätzlichen Einkünfte (z.B. aus Mieteigentum, Kapitalanlagen) zu haben. Zwei der Befragten lebten jedoch mit einem berufstätigen Lebenspartner mit festem Einkommen zusammen, die Lebenspartner der zwei anderen waren ohne sicheres Einkommen. Alle gaben an, einen festen Kundenkreis bzw. Stammkunden zu haben. Die Freelancer waren 31, 33, 34 und 44 Jahre alt und kinderlos.

Von den Befragten hatten drei ihr Büro zu Hause eingerichtet. Nur eine Person verfügte über Büroräume außerhalb der eigenen Wohnung.

Insgesamt liefert die Beschreibung der Stichprobe genügend Hinweise darauf, dass mit den Interviewpartnern repräsentative Vertreter der relevanten Grundgesamtheit befragt wurden. Hinsichtlich potentiell wichtiger Merkmale (z.B. Berufserfahrung, Erfahrung mit der Selbstständigkeit, Berufsgruppe, Alter, Geschlecht) wiesen die Freelancer als typische Vertreter der Grundgesamtheit einige Varianz auf.

### **5.2.3 Ablauf und Durchführung der Interviews**

Die Freelancer wurden zwischen Mai und Juni 2005 von der Autorin zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Die halbstrukturierten, leitfadengestützten Interviews wurden auf Mini Disc aufgezeichnet. Zwei der Interviews fanden am Wohn- bzw. Arbeitsort der Freelancer statt, eins im externen Büro einer Interviewpartnerin und ein weiteres im Büro der Interviewerin. Zu Beginn des Interviews füllten die Interviewpartner einen Kurzfragebogen aus, mit Hilfe dessen einige Rahmendaten zur Person und zur Berufsbiographie erhoben wurden, die für die spätere Interpretation der Daten für relevant erachtet wurden (z.B. Dauer der Selbstständigkeit, Berufstätigkeit vor der Selbstständigkeit, finanzielle Ressourcen; Fragebogen s. Anhang). Die Interviewdauer variierte zwischen rund 70 und 100 Minuten. Obwohl die Gespräche sich grundsätzlich auf den Leitfaden stützten, wurde die Reihenfolge der Fragen abhängig vom Erzählfluss der Interviewpartner verändert. Gleichzeitig wurde jedoch darauf geachtet, dass alle Aspekte, die im Interviewleitfaden vorgesehen waren, abgedeckt wurden, um eine Vergleichbarkeit der Narrationen zu gewährleisten. Je nach Gesprächsverlauf wurden auch zusätzliche ad hoc Fragen gestellt. Im Anschluss an die Gespräche erhielten die Interviewpartner die Gelegenheit, Anmerkungen zum Interview zu machen. Nach dem ersten Interview wurde die anfängliche Fragenabfolge überarbeitet, da der Interviewpartner zurückmeldete, dass die Reihenfolge der Fragen schwer verständlich gewesen sei und den Erzählfluss behindert habe. Nachfolgend wurden die Fragen in thematisch zusammenhängende Blöcke gegliedert. Die Rückmeldungen der folgenden drei Interviewpartner waren positiv und ließen nicht auf weitere Schwierigkeiten schließen.

### **5.2.4 Auswertungsmethode**

Die Textanalyse wurde auf Grundlage der Methode der *Qualitativen Inhaltsanalyse* durchgeführt. Die Qualitative Inhaltsanalyse ist eine durch genau definierte Analyseschritte und Analyseregeln systematisierte und damit überprüfbare Analysemethode für qualitatives Datenmaterial (Mayring, 2003). Dies bedeutet, dass die Regeln der Textanalyse vorab festgelegt werden. Jeder der folgenden Analyseschritte soll auf „eine begründete und getestete Regel zurückgeführt werden“ können (Mayring, 2003 S.43), so dass ein Nachvollziehen der Vorgehensweise für andere Inhaltsanalytiker ermöglicht wird. Dabei wird besonderer Wert auf ein theoriegeleitetes Vorgehen gelegt. Alle Festlegungen und Entscheidungen vor und während der Analyse sollten auf theoretischer Basis erfolgen. Das bedeutet, dass etwa der Stand der Forschung zum Gegenstand oder relevante Theorien zur jeweiligen Entscheidungs-

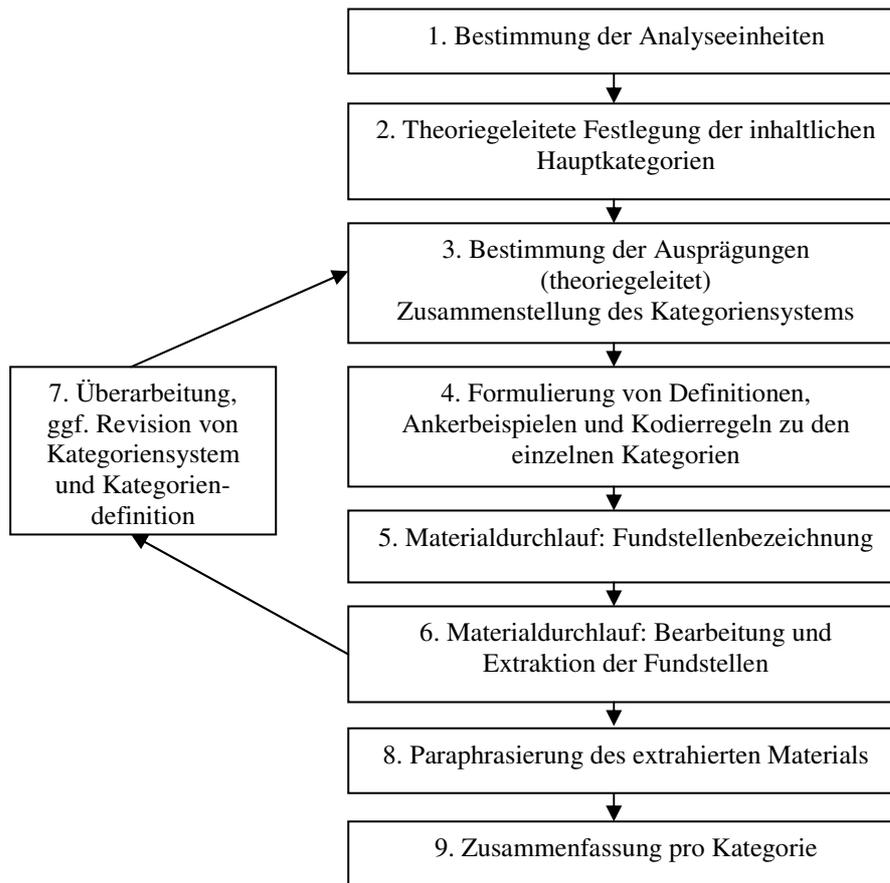
findung genutzt werden sollen. Inhaltliche Überlegungen haben nach Mayring in jedem Falle Vorrang vor Verfahrensargumenten („Validität geht vor Reliabilität“ Mayring, 2003 S.45). Im Zentrum der Qualitativen Inhaltsanalyse steht ein Kategoriensystem aus sorgfältig konstruierten und begründeten Kategorien. Je nach Fragestellung kann das Kategoriensystem den Ausgangspunkt oder auch das Ergebnis der Analyse (bzw. beides) darstellen. Dies bedeutet, dass sowohl eine induktive als auch eine deduktive Kategorienbildung möglich ist. Mayring unterscheidet drei unterschiedliche Grundverfahrensweisen der Qualitativen Inhaltsanalyse: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Die drei Verfahren eignen sich in unterschiedlichem Maße für eine induktive bzw. deduktive Analyse. Welches Verfahren zur Anwendung kommt, ist vom Untersuchungsgegenstand abhängig. In jedem Fall wird die folgende Analyse in vorab definierte Interpretationsschritte zerlegt. Sofern Fragestellung und Gegenstand es erlauben, können sich in der Folge quantitative Analyseschritte auf Grundlage des entwickelten Kategoriensystems anschließen.

Die Qualitative Inhaltsanalyse wurde aus den folgenden Gründen für die Vorstudie ausgewählt: Erstens ermöglicht das regelgeleitete und systematisierte Vorgehen ein Nachvollziehen der Auswertung durch Außenstehende und damit eine Überprüfung der Reliabilität. Zweitens schien aufgrund der beabsichtigten Anknüpfung an die Handlungsregulationstheorie und das darauf aufbauende arbeitspsychologische Stresskonzept (vgl. Kapitel 2.3.3) ein theoriegeleitetes Vorgehen aus zwei Gründen vorteilhaft. Zum einen lag mit den auf der gleichen theoretischen Grundlage basierenden ISTA-Konstrukten ein potenziell geeignetes Ausgangskategoriensystem für die Datenanalyse vor. Zum anderen ermöglichte das theoriegeleitete Vorgehen die Entwicklung eines theoretisch begründeten Kategoriensystems, das als Grundlage für die folgende quantitative Untersuchung dienen sollte. Drittens konnte bei der Qualitativen Inhaltsanalyse durch die Verbindung induktiver und deduktiver Analyseschritte zugleich eine Überprüfung und eine Anpassung bzw. Erweiterung der im ISTA enthaltenen Konstrukte erfolgen.

#### ***5.2.4.1 Grundverfahren der inhaltlichen Strukturierung und Zusammenfassung***

Für das weitere Vorgehen wurde eine Kombination der inhaltsanalytischen Grundverfahrensweisen der inhaltlichen Strukturierung und Zusammenfassung gewählt. „Ziel inhaltlicher Strukturierungen ist es, bestimmte Themen, Inhalte, Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen“ (Mayring, 2003 S.89). Dabei wird durch theoriegeleitet entwickelte Kategorien festgelegt, welches Material extrahiert wird (deduktive Analyse). Anschließend wird das Fundstellen-Material durch Paraphrasierung und Zusammenfassung verdichtet. Im

Gegensatz zu diesem Vorgehen können durch das Verfahren der Zusammenfassung von Textmaterial auch induktiv neue Kategorien gebildet werden: „Eine induktive Kategoriendefinition (...) leitet die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess ab, ohne sich auf vorab formulierte Theorienkonzepte zu beziehen“ (Mayring, 2003, S.75). Nachdem das Thema der Kategorienbildung theoriegeleitet bestimmt wurde, können ähnliche Textstellen unter neue Kategorien subsumiert werden. Die Methode der induktiven Kategorienbildung wurde in der vorliegenden Auswertung auf solche Textstellen angewandt, die bei der inhaltlichen Strukturierung nicht durch die theoretisch definierten Kategorien erfasst wurden und für die Fragestellung relevant erschienen. Die Kombination aus inhaltlicher Strukturierung und Zusammenfassung wurde deshalb gewählt, weil durch die inhaltliche Strukturierung eine Überprüfung und Modifizierung der für abhängige Erwerbsarbeit erprobten ISTA-Konstrukte ermöglicht wurde. Da erwartet wurde, dass darüber hinaus für Freelancer weitere, bisher nicht berücksichtigte Kategorien von Anforderungen, Stressoren und Ressourcen eine Rolle spielen würden, wurde durch die Zusammenfassung relevanter Textstellen auch eine induktive Kategorienbildung vorgesehen. Die inhaltliche Strukturierung beinhaltete 9 vorab definierte Analyseschritte (siehe Abbildung 2). Die Schritte 5 und 6 wurden mit Unterstützung des Softwareprogramms MAX QDA durchgeführt (Kuckartz, 2001). Im Laufe der Analyse wurden die Kategorien in einem ständigen Abgleich zwischen Theorie und Material weiterentwickelt, überarbeitet und rücküberprüft (vgl. Schritt 7 in Abbildung 2). Für die Schritte 8 bis 9 kamen die bei Mayring (2003, S.62) vorgeschlagenen Interpretationsregeln zur Anwendung. Die Zusammenfassung folgte dem bei Mayring (2003) vorgeschlagenen Ablaufmodell (siehe Abbildung 3). In unproblematischen Fällen wurden die Schritte 2 bis 5 zusammengefasst.



**Abbildung 2: Ablaufmodell inhaltlicher Strukturierung (nach Mayring, 2003, S.89)**

Für die induktive Kategorienbildung wurden die gleichen Interpretationsregeln wie für die Zusammenfassung angewendet (siehe Abbildung 3). Ausgangspunkt und Selektionskriterium für die induktive Kategorienbildung war - wie auch für die strukturierende Inhaltsanalyse - das Konzept situativer Anforderungen, Belastungsfaktoren und Ressourcen. Nach Festlegung des Abstraktionsniveaus (vgl. 5.2.4.3) wurden inhaltlich zusammengehörige Textstellen, die in die theoretisch hergeleiteten Kategorien nicht einzuordnen waren, unter neuen Kategorien subsumiert. Nach jeder Fallanalyse wurde die Stimmigkeit der Kategorien im Hinblick auf die Fragestellung sowie hinsichtlich des Selektionskriteriums und des Abstraktionsniveaus erneut überprüft. Bei Veränderungen der Kategorien wurden die bis zu diesem Zeitpunkt bereits analysierten Texte erneut durchgearbeitet.

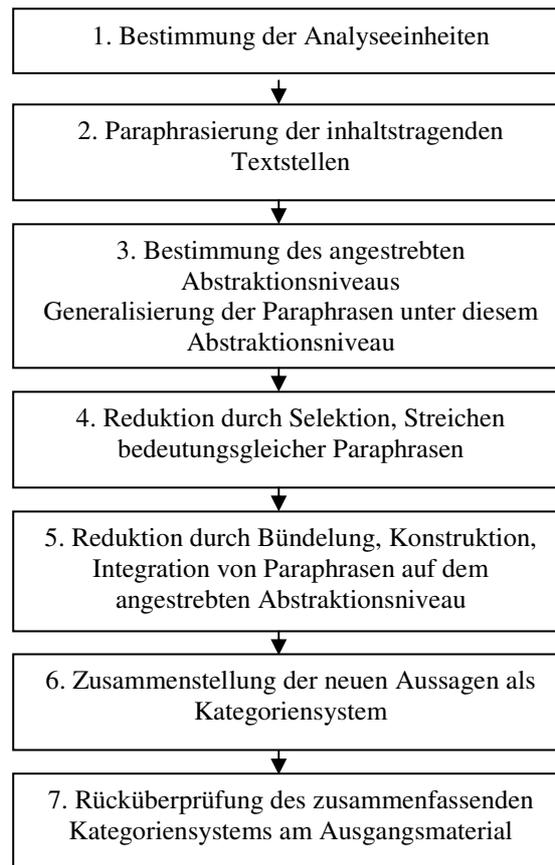


Abbildung 3: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse (nach Mayring, 2003 S.60)

### 5.2.4.2 Transkriptionsregeln

Für die Auswertung wurden die auf Mini Disk aufgezeichneten Interviews überwiegend wörtlich transkribiert. Da im Vordergrund der Analyse inhaltliche Aspekte stehen, wurde der Lesbarkeit Vorzug vor Genauigkeit gegeben (Flick, 2002). Das heißt, dass an manchen Stellen Umgangssprache geglättet wurde, um Transkription und Lesbarkeit zu erleichtern. Die Transkription richtete sich im Einzelnen nach folgenden Regeln (in Anlehnung an Mayring, 2003):

1. Die Interviewdialoge wurden vollständig transkribiert.
2. Umgangssprachliche Verkürzungen wurden aufgrund besserer Les- und Schreibbarkeit „geglättet (z.B. aus „ne“ wurde „eine“, aus „sone“ wurde „so eine“, „da ham wir“ wurde als „da haben wir“ transkribiert usw.)
3. Unverständliche Worte oder Wortteile wurden durch ein Fragezeichen in Klammern gekennzeichnet: (?).
4. Bei kurzen Pausen und Stockungen wurden Punkte gemacht (...). Bei längeren Pausen wurden ein Gedankenstrich (-) oder mehrere Gedankenstriche (- - -) verwendet, je

nach Pausenlänge. War der Grund der Unterbrechung erkennbar, so wurde er in Klammern angegeben (z.B. (Telefon klingelt)).

5. Auch nicht sprachliche Äußerungen wie z.B. Lachen oder Räuspern wurden in Klammern angegeben (z.B. (räuspern)).
6. Die Fragen der Interviewerin werden mit „F:“, die Antworten des Interviewten mit „IP:“ gekennzeichnet.
7. Personen oder Firmennamen wurden aus Anonymitätsgründen mit „XY“ ersetzt.

#### **5.2.4.3 Analyseschritte**

Im Folgenden werden die vollzogenen Analyseschritte der inhaltlichen Strukturierung beschrieben (vgl. Abbildung 2). Schritt 1 gilt für beide Grundverfahrensweisen. Auf eine weitere Detail-Beschreibung der Analyseschritte für die inhaltliche Zusammenfassung wird aufgrund des induktiven Vorgehens an dieser Stelle verzichtet. Zur Erklärung sei an dieser Stelle nochmals auf Abbildung 2 verwiesen. Die entwickelten Kategorien werden im Ergebnisteil dargestellt.

##### **5.2.4.3.1 Bestimmung der Analyseeinheiten und theoriegeleitete Festlegung der inhaltlichen Hauptkategorien (Schritte 1 und 2 der inhaltlichen Strukturierung)**

Vor der eigentlichen Analyse wurde festgelegt, welche Teile des Datenmaterials als Analyseeinheiten einzubeziehen sind (1. Schritt vgl. Abbildung 2). Mayring unterscheidet zwischen Kodiereinheit, Kontexteinheit und Auswertungseinheit. Die Auswertungseinheit legt fest, welche Textteile überhaupt in die Analyse eingehen. Während die Kontexteinheit den größten Textbestandteil bezeichnet, der unter eine Kategorie eingeordnet werden kann, legt die Kodiereinheit fest, welches der kleinste Textteil ist, der kodiert werden kann.

Folgende Definitionen wurden für die Vorstudie vorgenommen: Als Auswertungseinheiten gelten Textpassagen, die Anforderungen, Belastungsfaktoren und Ressourcen beschreiben, die sich aus Tätigkeits- oder Umgebungsmerkmalen herleiten. Im späteren Analyseverlauf wurden zusätzlich auch solche Textstellen einbezogen, die sich auf berichtete personale Ressourcen beziehen. In der vorliegenden Studie wird die Auswertungseinheit durch die inhaltlichen Hauptkategorien Anforderungen, Stressoren und Ressourcen festgelegt (vgl. Abschnitt 2.3.3): Anforderungen sind Tätigkeitsmerkmale, die allgemeine Anforderungen an die Regulation von Arbeitsaufgaben und Berufstätigkeit stellen (z.B. Selbstorganisation, Arbeitskomplexität, Variabilität, Kommunikation etc.). Stressoren oder Belastungsfaktoren sind Bedingungen, die die Handlungsregulation beeinträchtigen (z.B. Arbeitsunterbrechun-

gen, Unsicherheit). Ressourcen schließlich sind Tätigkeits- oder Umgebungsmerkmale, aber auch personale Merkmale, die dabei helfen, Belastungen zu reduzieren oder gesundheitliche Folgen von Belastungen zu kompensieren (z.B. Handlungsspielraum, Soziale Unterstützung) (vgl. Bamberg et al., 2003; Udris, Dunkel & Mohr, 1991). Diese Festlegung soll sowohl für die inhaltliche Strukturierung als auch für die Zusammenfassung gelten. Als Kodiereinheit gilt jeder noch so kleine Textbestandteil, der Anforderungen, Belastungen oder personale Ressourcen beschreibt, also auch ein einzelnes Wort. Eine Kontexteinheit umfasst das gesamte Material innerhalb eines Falles, das sich auf eine (Unter-) Kategorie des Kategorienschemas bezieht.

#### 5.2.4.3.2 Zusammenstellung des Kategoriensystems (Schritt 3)

Die drei im zweiten Schritt definierten Hauptkategorien wurden im dritten Auswertungsschritt weiter spezifiziert. Als Ausgangspunkt der Analyse wurde ein Kategoriensystem mit insgesamt 14 Kategorien gewählt. Die Kategorien entstammten dem auf den inhaltlichen Hauptkategorien aufbauenden ISTA (Semmer et al., 1998) und wurden auf Basis der Literatur zum Forschungsstand und nach theoretischen Vorüberlegungen ausgewählt. Zusätzlich wurde das bei Semmer et al. (1999) ergänzte Konstrukt der Emotionsarbeit in die Analyse mit einbezogen. Folgende Kategorien stellten den Ausgangspunkt der Analyse dar (vgl. Tabelle 5.1):

**Tabelle 5.1: Vorläufiges Kategoriensystem für die erste Bearbeitung der Interviewdaten**

<b>Hauptkategorie</b>	<b>Abkürzung</b>	<b>Unterkategorie / ISTA-Konstrukt</b>
Anforderungen	AK	Komplexität
	VA	Variabilität
	KER	Kooperationserfordernisse
Stressoren	UN	Unsicherheit
	AOP	Arbeitsorganisatorische Probleme
	KOP	Kooperationsenge
	ZD	Zeitdruck
	KON	Konzentrationsanforderungen
	AU	Arbeitsunterbrechungen
	EMO	Emotionsarbeit
Ressourcen	HSP	Handlungsspielraum
	PA	Partizipation
	ZSP	Zeitspielraum
	KOM	Kommunikationsmöglichkeiten
	KSP	Kooperationsspielraum

#### 5.2.4.3.3 Formulierung von Definitionen, Ankerbeispielen und Kodierregeln (Schritt 4)

Die Kategorien für die erste Datenbearbeitung waren durch die Operationalisierungen der ISTA-Skalen bereits hinreichend definiert (vgl. Semmer et al., 1998; Semmer et al., 1999). Eine Kurzbeschreibung der Kategorien enthält Tabelle 5.2. Die Skalen-Definitionen wurden als Code-Memos in das Code-System der Software eingetragen, um einen schnellen Zugriff auf die aktuell gültigen Operationalisierungen zu gewährleisten, was sich aufgrund der hohen Kategorienzahl als vorteilhaft erwies. Die Code-Memos dienten im weiteren Verlauf als Leitfaden für die Kodierung von Textstellen und wurden um Ankerbeispiele und Kodierregeln ergänzt.

**Tabelle 5.2: ISTA: Skalen und Indizes (nach Semmer et al., 1999)**

<b>Skala / Index</b>	<b>Kurzbeschreibung</b>
Arbeitskomplexität	Komplexität der Anforderungen
Variabilität	Verschiedenartigkeit der Anforderungen
Kooperationserfordernisse	Notwendigkeit gemeinsamer Entscheidungen und gegenseitiger Information
Unsicherheit	Unsicherheit über Anforderungen, Arbeitsergebnisse, Folgen
Arbeitsorganisatorische Probleme	Qualität von Unterlagen, Material, Einrichtung des Arbeitsplatzes, Zwickmühle Qualität / Quantität
Kooperationsenge	Abhängigkeit von anderen (negative Aspekte der Kooperation)
Zeitdruck	Hohes Arbeitstempo / -volumen
Konzentrationsanforderungen	Vigilanzanforderungen, Belastung des Kurzzeitgedächtnisses
Arbeitsunterbrechungen	Unterbrechung durch Vorgesetzte, Kollegen, Eilaufträge u. ä.
Emotionsarbeit	Zwang zu Freundlichkeit und Verständnis
Handlungsspielraum	Entscheidungsmöglichkeiten über Vorgehensweise und Reihenfolge
Partizipation	Einfluss auf Urlaubspläne, Arbeitszeit, Anschaffungen etc.
Zeitspielraum	Einfluss auf Zeiteinteilung
Kommunikationsmöglichkeiten	Möglichkeiten der Kontaktaufnahme, inkl. nicht arbeitsbezogener Kommunikation
Kooperationsspielraum	Möglichkeit zur gegenseitigen Unterstützung, Einfluss auf Auswahl von Kooperations-PartnerInnen

### 5.2.4.3.4 Bezeichnung und Extraktion der Fundstellen (Schritte 5 und 6); Überarbeitung der Kategorien (Schritt 7)

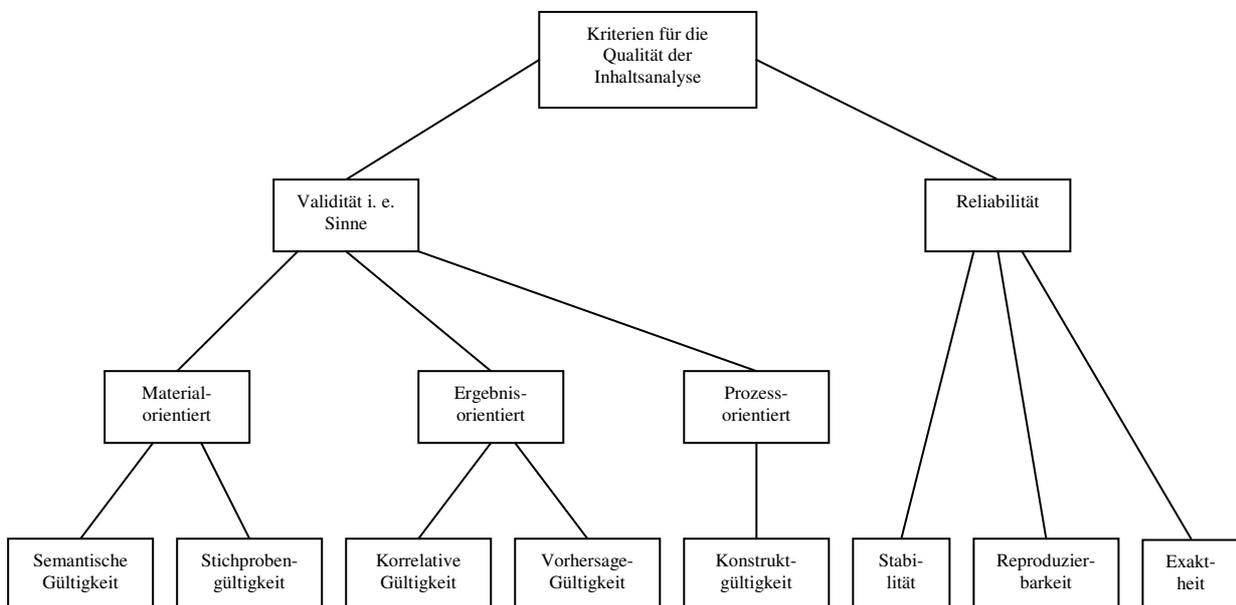
Die Fundstellenbezeichnung erfolgte mit Unterstützung von MAX QDA-Software (Kuckartz, 2001). Eine gesonderte Extraktion der Fundstellen erübrigte sich dadurch. Es zeigte sich, dass einige Kategorien in ihrer ursprünglichen Definition nicht gut griffen. Außerdem konnten – wie erwartet – einige Textstellen durch die vorab festgelegten Kategorien nicht erfasst werden. Aus diesem Grund wurden einige Kategorien angepasst und teilweise auch umbenannt. Es wurden außerdem neue Kategorien durch induktive Kategorienbildung ergänzt. Des Weiteren erschien es im Verlauf der Analyse aufgrund häufiger Hinweise im Text vorteilhaft, die drei Hauptkategorien um eine Kategorie personaler Ressourcen zu erweitern, um diese in der nachfolgenden quantitativen Untersuchung evtl. berücksichtigen zu können. Die einzelnen Fälle wurden nacheinander ausgewertet, so dass das jeweils für einen Fall überarbeitete Kategoriensystem auf den nächsten Fall angewendet und überprüft werden konnte. Wenn eine Kategorie im Laufe dieses iterativen Prozesses modifiziert werden musste, wurde die Analyse mit der neu definierten Kategorie für die bereits durchgearbeiteten Fälle wiederholt. Über mehrere Analyse-Stadien hinweg entstand so das im Anhang dargestellte Kategoriensystem.

### 5.2.4.3.5 Paraphrasierung und Zusammenfassung (Schritte 8 und 9)

Im Anschluss an die Kodierung aller Auswertungseinheiten wurden die Codings nach den bei Mayring (2003, S.62) vorgeschlagenen Interpretationsregeln durch Paraphrasierung, Generalisierung und Reduktion zusammengefasst (vgl. Abbildung 3). Das angestrebte Abstraktionsniveau für die erste Reduktion wurde wie folgt definiert: Die Paraphrasen sollen möglichst allgemeine, aber fallspezifische Aussagen über die Tätigkeit der Freelancer ermöglichen. Als Modell wurde das Abstraktionsniveau der Formulierungen im ISTA gewählt. In einer zweiten Reduktion wurden anschließend fallübergreifend Paraphrasen gebündelt bzw. integriert. Ziel war es hier, „eine von den konkret-inhaltlichen Aspekten der Tätigkeit abstrahierende“ Ebene zu erreichen (Semmer, 1984 S.108). Als Ergebnis entstand ein Kategoriensystem mit 24 Kategorien, die sich auf vier Hauptkategorien beziehen (siehe Tabelle 5.3).

### 5.2.5 Gütekriterien

Die Anwendung der aus der quantitativen Forschung stammenden Gütekriterien der Reliabilität und Validität auf qualitative Untersuchungen ist oft kritisiert worden. Sogar eine Überprüfung mittels Intercoder-Reliabilität wird von Kritikern in Bezug auf differenzierte Analysen mit umfangreichen Kategorien in Frage gestellt (Mayring, 2003). Da sich bei qualitativer Forschung die Beurteilung der Gütekriterien letztlich nicht nur auf den Analysevorgang (d.h., die Kodierung) selbst, sondern bereits auf die Konstruktion des Instrumentes (d.h., des Kategoriensystems) beziehen muss, wurden in der Vergangenheit eigene inhaltsanalytische Gütekriterien vorgeschlagen, wie beispielsweise von Krippendorff (1980 in Mayring, 2003):



**Abbildung 4: Inhaltsanalytische Gütekriterien nach Krippendorff (1980, in Mayring, 2003)**

Die *Semantische- und die Stichprobengültigkeit* bezieht sich auf die Validität des *Materials*. Die Erste sagt aus, inwiefern die Bedeutung des Materials durch die Kategoriendefinitionen angemessen rekonstruiert wurde. Sie kann z.B. durch Expertenurteile bezüglich Kategoriendefinitionen, Ankerbeispielen und Kodierregeln überprüft werden. Die *Stichprobengültigkeit* wird durch eine angemessene Definition der Grundgesamtheit, Überlegungen der Repräsentativität sowie ein adäquates Modell der Stichprobenziehung bestimmt. Die Validität der *Ergebnisse* kann durch eine Überprüfung der Ergebnisse an einem Außenkriterium (z.B. Ergebnisse ähnlicher Untersuchungen mit anderen Methoden) bestimmt werden (*Korrelative Gültigkeit*). Können aus den Untersuchungsergebnissen Prognosen abgeleitet werden, so lässt sich außerdem aus Folgeuntersuchungen die *Vorhersagegültigkeit* der Ergebnisse ableiten.

Die *Konstruktgültigkeit* schließlich bezieht sich auf die Validität des *Prozesses* und lässt sich durch Inhaltsanalysen (z.B. in Bezug auf bisherige Erfolge mit ähnlichen Konstrukten und/oder Situationen, etablierte Theorien und Modelle, durch Experten) überprüfen.

Zur Bestimmung der Reliabilität schlägt Krippendorff die Maße der Stabilität, Reproduzierbarkeit und Exaktheit vor. Während die *Stabilität* durch eine erneute Anwendung des Instrumentes auf das Material bestimmt werden kann, müssen für die Überprüfung der *Reproduzierbarkeit* (Intercoder-Reliabilität) andere Analytiker mit dem Analyseinstrument zu denselben Ergebnissen kommen. *Exaktheit* als stärkstes Reliabilitätsmaß bezieht sich auf die Genauigkeit, mit der das Kategoriensystem zwischen Konstrukten differenziert.

Die Semantische Gültigkeit der Auswertung wurde auf zwei Arten überprüft. Erstens wurden die Operationalisierungen der Ergebniskategorien durch mehrere Experten geprüft. Zweitens wurde bei jeder Veränderung einer Kategorie für alle bis dahin vorgenommenen Codings die Passung der Kategorie überprüft. Durch dieses iterative Vorgehen konnte zudem die Stabilität des Instrumentes überprüft werden.

In Punkto Stichprobengültigkeit kann ferner davon ausgegangen werden, dass die Interviewpartner gültige Repräsentanten der relevanten Grundgesamtheit darstellten. Dies wurde im Vorfeld durch eine genaue Definition der Grundgesamtheit sichergestellt. Aufgrund des Vorwissens und beschränkter zeitlicher und personeller Ressourcen sollte jedoch nur eine begrenzte Anzahl von Fällen untersucht werden, die gut zugänglich waren.

Während eine Überprüfung der Korrelativen Gültigkeit mangels vergleichbarer Untersuchungen unterbleiben musste, wird die Untersuchung der sehr aussagekräftigen Vorhersagegültigkeit im Rahmen der sich anschließenden quantitativen Erhebung erfolgen. Hierbei wird sich zeigen, inwiefern die Ergebniskategorien konsistente Konstrukte relevanter Stressoren, Anforderungen und Ressourcen für die Gruppe der Freelancer abbilden und ob sie sich wie vorhergesagt auswirken.

Die Konstruktvalidität wurde im Analyseprozess für alle Hauptkategorien und die meisten Unterkategorien mit Hilfe des etablierten Anforderungs-, Belastungs- und Ressourcen-Modells, der Handlungsregulationstheorie und anderen erprobten Konzepten (z.B. Gratifikationskrise) überprüft und in Zweifelsfällen mit Mitgliedern der Arbeitsgruppe als Experten diskutiert.

Eine Überprüfung der Reproduzierbarkeit musste aufgrund knapper Ressourcen unterbleiben. Lediglich in einigen Zweifelsfällen wurde die Kategorienzuordnung durch andere Analytiker nachvollzogen.

Die Exaktheit wurde durch fortlaufende Schärfung der Kategoriendefinitionen erhöht, wobei Mehrfachzuordnungen von Textstellen (Doppelkodierungen) als zulässig erachtet wurden, sofern diese inhaltliche Facetten verschiedener Kategorien ansprachen.

### 5.3 Ergebnisse

In den nächsten Abschnitten werden die Ergebnisse der Interviewstudie dargestellt. Zur Illustration werden auch ausgewählte Zitate der Interviewpartner abgebildet, um dem Leser zu verdeutlichen, welche Codings typischerweise einer bestimmten Kategorie zugeordnet wurden. Tabelle 11.1 im Anhang enthält eine Übersicht über die Ergebniskategorien und Paraphrasen.

**Tabelle 5.3: Ergebniskategorien der Qualitativen Inhaltsanalyse**

<b>Hauptkategorien</b>	<b>Unterkategorien</b>
Stressoren	Einkommensunsicherheit
	Planungsunsicherheit
	Unsicherheit
	Emotionale Dissonanz
	Arbeitsextensivierung
	Arbeitsunterbrechungen
	Zeitdruck
	Interaktionsprobleme / Kunden
	Arbeitsorganisatorische Probleme
	Mobilität
Personale Ressourcen	Selbstregulationsstrategien
	Professionelle Erfahrung
Situative Ressourcen	Finanzielle Ressourcen
	Berufliche Netzwerke
	Qualifikationsmöglichkeiten
	Kommunikationsmöglichkeiten
	Kooperationsspielraum
	Gestaltungsmöglichkeiten
	Handlungsspielraum
Zeitspielraum	
Anforderungen	Komplexität
	Variabilität
	Kooperationserfordernisse / Kunden
	Kooperationserfordernisse / Partner
	Selbstregulationserfordernisse
Aussagen zur Wirkung der Arbeit	Selbstwirksamkeit
	Identifikation
	Gratifikationskrise

Es ließen sich eine Reihe potenziell stressrelevanter Arbeitsmerkmale von Freelancern identifizieren. Die Hauptkategorien und die ihnen zugeordneten Unterkategorien bzw. Stress-Konstrukte sind in Tabelle 5.3 abgebildet. Die Operationalisierungen der Ergebniskategorien sowie Ankerbeispiele und Zitate werden im Folgenden ausführlich dargestellt.

### 5.3.1 Anforderungen

Als typische Anforderungen nannten die Befragten folgende Bereiche der kognitiven, sozialen und auch emotional-motivationalen Regulation:

- Komplexität
- Variabilität
- Kooperationserfordernisse / Partner
- Kooperationserfordernisse / Kunden
- Selbstregulationserfordernisse

#### 5.3.1.1 Komplexität

Die Kategorie Komplexität wurde in ihrer ursprünglichen Definition dem ISTA und Aussagen der Handlungsregulationstheorie entnommen. Komplexität bezeichnet demnach die kognitive Anforderung, unter Einbezug hoher Regulationsebenen komplexe Aufgaben zu lösen, die in der Regel genaue Planung und teilweise komplizierte Entscheidungen beinhalten.

Im ISTA wird Komplexität durch z.B. schwierige Aufträge, komplizierte Entscheidungen und genaue Planungen operationalisiert. Hohe Komplexität besteht auch dann, wenn Gelegenheiten bestehen, bei der Arbeit Neues zu lernen. Komplexität in diesem Sinne bezieht sich auf die Bearbeitung einzelner Aufgaben bzw. auf die Mikroebene (Semmer, 1997).

Drei von vier Freelancern thematisierten in den Interviews die Notwendigkeit, selbst neue Konzepte entwickeln müssen.

IP 4, 156-156: „Manchmal wird man gefragt, oder bekommt mal eine Anfrage auf Standardlösungen, die halt Standards sind, die man - darum muss ich mir keine großen Gedanken machen - aber die Regel ist halt einfach, dass es dann immer spezielle Lösungen sind, so, es muss dann immer etwas Besonderes sein und muss sich unterscheiden von anderen. Das ist auch eigentlich immer so die Triebfeder, dass man halt immer neue Wege der Gestaltung findet, die dann die Aufmerksamkeit erregen, oder nicht immer neue, aber für ein Thema dann entsprechende Wege. Und das ist - kann man... ist nicht immer gleich geschaltet. Das ist immer wieder... neu. Also, das ist immer wieder der kreative Prozess, eigentlich.“

Hier wird deutlich, dass die Anforderungen für Freelancer über das Verständnis von Komplexität in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen hinausgehen. Während traditionell von klar

vorgegebenen Aufgaben ausgegangen wird, bezieht die Aufgabenstellung bei Selbstständigen häufig auch die Entwicklung von Zielkonzepten auf Grundlage bestimmter Zielkriterien ein. Ebenso beschrieb eine Freelancerin die ausdrückliche Anforderung, sich über Entwicklungen auf dem Markt orientieren zu müssen.

IP 2, 95-95: „... dann kommt... da gibt's noch mehr... noch Konkurrenz-Beobachtung, so ein bisschen Hefte lesen, wobei - das kann man eigentlich auch nicht schaffen, da hat man - das war auch ein Nachteil - die ganzen Redaktionen haben ja die Abos, alle möglichen Zeitschriften da liegen, die habe ich natürlich nicht. Ich habe immer so einen begrenzten Ausschnitt und es ist jetzt auch nicht so, dass ich mir jeden Monat 10 Frauenzeitschriften kaufe, um zu wissen, was da los ist.“

Im Gegensatz zu den Anforderungen in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, die sich überwiegend auf die Planung von Lösungswegen beziehen (Ebene der Handlungsplanung, vgl. Oesterreich, 1981), schließt also Komplexität bei Freelancern vermehrt auch die obersten Regulationsebenen 4 und 5, also Zielplanung und Bereichserkundung mit ein.

In Übereinstimmung mit der Operationalisierung im ISTA berichteten alle Befragten, dass ihre Arbeit auch eine genaue Planung des Vorgehens bzw. eine ausführliche Projektplanung beinhalte.

IP 3, 39-39: „Und das heißt dann aber auch, dass bei Kunden, die sich dann danach nicht irgendwie entscheiden, auch mal richtig viel Konzeptionsarbeit auf so mittlerem Level anfällt [...]. Aber wenn das dann weiter geht – dann kommen so die ersten Arbeitssitzungen mit dem Kunden daraus – entstehen daraus, das man die Sachen weiter eingrenzt, konkretisiert, in ne Abfolge bringt, und dann kriegt das ganze so den Charakter eines Angebotes. Und- das, was detailliert weiter dann daraus entstanden ist, das setze ich dann in ein Angebot, mache einen ... eine Kostenkalkulation, und dann geht das intern beim Kunden meistens weiter so seinen Weg, [...] Und dann geht's drum, wenn die Sache bewilligt, oder akzeptiert ist, dass man dann sich zusammensetzt und sagt, in welchen Schritten organisieren wir das jetzt, was muss wann passieren, also im Grunde so'n Projektplan“

Ebenso thematisierten alle Freelancer, dass ihre selbstständige Tätigkeit es grundsätzlich erfordere und ermögliche, Neues dazulernen.

IP 3, 113-113: „Hm - - Also eigentlich ist es ein Erfordernis. Aber wer als Freiberufler da keinen Spaß dran hat, der schmort irgendwann im eigenen Saft oder kann, denke ich, auch seinen Kunden nichts Neues, Bereicherndes oder Angepasstes an veränderte Situationen anbieten.“

IP 4, 118-118: „Also meiner Meinung nach eigentlich fließend. Aber die Erfahrung zeigt halt, dass man super viel erst on-the-fly im Projekt lernt. Da kommt halt eine Anforderung, die kann man noch nicht, da muss man halt nacharbeiten... dazu lernen. Weil man eigentlich... wenn man relativ viel arbeitet, arbeitet man natürlich auch immer in den Gebieten, die man kann, wo man spezialisiert ist. Und rackert man halt das ab, was man drauf hat. Das, was auch verlangt wird. Und so ... da lernt man natürlich auch immer so kleine Sachen kennen. Aber so grundsätzlich neue Sachen (räuspern) - sind dann eher... also muss man halt sich selber erarbeiten. Am besten projektfremd.“

Das Ausmaß der Komplexität scheint jedoch zwischen Freelancern zu variieren. Während zwei der Befragten angaben, komplizierte Aufgaben bearbeiten zu müssen, sagte eine Person, dass ihr in der Selbstständigkeit langfristige Herausforderungen fehlten.

IP 2, 117-117: „Also manchmal habe ich so das Gefühl, wenn ich jetzt für immer, oder für lange Zeit frei wäre, dann würde ich irgendwann abstumpfen, weil es wahnsinnig schwer ist, sich selbst immer wieder -- anzutreiben. Und immer wieder zu gucken, wie komme ich jetzt auf eine höhere Stufe, für mich ist es bequem für die gleichen Auftraggeber zu schreiben, will ich nicht noch mehr? Das ist so ein bisschen... da finde ich hakt es noch ein bisschen. Das ist ein Gebiet wo ich mir manchmal überlege, da müsstest du doch eigentlich aktiv werden, oder wo es ein bisschen unbefriedigend ist, wie es ist. Der Input fehlt so, der Punkt... ich mach jetzt mal was ganz Großes, oder was ganz Tolles. Oder du musst halt sagen, jetzt schreibe ich mal für eine neue Redaktion und dann nehme ich mir jetzt wirklich was vor. Das war so, als ich so den ersten Artikel für XY geschrieben habe, war das so'n Thrill, irgendwie, jetzt schreibe ich für die und, wow, und so, und da habe ich auch und wirklich bis zum Exzess an diesem Text gearbeitet. Und der war dann auch richtig gut. Aber jetzt so, wenn man jetzt so seine normale Ware abliefern soll auch jedes Mal toll sein, aber ich würde mir wünschen: eine Herausforderung.“

Aufgrund der unterschiedlichen Beschreibungen kann die Hypothese aufgestellt werden, dass die Komplexität der Tätigkeit von Freelancern sich in Abhängigkeit von Beruf und/oder Erfahrung unterscheiden kann.

### **5.3.1.2 Variabilität**

Im ISTA bezeichnet Variabilität die Verschiedenartigkeit der Anforderungen. Damit ist ein Abwechslungsreichtum der Aufgaben im positiven Sinne gemeint. Auf Aufgabenebene bedeutet dies, verschiedene Aufgaben zu haben und unterschiedliche Vorgänge oder Materialien zu bearbeiten, verschiedene Handgriffe mit verschiedenen Arbeitsmitteln durchzuführen, als auch eine Abwechslung zwischen Routineaufgaben und wenig Wiederholungen zu erfahren. In Übereinstimmung mit dieser Definition beschrieben die Freelancer ihre Tätigkeit als in zweierlei Hinsicht abwechslungsreich. Zum einen berichteten alle, inhaltlich unterschiedliche Aufgabenbereiche abdecken zu müssen. Dazu gehört etwa die Bearbeitung unterschiedlicher Kundenaufträge, Marketing und Akquise, Finanzbuchhaltung, Vorbereitung der Steuerunterlagen sowie interne Organisation.

IP 4, 55-59: F: Also, du hattest jetzt gerade gesagt, also dass es für Dich so an Aufgaben die Projektarbeit ja gibt, ne, also die Arbeit an den konkreten Geschichten, dann die Zusammenarbeit mit dem Kunden, anscheinend auch so was wie - ja, Kooperation mit irgendwelchen Partnern, und so. Gibt es noch andere Aufgaben, die du als Freiberufler hast?

IP: Ja, ich muss mich um meine finanzielle Situation kümmern, also um die Steuern und Buchhaltung.

F: Das machst du also auch komplett selbst?

IP: Ja, ich mache also die buchhalterischen Tätigkeiten, dass ich Quittungen abhefte und so Tabellen führe - Eingang, Ausgang - und dann gebe ich das meinem Steuerberater, der dann halt die Formulare ausfüllt, für das Finanzamt. Also, darum muss ich mich halt, oder das mache ich halt - kümmere ich mich, weil ich einen Überblick behalten möchte. Sonst...- ? Ja, muss man sich so ein bisschen um seinen... äh ... um seine Selbstdarstellung kümmern, was jetzt bei mir eine Internet-Seite ist.

Zum anderen lassen die Äußerungen darauf schließen, dass es bei der Arbeit auch eine Abwechslung hinsichtlich anspruchsvoller Aufgaben und weniger anspruchsvoller Routinetätigkeiten gibt.

IP 4, 156-156: „Es kommt drauf an. Manchmal wird man gefragt, oder bekommt mal eine Anfrage auf Standardlösungen, die halt Standards sind, die man - darum muss ich mir keine großen Gedanken machen - aber die Regel ist halt einfach, dass es dann immer sehr spezielle Lösungen sind, so, es muss dann immer etwas Besonderes sein und muss sich unterscheiden von anderen.“

IP 4, 62-62: „Nö, mittlerweile empfinde ich das als leicht. Weil das so eine Routine geworden ist. Am Anfang war das natürlich schwieriger, weil da wollte ich halt irgendwie das Hauptfeld, was ich irgendwie... ne, wollte ich halt arbeiten in meinem Bereich und schöne Sachen herstellen oder erfinden, Kreationen an den Tag bringen und da war das alles, das Drumherum war halt so störend, sich so um diese ganzen administrativen Sachen zu kümmern, aber mittlerweile habe ich da halt so eine Routine entwickelt und empfinde das nicht als schwer. Manchmal auch als entspannend mittlerweile, wenn man dann mal auch etwas anderes macht, ne. So ein bisschen abwechslungsreich.“

Bei der Auswertung stellte sich jedoch die Frage, ob die ausgeprägte inhaltliche Variabilität durchweg als im ursprünglichen Sinne positive Abwechslung zu bewerten ist. So scheint es vor allem zu Beginn der Selbstständigkeit eher schwierig zu sein, alle Aufgaben zu bewältigen. Außerdem gab eine Person die Einschätzung ab, dass es eine Überforderung darstelle, wenn man alle fachfremden Aufgaben, wie beispielsweise die Steuer, ohne fachliche Hilfe selbst erledige:

IP 3, 19-19: „Also so ...ähm ...andersrum, was nicht geht, ... ähm ... mich hat neulich mal eine Freundin gefragt, sag mal, wieso machst denn du die Steuer nicht insgesamt selbst? Oder wieso erkundigst du nicht rechtlich und machst das und das selber oder so was. Und – da habe ich gemerkt, um Gottes Willen, mich also in so was Fachfremdes einzuarbeiten oder dann mit einem Thema, was ich sowieso nervig finde, noch ganz viel Recherche-Zeit zu verbringen, also das wäre echt tödlich, also da geht gar nichts mehr, dann.“

Ein weiterer Definitionsaspekt der Variabilität im ISTA, der sich auf die Unterschiedlichkeit von Arbeitsmitteln und Handgriffen bezieht, wurde von den Befragten nicht angesprochen. Da die Freelancer in dieser Studie jedoch per definitionem vor allem Wissensdienstleister sind, überrascht dies nicht.

### **5.3.1.3 Kooperationserfordernisse / Partner**

Die Ausgangskategorie „Kooperationserfordernisse“ umfasst ursprünglich Anforderungen wie gemeinsame Entscheidungen und gegenseitige Information unter Kollegen. Dies schließt ein, komplizierte Entscheidungen gemeinsam zu fällen, zusammen mit anderen zu planen und sich gegenseitig über den Bearbeitungsstand der Aufgaben zu informieren. Die Solo-Selbstständigen arbeiten jedoch überwiegend eher alleine, was durch die Aussagen der in dieser

Studie Befragten bestätigt wurde. So gaben drei der vier Befragten an, gar nicht oder wenig mit anderen Selbstständigen zu kooperieren.

IP 3, 70-71: „F: Wie häufig kommt es zu Kooperationen, also dass man gemeinsam ein Projekt durchführt? Mit Partnern oder Netzwerken?

K: - - Nicht so sehr häufig. Ähm - - ich hatte das im – also vor anderthalb Jahren, da hat das Ganze so von Oktober bis April gedauert, dann habe ich noch ne Kooperation, die – ja, so'n halbes Jahr dauert aber sehr selten stattfindet, weil das ein sehr spezieller Coaching-Auftrag ist, - ähm ... hm - - ja. - - Das - also das ist, eher unregelmäßig und nicht so häufig.

Wenn es zu Kooperationen kommt, besteht nach Aussagen von zwei Freelancern zunächst die Notwendigkeit, Bedingungen für eine Zusammenarbeit fest zu legen. Dazu gehören Absprachen über gegenseitige Erwartungen, zu tätige Investitionen, die Honoraraufteilung, aber auch über Grenzen der Zusammenarbeit.

IP 1, 144-144: „Ja, auch, da eine gemeinsame Ebene zu finden, wie man mit Honoraren umgeht, wie finanzielle Ressourcen verteilt werden, wer wie viel investiert und wie viel davon raus bekommt. Das ist mit Sicherheit ein Thema.“

IP 4, 106-107: „Also, dass man auf jeden Fall weiß, was der andere einbringen kann in dieser Partnerschaft. Dass man definiert oder bespricht, was man von der Partnerschaft erwartet, halt, dass man da nicht verschiedene Sachen erwartet, halt, dass man die Grenzen aufzeigt, und dann... - Dass man auch eine gewisse Bereitschaft hat, ein gewisses Risiko einzugehen. Mal Sachen auszuprobieren. Also, jetzt nicht nur... Nicht nur das verbindet, was man eh schon hat, sondern wir beide wollten halt auf jeden Fall da auch was haben, was uns dann so ein bisschen zieht, um mal aus unserer Suppe raus zu kommen etwas gemeinsames, Neues zu entwickeln. So, das sind die Sachen.“

Ein Freelancer berichtete auch von der Entwicklung gemeinsamer Ziele (vgl. IP 4, 106-107). Zwei der Befragten gaben an, mit ihrem Kooperationspartner gemeinsame Planungen vorzunehmen. Dazu gehört eine gemeinsame Entwicklung von Marketingstrategien, aber auch die gemeinsame Projektplanung. Jeweils ein Freelancer gab an, dass auch die gemeinsame Projektdurchführung bzw. gegenseitiges Feedback Teil von partnerschaftlicher Zusammenarbeit sei. Außerdem berichteten zwei Befragte von gegenseitigem Informationsaustausch, der fachliche Aspekte, aber auch Informationen über Jobangebote beinhalten kann.

### **5.3.1.4 Kooperationserfordernisse / Kunden**

Aufgrund der Stichprobendefinition war bereits im Vorfeld zu erwarten, dass die wichtigsten Kooperationspartner der Solo-Selbstständigen deren Kunden sein würden. Diese Annahme wurde durch die Interviews bestätigt. Dabei scheinen die Anforderungen an die Zusammenarbeit mit den Kunden teilweise sehr hoch zu sein, da die Kooperationspartner sich aufgrund ihrer unterschiedlichen Rollen nicht auf gleicher Augenhöhe begegnen und teilweise unterschiedliche Interessen und Wissensstände ausgeglichen werden müssen. Die Kategorie

„Kooperationserfordernisse / Kunden“ wird wie folgt definiert: Die Kooperationsanforderungen beziehen sich sowohl auf die auftragsbezogene Kooperation, als auch auf die Kontaktherstellung. Zur auftragsbezogenen Kooperation mit dem Kunden gehört die Verständigung über teilweise sehr komplexe Auftragsziele, die Verhandlung der Kooperationsbedingungen sowie Abstimmungen von Ergebnis und Zwischenergebnissen.

IP 3, 29-29: „Ich habe Auftraggeber, die sind sehr fordernd, - ähm – die wollen wenig zahlen und dafür aber ganz, ganz viel haben. Und mit denen ist die Arbeit und die Zusammenarbeit anstrengend, weil es manchmal heißt, so, vorher muss ich mich genau sortiert haben, was leiste ich für welchen Preis und wie verkaufe ich, wie argumentiere ich, das an der Stelle ohne einen Honoraraufschlag nichts weiter geht, ähm .. oder auch wirklich kleine Kunden, die – die sich gebärden, als wären sie die Tollsten und alles Mögliche an Vergünstigungen haben wollen, aber im Grunde – ähm – das ist so mein Eindruck – die dann die Arbeit nicht wirklich zu schätzen wissen, das finde ich anstrengend, da gehe ich immer schon so – so wie noch mal extra-gewappnet so ins Gespräch, so nach dem Motto, hier muss ich ganz besonders auf der Höhe sein, um diese Versuche, mich anzubohren rechtzeitig zu merken.“

Als besondere Herausforderung im Kundenkontakt beschrieben alle Freelancer die Beratung und damit verbundene Versuche der Beeinflussung der Kunden:

IP 1, 27-28: F: Mhm. Und was machst du dann, wenn du merkst, der Kunde macht das unprofessionell oder will sich vielleicht auch gar nicht so viel raten lassen, oder will vielleicht auch auf deine Vorschläge nicht eingehen?

A: Ja, das kommt ganz drauf an. Im Grunde genommen, ganz behutsam versuchen, denjenigen an die Hand zu nehmen und ihm verschiedene Alternativen aufzuzeigen, Konsequenzen aufzuzeigen, und dann zu hoffen dass er das erkennt, im Zweifelsfall dann aber auch zu akzeptieren, wenn der Kunde Sachen anders machen möchte.

In diesen Fällen scheint die Schwierigkeit darin zu bestehen, den Kunden in Übereinstimmung mit den eigenen Interessen zu führen, ohne über die entsprechenden Kontrollmöglichkeiten zu verfügen:

IP 3, 41-41: „Ja, ja, genau. Und das ist eierig, weil ich den natürlich in der Form nicht kontrollieren kann. Und auch von der Atmosphäre das irgendwie vermeiden muss, dass der sich gegängelt oder bevormundet fühlt, aber trotzdem brauche ich bestimmte – ja, funktionierende Eckpunkte, um mit meinen Sachen da wirklich loslegen zu können. Und das ist – das ist eierig bei dem Kunden. Wobei ich das jetzt zweimal erlebt habe, - und das hat für mich jetzt so den Effekt gehabt, dass ich sage, ok, ich hab ne bestimmte Planung und ich kann das alles perfekt machen, ich kann da ganz viel Energie rein stecken, damit das super klasse ist, aber was nützt das, wenn an einer anderen Stelle alles mit der heißen Nadel gestrickt ist und ich mich dann ärgere über mein Perfektes, was dann ins Wasser fällt, weil der Unterbau nicht stimmt, und – so mit dem – mit meinem ganzen Vorbereitungsanspruch - habe ich mich so'n bisschen gedämpft und runter geregelt.“

Ein Interviewpartner berichtete auch von einer gemeinsamen Projektplanung und -durchführung mit Kunden. Darüber hinaus nannte ein weiterer Freelancer die Notwendigkeit, Kunden auch das Vorgehen bei der Auftragsbearbeitung und damit verbundene Probleme verständlich zu machen.

IP 4, 38-38: „Naja, ich versuche halt transparent zu bleiben und zu erklären, warum es halt jetzt meinerwegen zeitliche Verzögerung gibt oder warum es technische Probleme gibt oder kreative Probleme. Und... (räuspern) - Ja, versuche halt einfach diese Transparenz auf zu tun und ...ähm ... zu sagen, dass ich halt auch ... ja, dass ich halt mein Bestes gebe und, halt das meinerwegen Zeit braucht und ich muss noch mal drüber arbeiten und Fehler können immer passieren. Oder noch mal ein besseres Briefing, wenn ihm das nicht gefallen hat. So, das sind dann meine Ansätze halt.“

Bezüglich der Kontaktherstellung nannte jeweils die Hälfte der Befragten die Anforderung, Kontakte zu potentiellen Kunden herstellen und Kontakte auch über die Zeit (meist informell) pflegen zu müssen.

IP 2, 41-41: „Was noch dazugehört, ich versuche so ein bisschen Kontakt zu pflegen, wobei das durchaus informell sein kann, dass man auf Partys - also das ist eh ...-ähm ... dass ist auch ein Punkt, den ich beim freien Arbeiten echt schwierig finde. Das ist nicht... es läuft selten über dein Renommee, und immer über private Kontakte und das finde ich absurd. Du kannst deine Mappe - ich habe jetzt noch nicht so viele Erfahrungen gemacht damit - aber eigentlich ist es, war es immer gleich: Ich habe Aufträge von Leuten bekommen, die mich kennen, die mit mir auf einer Pressereise waren, die mich vom ehemaligen Job kennen.

Außerdem käme es bei der Kontakthanbahnung auch darauf an, seine eigenen Leistungen auf den Kundenbedarf abgestimmt darzustellen, wie zwei der Befragten bemerkten.

IP 3, 60-61: „F: Und wenn du jetzt so aktiv akquirierst, was würdest du sagen, worauf kommt es dabei an, wenn man erfolgreich sein will?

IP: (stöhnt) ... entspannt zu sein. Das ist das schwierigste ... aaaarg ... schrecklich, schrecklich. Entspannt zu sein, seine eigene Dienstleistung bezogen auf das, was das Unternehmen da braucht, darstellen zu können, - ähm ... und dazu muss man im Gespräch halt auch was rausfinden, über das, was das Unternehmen braucht und diese- dieses Wechselspiel zwischen was sagen, was fragen, Antworten kriegen und die wieder verarbeiten und dann wieder dazu passend was zu sagen, ... pf ... also da - finde ich, muss ich schon sehr fit sein. Aber wenn ich fit bin (lacht), dann klappt es gut.“

Hinsichtlich der Dauer und Intensität der Zusammenarbeit mit dem Kunden scheint es Unterschiede zwischen Freelancern zu geben. So berichtete eine Person, die Projektdauer betrage zwischen 2 Wochen und 1 Monat, während eine andere über schwankende Projektlaufzeiten von einem Monat bis zu 6 Monaten berichtete.

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die Anforderungen an Kommunikation und Kooperation, die aus der Interaktion mit Kunden erwachsen, recht hoch einzustufen und eng mit Interaktionsproblemen verbunden sind.

### **5.3.1.5 Selbstregulationserfordernisse**

Die Befragten berichteten von kognitiven und motivationalen Selbstregulationserfordernissen, die aus dem großen Ausmaß an Selbstbestimmungsmöglichkeiten in der Selbstständigkeit resultieren. Demnach beinhalten die Selbstregulationserfordernisse die Aspekte

- Orientierung
- Zielentwicklung und -entscheidung
- Aufgaben- und Bereichskoordination
- Zielplanung
- Evaluation von Strategien und Ergebnissen
- Zielbezug halten
- Organisation der Arbeitsumgebung.

Der Aspekt der Orientierung bezeichnet Aufmerksamkeitsprozesse der Informationssuche und -systematisierung (vgl. Bamberg et al., 2003). Konkret beschrieben drei Freelancer die Anforderung, ihr unregelmäßiges Einkommen sowie ihre Ausgaben und die zukünftige Auftragslage beobachten und überwachen zu müssen.

IP 1, 14-14: „Auch zwischendurch so seine - ähm - ja, seine Konten zu pflegen, so ein bisschen Buchhaltung zu machen, Belege abzuheften, die auch Konten zuzuordnen, die zu sortieren, sich immer wieder einen Überblick zu verschaffen, wie viel habe ich schon ausgegeben? Wie viel habe ich verdient? Wie sieht so eine Prognose für die nächsten Monate aus?“

IP 2, 145-145: „Ja, man muss so parallel denken. Ja. Das hat man als Redakteur sicher nicht. Dass man das die ganze Zeit so ein bisschen im Auge behalten muss, wie oft habe ich mich da gemeldet, was steht jetzt hier wieder an, was könnten die vielleicht wollen, oder was will ich von denen, ist es mal wieder Zeit, sich zu melden?“

Der Anforderungsbereich Zielentwicklung und -entscheidungen enthält beispielsweise die Notwendigkeit, sich kurz- und langfristige Ziele zu setzen, verschiedene Ziele (z.B. beruflicher und privater Natur) gegeneinander abzuwägen und sich für bestimmte Ziele bewusst zu entscheiden. Entscheidungsprozesse können sich dabei auf Ziele einer Ebene beziehen (verschiedene berufliche Ziele) oder auch unterschiedlich abstrakte Ziele betreffen (Abstimmung beruflicher Entscheidungen mit übergreifenden Wertvorstellungen). Außerdem wurde von einer Person die Anforderung genannt, eigene Bewertungsmaßstäbe für die Arbeit zu entwickeln.

IP 2, 127-127: „Schwierig. Weil, ich muss ja immer mich - das selber erfinden, wie ich das haben will. So. Wo man dann auch manchmal davon träumt, könnte ich nicht eigentlich mal, das würde mir doch viel mehr liegen und so, aber nein, dann bleibe ich lieber bei meinen Leisten, ist doch viel einfacher, was habe ich so im Leben vor, gerade, wie passt das damit zusammen?“

Des Weiteren nannten alle Befragten die Notwendigkeit, verschiedene Tätigkeiten und Handlungsbereiche zu koordinieren. Dazu gehört die Koordination von Aufträgen und Terminen sowie von „produktiven“ Arbeitszeiten und Weiterbildungszeiten. Außerdem besteht die

von allen berichtete Anforderung, Arbeits- und Erholungszeiten sowie den Arbeitsbereich mit anderen Lebensbereichen zu koordinieren.

IP 1, 104-104: „Die richtige Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeitszeit hin zu bekommen. Das ist aber nicht dramatisch. Aber das ist jetzt nicht das, was mir besonders leicht fällt.“

IP 4, 72-72: „Also ich habe jetzt, zum Beispiel jetzt ist irgendwie Juni und ich habe jetzt möglicherweise für Oktober schon ein Booking, was dann also für mich eine mittelfristige Planung wäre. Aber normalerweise läuft es halt so in einer kurzfristigen Planung, ein, zwei Monate voraus. Wenn überhaupt. Manchmal muss man das... Sitzt man und wartet auf irgendeinen Anruf oder auf irgendeinen Job und dann... Legt man sofort los, weil man gerade nix zu tun hat. Also das ist schlecht zu planen. Was man machen kann, was ich jetzt mittlerweile gelernt habe, zu sagen dann und dann bin ich weg, weil ich in den Urlaub fahre, oder weil ich mir eine Auszeit nehme, für ein privates Projekt. So, und das kommuniziere ich dann schon lange vorher, und das kann man dann auch, das kann man... Das kann ich mittlerweile planen. Dann auch Jobs absagen. Unter Umständen.“

Der Aspekt der Zielplanung umfasst ein weites Spektrum kurz- und langfristiger planerischer Aktivitäten. Zum einen geht es darum, größere Projekte bis hin zu kleineren Aufträgen inhaltlich und zeitlich zu planen. Ferner besteht das Erfordernis, kurz- und langfristige Strategien nicht nur zu entwickeln, sondern auch gegeneinander abzuwägen. Auch die vorausschauende Planung von Einnahmen und Ausgaben, der Unternehmensentwicklung oder der Einkommenssicherung im Alter sind Anforderungen, die im Zuge der Selbstregulation bewältigt werden müssen.

IP 4, 128-128: „Es schwankt. Manchmal ist es ätzend, weil man halt nicht planen kann, zu sagen... - ja, scheiß egal, ich will das jetzt, dann leiste ich mir das jetzt, ich kriege eh nächsten Monat und... wieder, wieder, wieder Kohle. Das ist dann manchmal unangenehm, weil man halt wirklich nur das ausgeben kann, was man zur Verfügung hat, und was man vor Augen hat, was vielleicht rein kommen würde - -. Auf der anderen Seite ist es manchmal auch ganz hübsch, dass man halt in einem unglaublich kurzen Zeitraum sehr viel... - ja, sehr viel finanzielle Mittel...ähm... sich beschaffen kann (lacht). Die dann auch, wenn man es dann direkt wieder vergleicht mit einem angestellten Akademiker, halt ziemlich mächtig sind. Wenn man dann so weitermacht und noch mal so einen Monat hat und noch mal so einen Monat, dann würde man denken, wow, man ist ganz geil unterwegs. Aber das ist halt nicht immer so. Das ist dann auch manchmal weniger, manchmal gar nichts. Man muss halt ein bisschen das... also zurückhalten und halt einfach kalkulieren und vernünftig sein.“

Die Evaluation von Ergebnissen und Strategien umfasst die selbstständige Kontrolle von Arbeitsergebnissen und die Bewertung angewandter Strategien im Hinblick auf die Zielerreichung. Zwei der Freelancer berichteten, dass sie ihre eigenen Arbeitsergebnisse und Strategien überwachten. Als motivationale Selbstregulationsanforderung wurde von allen die disziplinierte Bearbeitung auch längerfristiger Projekte und die eigene Motivierung genannt. Insbesondere gilt es, eigene Pläne und feststehende Termine einzuhalten.

IP 2, 32-32: „Ähm... und so, wenn keiner richtig guckt und du dich nie verantworten musst, ja, und du hast jetzt echt keine Lust (lacht) dann kann es sein... du schiebst es ewig vor dir her. Auf der anderen Seite gibt es dann wieder so Tage, wo du sagst, äh, jetzt irgendwie... Und dann rufst du echt mal drei Redaktionen durch, die du schon ewig, und wo du schon lang denkst "oh, du müsstest eigentlich... ", und dann geht das auch. Ja. - - aber diese Struktur, das finde ich mit das Schwerste an der Sache. Die braucht man aber eigentlich im Job auch. Bloß, da gibt's mehr Termine, die vorgegeben sind.“

Schließlich berichtete eine Freelancerin, dass es auch notwendig sei, selbst seine Arbeitsumgebung bzw. seinen Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel zu organisieren und zu pflegen, was in abhängigen Beschäftigungsformen in der Regel von anderen Stellen übernommen wird.

IP 2, 149-149: „Du musst dir deine Arbeit organisieren. Du musst dich organisieren, du musst dein komplettes Büro und Surrounding organisieren. Das ist viel viel mehr. Du hast noch deinen Computer und da gibt es eben keinen Dieter aus Berlin, der irgendwie das alles macht. Und das ist echt... also, diese ... - diese vielen Dinge parallel, also, die klappen auch nicht immer. Also, mein Computer müsste schon lange mit Viruszeugs - und ums Mail müsste ich mich kümmern, das könnte ruhig mal schneller werden, da stimmt auch irgendetwas nicht und so...ähm ... das ist schon ganz schön viel. Das sind dann auch wieder so Aufgaben, die sind fachfremd, die sind aber auch relativ teuer einzukaufen.“

### 5.3.2 Stressoren

In der Hauptkategorie „Stressoren“ lassen sich aufgrund der Interviews folgende Bereiche unterscheiden:

- Einkommensunsicherheit
- Planungsunsicherheit
- Regulationsunsicherheit
- Arbeitsextensivierung
- Arbeitsorganisatorische Probleme
- Mobilität
- Interaktionsprobleme / Kunden
- Emotionale Dissonanz
- Arbeitsunterbrechungen
- Zeitdruck / Intensität

Diese Kategorien werden in den folgenden Abschnitten diskutiert.

#### 5.3.2.1 Einkommensunsicherheit

Die Fundstellen innerhalb dieser Kategorie deuten darauf hin, dass das Einkommen in der Selbstständigkeit - insbesondere zu Beginn - unsicher ist. Alle Interviewpartner berichteten, dass es aus unterschiedlichen Gründen keine Sicherheit in Bezug auf das eigene Einkommen gibt: Erstens weiß man oft nicht im Voraus, ob man in den nächsten Monaten genügend Auf-

träge erhält, um seinen finanziellen Bedarf zu decken. Dies ergibt sich nach Aussagen der Interviewpartner unter anderem deshalb, weil Aufträge relativ kurzfristig vergeben werden und der Erfolg eigener Akquise-Aktionen unsicher ist.

IP 4, 72-72: „Ja, eigentlich kann man es nur kurz- bis maximal mittelfristig planen. Also ich habe jetzt, zum Beispiel jetzt ist irgendwie Juni und ich habe jetzt möglicherweise für Oktober schon ein Booking, was dann also für mich eine mittelfristige Planung wäre. Aber normalerweise läuft es halt so in einer kurzfristigen Planung, ein, zwei Monate voraus. Wenn überhaupt. Manchmal muss man das... Sitzt man und wartet auf irgendeinen Anruf oder auf irgendeinen Job und dann... Legt man sofort los, weil man gerade nix zu tun hat. Also das ist schlecht zu planen.“

Zweitens sagten drei Freelancer, dass ihr Einkommen monatlich aufgrund variierender Auftragslagen und/oder saisonaler Verdienstausschläge schwänke.

IP 3, 117-117: „Also, es gibt bestimmte Jahreszeiten, wo- wo wenig los ist, also zum Beispiel ... ähm ... ist mein Horror immer der Januar, weil im Dezember schon nicht mehr so sehr viel statt findet, und im Januar dann auch erstmal nicht, weil die meisten Unternehmen dann in Planungsphasen sind. Und gleichzeitig hat man aber immer (lacht) um Weihnachten herum ganz viele Ausgaben ... und Januar ist irgendwie immer Flaute und dann geht's auch schnell mal in den Keller mit dem Konto.“

Außerdem kann es vorkommen, dass sicher geglaubte Aufträge plötzlich storniert werden. Als vierter Grund für die Einkommensunsicherheit wurde von drei Befragten das Risiko, Kunden zu verlieren, genannt. Dies kann aufgrund von Konflikten, Unzufriedenheit der Kunden mit den Leistungen und aufgrund externer Einflüsse geschehen.

IP 2, 196-196: „Klar, wenn was zurückgewiesen wird, das ist natürlich immer ... auch ein sehr, sehr großer Stress. Aber das ist klar. Wiederum auch, glaube ich, auch nicht anders als in Redaktionen. Ein bisschen kleiner fühlt man sich noch, weil letztlich ... in der Redaktion, da muss schon ganz schön viel passieren, dass sie dir kündigen. Und beim Auftraggeber, wenn da mal ein Text nicht so toll ist, dann hast du gleich so das Gefühl ... oh Gott, jetzt denken die, ich kann irgendwie nix und ... irgendwie kriege ich keinen Auftrag mehr, weil das nicht gut genug war und so ... also das ist schon ... da ist es wieder ein anderer Stress.“

Zwei Freelancer berichteten außerdem von Schwierigkeiten aufgrund unsicherer Honorarzahungen. So besteht zum einen Unsicherheit darüber, wann die Zahlungen erfolgen. Zum anderen kam es auch vor, dass das ursprünglich vereinbarte Honorar nach Leistungserbringung nicht in voller Höhe bzw. gar nicht gezahlt wurde. Zwei weitere Aspekte der Einkommensunsicherheit wurden von jeweils einer Person angesprochen: Der komplette Einkommensverlust in Urlaubszeiten sowie eine langfristige Gefährdung des Einkommens durch unzureichende bzw. fehlende Altersvorsorge.

IP 2, 55-55: „Aber ... Beispiel XY: neue Chefredakteurin kommt, schmeißt alle Freien raus. Da brauchst... kannst ... brauchst du gar nicht hingehen unbedingt, weil, die will jetzt alles Alte loswerden und - das hat da... - wie gesagt: verlassen ist nicht, mittelfristig auf ein, zwei Jahre, ja, aber längerfristig ist schwierig.“

IP 1, 152-152: „Nee. Also meine gesamten monatlichen Kosten sind noch relativ überschaubar, ich habe auch noch keinerlei Altersvorsorge oder... ich habe auch keine Berufsunfähigkeitsversicherung, fahre da noch sehr auf Sparflamme. Es gibt bestimmt viele Leute, die mir da dringend von abraten würden. Im Moment oder bisher hatte ich noch nicht so viel Geld über, das sich in so etwas investieren wollte und gehe da eher optimistisch und vielleicht auch ein bisschen blauäugig in die Zukunft. Das wird aber auch in den nächsten Jahren mit Sicherheit ein Thema sein, wo ich mich mal mit beschäftigen muss. Momentan verdränge ich das eher.“

Insgesamt handelt es sich bei der Kategorie „Einkommensunsicherheit“ um eine Form von Regulationsunsicherheit, die sich auf einen ganz fundamentalen Handlungsbereich (Oesterreich, 1981), nämlich den der Existenzsicherung bezieht. Im Unterschied zur Definition der Regulationsunsicherheit im ISTA (s. u.), die sich auf die Aufgabenebene bezieht, geht es hier um Unsicherheit auf einer anderen, höheren Ebene: Die Erreichung existenzieller Ziele ist gefährdet. Zum einen kann der Regulationserfolg auch bei optimaler Planung und Ausführung nicht vollständig vorhergesagt werden, da eine starke Abhängigkeit von wenig beeinflussbaren Faktoren, nämlich den Kunden, besteht. Außerdem wird eine langfristige Einkommenssicherung durch ein zu geringes und unsicheres aktuelles Einkommen bzw. die zeitliche Perspektive behindert.

### 5.3.2.2 *Planungsunsicherheit*

Der Aspekt der Planungsunsicherheit bezieht sich auf Schwierigkeiten auf der Ebene der Bereichskoordination (vgl. Oesterreich, 1981), die überwiegend aus schlecht vorhersehbaren beruflichen Anforderungen resultieren. Zwei der Befragten berichteten, dass die Planung und Koordination verschiedener Jobs schwierig sei, weil Aufträge nur kurzfristig vergeben werden bzw. per se unsicher sind und unter Umständen wegfallen können. So kann es passieren, dass man entweder mit einer zu geringen Anzahl von Aufträgen da steht oder Überbuchungen in Kauf nehmen muss, um Verdienstauffälle zu verhindern.

IP 4, 88-88: „Ja, gibt es regelmäßig, halt dann, wenn so dieses Overlaying da passiert mit den Jobs, dass man irgendwie merkt, o Mann, jetzt habe ich mich aber echt, also über... Jetzt habe ich so hoch gepokert, drei fette Jobs irgendwie an der Angel - eigentlich hatte ich doch nur mit zweien gerechnet, das ist dann... wird dann schwierig. Also, wenn es dann so weit gekommen ist oder weil man vor der Wahl steht, dass man sagt, ich kann eigentlich keinen der drei absagen, weil das, ... weil das meinetwegen gute Einstiegs ... also, a) vielleicht, der eine ist ein Bestandskunde, und er rechnet mit mir, den kann ich nicht enttäuschen, das andere ist irgendwie ein neuer Kunde, den würde ich gerne überzeugen von mir, das dritte ist ein Freundschaftsdienst und... ja. Man kann irgendwie keinem irgendwie sagen, sorry, ich habe mich irgendwie übernommen. Sondern man muss es dann durchziehen und das ist dann halt sehr schwer. Also wenn es dann eintritt, natürlich... Wenn es dann... Wird es halt viel Arbeit, aber es gibt halt oft die Situation, wo... man das halt... Wo ich vorhin meinte, ja, man kann das leicht abschätzen, was jetzt vielleicht... was nichts wird. Aber es gibt natürlich auch Situationen, wo man das nicht so genau weiß und das nicht so leicht sagen kann, das klappt bestimmt nicht, sondern man denkt so, hach, ich würde gerne alles machen, aber, vielleicht klappt es auch alles, aber ist leider alles in einer Zeit, Phase. Da wird es dann so ein bisschen schwierig, weil man weiß, o Mann, man zimmert sich gerade so seinen eigenen Schwitzkasten (lacht).“

Außerdem berichtete ein Freelancer von Koordinationsschwierigkeiten zwischen beruflichen und privaten Bereichen. Die Koordination der Bereiche ist zum Beispiel dann schwierig, wenn berufliche und private Termine in Konflikt geraten und entschieden werden muss, welcher Bereich Vorrang hat (Ziel- bzw. Bereichskonflikt). Außerdem ist die Koordination der beiden Lebensbereiche auch dann erschwert, wenn berufliche Projekte bezüglich Termin und Dauer schwer planbar sind und die wöchentliche Arbeitszeit schwankt. Häufig scheint es in diesen Fällen so zu sein, dass Probleme der Unsicherheit bezüglich beruflicher Termine auf Kosten des privaten Bereichs gelöst werden.

IP 1, 80-80: „... mir den Luxus gönne dann da Urlaub zu machen. Und da müsste jetzt schon was ganz Außergewöhnliches passieren, dass jetzt im Juli noch ein ganz großer Auftrag winkt. Im Zweifelsfall müsste - müsste ich dann schon so flexibel sein.“

Insgesamt handelt es sich bei der Kategorie Planungsunsicherheit um Unsicherheiten bei der Bereichskoordination. Diese können in Form von Ziel- bzw. Bereichskonflikten auftreten oder in Form von Regulationsunsicherheiten, die aus einer Planung mit unbekanntem Variablen resultieren. Bei den zu koordinierenden Bereichen kann es sich um verschiedene Aufgaben handeln oder auch um größere Bereiche (Arbeits- und Privatleben). Ein entscheidender Faktor, der zur Planungsunsicherheit führt, ist die Unvorhersehbarkeit beruflicher Anforderungen, deren Bewältigung auf Kosten des Privatbereichs geschieht.

### **5.3.2.3 Regulationsunsicherheit**

Die Regulationsunsicherheit bezieht sich auf die Regulation einzelner Aufgaben, also die Beeinträchtigungen der Handlungsregulation auf der Mikroebene (Semmer, 1997). Fast alle Freelancer berichteten, dass die Anforderungen, die Kunden an sie stellten, teilweise unklar seien (Zielunsicherheit). So kann es sein, dass das Anliegen der Kunden schwer verständlich bzw. unklar ist oder dass die Beurteilungskriterien der Kunden nicht transparent sind.

IP 4, 34-34: „Der zweite Fakt ist halt, wenn ein Kunde sich nicht konzeptionell eingrenzen lässt. Wenn der halt so unkonkret ist mit seinen Sachen, dass man halt schwer rankommt, was er jetzt eigentlich will. - Und auch nicht bereit ist, sich ... festzulegen, sondern immer so... also, in meinem Fall ist es dann immer so: Ja mach doch mal ein paar Entwürfe. Also, so ein uferloses Geeier. Weil der Kunde weiß nicht, was er will und ich muss ihn dann halt mit Entwürfen beispielsweise dahin bringen, was er haben will. Das ist auch schwierig, weil das... muss der Kunde... also - könnte der Kunde ja eigentlich auch schon... am Anfang wissen, in dem er sich vielleicht schon mal selber ein bisschen überlegt hat, wo er eigentlich hin will. Oder sich beraten lässt. Aber von mir... dieses Geeier, fange mal irgendwie an, und wir gucken dann, das ist auch sehr schwierig.“

Außerdem scheinen bei zwei der Befragten auch Zielkonflikte aufzutreten. Diese entstehen zum Beispiel, wenn geschäftliche Interessen nicht mit übergreifenden Bedürfnissen zu vereinbaren sind. So widersprach beispielsweise das berufliche Interesse eines Freelancers an

hohen Gewinnmargen bei der Auftragsvermittlung an andere Freelancer der persönlichen Norm, faire Honorare weiter zu geben.

IP 1, 58-58: „Also auch um ein Beispiel noch zu nennen, habe ich halt freie Mitarbeiter eingekauft, und stand dann auch vor der Frage, welchen Tagessatz kann ich quasi an meine freie Mitarbeiterin weiter geben und für mich auch moralisch-ethisch diskutiert habe, wie viel Marge da in Ordnung ist, also sprich, ich hab gesehen was der Tagessatz ist, den ich vom Kunden, bekomme, der schon eher gering war, und ich dann aber wusste, dass eine freie Mitarbeiterin das für noch weniger Geld gerne machen würde und ich dann überlegt habe, ja, hm, wie viel zahle ich ihr denn jetzt? Und dann letztendlich ich ihr viel weniger gezahlt habe, als ich das ursprünglich mir überlegt hatte. Und da kurzzeitig mal einen Gewissenskonflikt hatte, und mich gefragt habe, ob das in Ordnung ist.“

Als weitere Aspekte der Regulationsunsicherheit wurden mangelnde Überschaubarkeit von Handlungsbereichen, qualitative Überforderung, Entscheidungen unter Unsicherheit, Erfolgsunsicherheit trotz optimaler Regulation und unzureichendes Feedback genannt. So berichtete eine Person, dass das Marktgeschehen schwer überschaubar sei.

IP 2, 85-85: „Ja, viel lesen, Tageszeitungen ...ähm ... ähm ... Magazine, andere Magazine, anderes Zeug. Immer das Gefühl haben, man weiß zu wenig, auch so über den eigenen Beruf. Also so netzwerktechnisch, da gibt es bestimmt noch Web-Sites und Leute, die ich gar nicht kenne, und wo ich immer so das Gefühl hab, die sind da draußen, aber wie will ich daran kommen. Wär' eigentlich nett das zu wissen.“

Eine andere gab an, dass die Anforderungen, die aus fachfremden Aufgaben resultierten, wie steuerliche und rechtliche Belange, schwer zu bewältigen und wenig durchschaubar seien.

IP 1, 121-121: „Also, ab und zu steht man, stehe ich, vor so einem Dickicht an Verordnungen und so bürokratischen Anforderungen, die es mir dann doch ab und zu mal ein bisschen schwierig machen da einen Durchblick zu bekommen. - Ich bin mir auch bei der einen oder anderen Sache noch nicht ganz sicher, ob das so alles richtig ist wie es ist ...“

Drei Freelancer berichteten von Entscheidungen unter Unsicherheit. Dies betrifft zum Beispiel Unsicherheiten der Ideen- und Geschäftsentwicklung oder auch Unsicherheiten bezüglich des eigenen Verhaltens bei Überbuchungen, und Konflikten mit dem Kunden.

IP 3, 151-151: „Oder entscheide ich jetzt dann irgendwann bei XY zu sagen, ist mal gut jetzt, ich muss ja noch wo anders gucken, Kinders, so. Ist das jetzt doof, oder ist das clever? Oder ist es clever, in irgendeinem Moment noch mal anzurufen und sich zu beschweren, also, ist es clever aufzutreten, super selbstbewusst und zu sagen, hören Sie mal, also so geht es nicht? Oder ist es halt clever die Brave naja, ok, wir sind ja alle so locker und so, so - auf der Tour, so, wird ja da auch oft gefahren. Also da ist es auch sehr schwer zu wissen, wie gehe ich damit um?“

Des Weiteren ist manchmal trotz optimaler Handlungsstrategie und -ausführung die Zielerreichung gefährdet, da man z.B. das Verhalten des Kunden schlecht kontrollieren kann.

IP 1, 136-136: „Ja, also am Anfang habe ich auch mal eine Situation erlebt, da bin ich nach einem gut gelaufenen Training noch ins Büro des Personalwesens gebeten worden, weil es da einen - ja, Personalwechsel gab und ich es unterschätzt habe - es war in einem großen Konzern - ich die Person etwas unterschätzt habe. Die war noch sehr jung und sehr ambitioniert, ich war gerade sehr gelassen, weil das Seminar sehr gut gelaufen ist und da gab es dann auch im Nachhinein auf sehr undurchsichtige Weise, kam es zu dem Ergebnis, dass wir da als Auftragnehmer raus geflogen sind, obwohl das Seminar gut gelaufen ist.“

Außerdem gaben zwei Freelancer an, unzureichendes Feedback zu erhalten, d. h. zu wenig bzw. unklares Feedback zu erhalten.

IP 2, 117-117: „Aber das ist gleichzeitig die Schwierigkeit, die du - wie gesagt, ich finde das... sozusagen in dem Berufsfeld, denke ich, dass haben Redakteure irgendwo auch. Auf der anderen Seite kriegen die dann doch vielleicht Feedback vom Textchef oder irgendwie, oder das ist dann automatisch, dass derjenige zurückkommt und sagt, da muss du noch was dran machen, oder so. Aber das habe ich halt nicht. Das fehlt.“

Gemeinsam ist diesen Situationen, dass die Erreichung des Handlungsziels unsicher ist. Dies ist besonders dann problematisch, wenn die Nicht-Erreichung des Ziels hohe Risiken birgt, wie beispielsweise den Verlust eines wichtigen Kunden. Diese ungünstige Verknüpfung ging aus den Berichten zweier Freelancer hervor. Schließlich wiesen zwei Freelancer darauf hin, dass gerade zu Beginn der Selbstständigkeit Unsicherheit darüber bestand, wie die selbstständige Tätigkeit funktioniert, welche Erwartungen Kunden an das eigene Verhalten haben und ob man den Erwartungen des Kunden gerecht werden würde.

### **5.3.2.4 Arbeitsextensivierung**

Die Kategorie Arbeitszeitextensivierung beschreibt die Ausdehnung der Arbeitszeit über ein „Normalarbeitsverhältnis“ hinaus, die die Regulation nicht-arbeitsbezogener Bereiche behindern kann. Die Ausdehnung der Arbeitszeiten auf Kosten anderer Lebensbereiche und von Erholungszeiten scheint bei fast allen Freelancern eine Rolle zu spielen. Ein Freelancer sagte beispielsweise, dass die langen Arbeitszeiten ihn daran hinderten, seinen sozialen Bedürfnissen und Pflichten seiner Partnerin gegenüber nachzukommen.

IP 4, 132-132: „Und dann eben dieses, ja, man sitzt dann halt in so einem Rädchen, wie so ein kleiner Hamster und weiß ganz genau, ich muss so lange treten, bis das fertig ist und kann jetzt nicht sagen, jetzt mache ich Schluss, was man sonst immer machen kann, wenn man das gut geplant hat, genug Zeit hat, - dass man auch mal sagt, heute ist geiles Wetter, ich habe genug getan, es ist besser wenn ich mich heute entspanne; dann komme ich morgen besser klar. Das geht dann halt nicht. Da muss man dann halt durch. Und das ist total (?). - Und dann... - sicher, stresst mich, - dass kommt dazu - wenn man weiß, oh, der Job muss doch fertig sein, weil sonst kommt die nächste Rechnung zu spät und so... Das ist so ein Stressfaktor. Oder wenn die Freundin halt neben dir steht und immer auf die Tischplatte klopft, wenn ich dann halt zu Hause arbeite, und dann bemerkt, dass ich ja wiederholt zu lange am Rechner sitze, und sie auch noch da wäre... (lacht).“

Es scheint bei manchen Selbstständigen starke Schwankungen des Arbeitsvolumens zu geben. So berichtete eine Person, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 80 Stunden pro Woche schwanke. Außerdem variieren die Angaben zu den durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten unter den Befragten zwischen 35 und 50 Stunden pro Woche. Bemerkenswerterweise gaben jedoch alle Freelancer an, dass sie teilweise am Wochenende und auch spätabends noch arbeiteten.

IP 2, 107-107: „Ähm ... man müsste verschiedene Dinge outsourcen, da denke ich auch drüber nach, ob ich die Steuer nicht weg gebe. Nur, nachdem meine letzte Steuerberaterin absolut irgendwie... (lacht) so einen Scheiß gemacht hat, habe ich gedacht, das kann ich allein besser. Und da habe ich dann so einen... ha ha... einen Trick, ein toller Trick eines Freien: Ich hab es am Wochenende gemacht, nicht in meiner eigentlichen Arbeitszeit. Hm - eigentlich auch ein bisschen doof, aber irgendwie habe ich es für mich gedanklich verschoben und dann war es nicht ganz so schlimm. Naja.“

Einer der Befragten berichtete außerdem, dass es vorkomme, dass er trotz Krankheit arbeite.

### 5.3.2.5 *Arbeitsorganisatorische Probleme*

Die Kategorie Arbeitsorganisatorische Probleme bezieht sich auf Probleme erhöhten Regulationsaufwands und Zielkonflikte. So kann es durch unzureichende Arbeitsorganisation zu Handlungsunterbrechungen kommen. Zielkonflikte, die in der Arbeitsorganisation begründet sind, erwachsen häufig aus der Anforderung, zwischen Arbeitsqualität und Quantität abwägen zu müssen. Anders als in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen werden solche Probleme jedoch weniger aus vorgegebenen Arbeitswegen resultieren, sondern eher durch eigene Strategien im Umgang mit Anforderungen verursacht.

Probleme im Bereich der Arbeitsorganisation wurden von drei Personen erwähnt. Eine Person berichtete, dass es vorkomme, dass wichtige Unterlagen nicht auffindbar seien oder dass technische Arbeitsmittel, wie Computer oder Drucker, nicht einwandfrei funktionierten. Die Instandhaltung bzw. Reparatur sei jedoch kostenintensiv und daher nicht jederzeit möglich.

IP 2, 149-149: „Also, mein Computer müsste schon lange mit Viruszeugs - und ums Mail müsste ich mich kümmern, das könnte ruhig mal schneller werden, da stimmt auch irgendetwas nicht und so...ähm ... das ist schon ganz schön viel. Das sind dann auch wieder so Aufgaben, die sind fachfremd, die sind aber auch relativ teuer einzukaufen. Also so ein Steuerberater, ok, da holt man ja vielleicht dann noch was raus, aber hier so einen Computer-Fredie sich hier so hin zu setzen für ein paar Tage, oder für einen Tag auch nur.. . Ja, die Kohle muss ich erst mal ran schaffen. Deshalb...äh... bleiben solche Sachen gerne mal liegen. Das finde ich schon schwierig.“

Zwei andere Freelancer sagten, es komme vor, dass sie vor Abgabe-Terminen mit ihrer Arbeit in Verzug seien und so zwischen Arbeitstempo und Qualität der Arbeit abwägen müssten.

IP 4, 132-132: „Na, halt - ganz genau zu wissen, ich habe zu wenig Zeit für das, was ich mache. Es werden sich hundertprozentig Fehler einschleichen... Und... ich werde... ich arbeite nicht mehr so konzentriert, nicht mehr so strukturiert dann... - wenn es in Stress ausartet, dann sagt man mal... macht man mal schneller - wie man bei uns sagt - eine dreckige Lösung mit der heißen Nadel, als eine durchdachte. Und solche Stellen, solche... Baustellen... kommen also regelmäßig als Bumerang zurück, halt. Das es dann am Ende halt nicht funktioniert oder buggy ist - Und... ja. Solche Sachen. - Und das stresst dann halt, weil man das ganz genau weiß, man hat keine Zeit, alles ordentlich zu machen, man muss es jetzt halt schnell durchstricken, um seinen Auftrag zu erfüllen. Das stresst halt.“

### **5.3.2.6 Mobilität**

Die Kategorie Mobilität bezeichnet Probleme der Bereichskoordination zwischen beruflichen und privaten Handlungsbereichen, die durch häufiges Reisen und auswärtige Übernachtungen entstehen können. Lediglich ein Freelancer berichtete, dass es vorkomme, dass er in anderen Städten übernachten müsse. Da dies jedoch nicht besonders häufig vorkäme, hätte er diesen Umstand bisher als willkommene Abwechslung erlebt. Er vermutete jedoch, dass häufige Mobilität die notwendige Pflege sozialer Kontakte gefährden könne, wenn der Job häufiges Reisen und auswärtiges Übernachten erfordere.

IP 1, 46-46: „Das ist auch immer eine sehr willkommene Abwechslung. Ich glaube, wenn das... Im Moment ist es so, dass viele Auftraggeber direkt in Hamburg sitzen, wo ich dann abends nach Hause fahren kann, das ist schon ein Vorteil. Weil, wenn ich mir vorstelle, viele Tage extern zu arbeiten, und die immer in der ganzen Bundesrepublik verstreut sind, könnte ich mir vorstellen, dass das dann auch irgendwann Ermüdungserscheinungen gibt, weil man sein soziales Umfeld doch noch anders pflegen muss.“

### **5.3.2.7 Interaktionsprobleme / Kunden**

Diese Kategorie bezeichnet Probleme, die bei der Interaktion mit Kunden auftreten können. Die Freelancer berichteten von Problemen durch divergierende Handlungsregulationen und Interessen, durch Einschränkung der Handlungsautonomie sowie durch undurchschaubares Kundenverhalten. Diese Schwierigkeiten scheinen vor allem in der spezifischen Rollenverteilung zwischen Dienstleister und Kunde begründet zu sein, die eine eher einseitige Abhängigkeit des Dienstleisters vom Kunden und damit eine ungleiche Verteilung von Handlungsrechten bzw. Macht impliziert (vgl. Dunkel, 2002).

Probleme divergierender Handlungsregulationen wurden von allen Befragten beschrieben. Erstens kommt es aufgrund der besonderen Rollenverteilung vor, dass die Interessen der Befragten nicht übereinstimmen. Beeinträchtigungen durch gegensätzliche Interessen von Kunde und Freelancer wurden von zwei Befragten erwähnt.

IP 4, 34-34: „Da wird es halt schwierig, wenn da - wenn der Kunde auf einmal - also, wenn er sich an mich wendet, weil er was Gutes haben will, was qualitativ Hochwertiges und Ausgereiftes, weil ich halt schon lange und viele Erfahrungen ... - lange arbeite und viele Erfahrungen hab, und dann auf einmal anfängt, im Nachhinein zu sagen, ja, wir wollen ein Riesending aber wir haben kein Geld. Das finde ich dann immer schwierig, weil, dann fühle ich mich halt tendenziell ein bisschen veräppelt. Also wenn er nicht von vornherein mit der... mit der Katze aus dem Sack kommt, sondern erst so tut, als... mir Honig um den Bart schmieren, er will mich haben, laber laber... und im Endeffekt dann sagt: ja, aber eigentlich können wir dir dafür nichts geben. So, das finde ich dann schwierig. Äh ... dann für mich so einen Standpunkt zu kriegen dann,... weil - also, ihm klar zu machen, dass es so nicht geht. Also dass ... ich schon bestimmte ... für meine Leistung auch bestimmte Sachen brauche.“

Außerdem kommt es vor, dass der Kunde das eigene Vorgehen beispielsweise durch fehlerhafte oder unzureichende Konzeptvorgaben und Formen mangelnder Kooperation behindert. Die Freelancer berichteten, dass die eigene Planung teilweise dadurch behindert wird, dass man auf wichtige Informationen von Kunden warten muss und dass Kunden auf Anfragen nicht reagieren. Manche Kunden kooperieren nach Auskunft eines Befragten nicht wie verabredet oder verlangen während der Umsetzungsphase aufwändige Konzeptrevisionen.

IP 2, 59-59: „Und ich habe im September dem Chefredakteur ein Mail geschrieben, dann sagte er, ich soll an die Textchefin mich wenden, die Textchefin sagt jetzt schon seit Monaten immer mal wieder so, ja, jetzt haben sie gerade wieder viel Stress, weil sie das aktuelle Heft fertig machen müssen, aber dann ist wieder Themenbesprechung, dann wird sie es noch mal einbringen und dann hat sich offensichtlich nie jemand dafür interessiert und dann habe ich im Dezember noch mal angerufen und dann habe ich im Januar Sie noch mal drauf angesprochen... tja ....“

Darüber hinaus berichteten zwei Freelancer, dass Verhaltensweisen des Kunden ihre persönlichen Normen verletzen, in dem sie sich nicht an Vereinbarungen hielten oder offensichtlich unehrlich waren.

IP 3, 63-63: „Und dann habe ich gleich von Anfang an gesagt, das funktioniert so überhaupt nicht...ähm ... wir müssen es vielleicht so und so anders machen und ...äh ... mit Symbolen oder mit irgendwie... Und hab mir einen abgerissen, mit einem Astrologen gesprochen und bla bla bla... für eine Doppelseite, und der hat mich hinterher - es wurde dann nicht gedruckt - er hat mir gesagt es lag an meinem Text. - Dadurch dass ich ein paar Kontakte in der Redaktion hab, wusste ich, dass die Art-Direktion gesagt hat, so ne Matrix drucken wir nicht. Das heißt, es lag nicht an meinem Text und ich wurde trotzdem mit einem Honorar abgespeist, das ist ein Tagessatz. Und ich hab irgendwie 10 Tage daran gearbeitet.“

Wie im Dienstleistungsbereich nicht anders zu erwarten, gilt für alle Befragten der Grundsatz „der Kunde ist König“. Das bedeutet, dass dem Kunden im Arbeitsprozess erheblicher Einfluss zukommt, was zu Einschränkungen der Handlungsautonomie des Dienstleisters führen kann. Alle Befragten gaben an, sich nach dem Kunden richten zu müssen. Dazu gehört, dass man Kundenentscheidungen akzeptieren und seine Arbeitsweise an die Kundenwünsche anpassen muss.

IP 1, 26-26: „Bei... einem Beratungsauftrag, da ist es manchmal auch angezeigt, seine eigenen Qualitäten und Ansprüche nicht automatisch auf den Kunden übertragen zu wollen, sprich, auch zu akzeptieren, dass der Kunde in vielen Punkten ganz unprofessionell an Dinge herangeht, und es nicht meine Aufgabe ist, mich darüber aufzuregen und mich zu beschweren, wie wenig Kompetenz er da in dem Bereich hat.“

Außerdem kommt es nach Auskunft eines Befragten auch dazu, dass enge Terminvorgaben des Kunden die Handlungsautonomie stark einschränken können. Eine weitere Behinderung der Interaktion, die von fast allen Freelancern angesprochen wurde, resultiert aus undurchschaubarem Kundenverhalten. Dies liegt dann vor, wenn Strategien des Kunden undurchsichtig sind und der Kunde seine Absichten zu verbergen sucht. Diese Situation liegt auch dort vor, wo beispielsweise die interne Funktion des Interaktionspartners in der Kundenorganisation unbekannt ist. In diesen Fällen entsteht Regulationsunsicherheit, da die Absichten des Kunden und seine Motive nicht bekannt sind.

IP 3, 33-33: „Da ist was von Taktieren dabei, da ist auch immer – also, ich habe eine Auftraggeberin, mit der ich auch im Moment so einen Mailwechsel habe und Telefonate, die habe ich da vor Augen – es ist auch immer so eine überbetonte Freundlichkeit dabei, so wie schießfreundlich, und –ähm – hintenrum pult sie einem dann einen bei. Oder – also es hat immer so was Doppelbödiges.“

### **5.3.2.8 Emotionale Dissonanz**

Diese Kategorie entspricht dem Konzept der Emotionsarbeit, das auf Hochschild (1990) zurückgeht. Emotionsarbeit ist definiert als „die bezahlte Arbeit, bei der ein Management der eigenen Gefühle erforderlich ist, um nach außen in Mimik, Stimme und Gestik ein bestimmtes Gefühl zum Ausdruck zu bringen, unabhängig davon, ob dies mit den inneren Empfindungen übereinstimmt oder nicht“ (Zapf et al., 2000, S.2). Stress entspringt dabei aus der Inkongruenz zwischen gezeigten Emotionen und aktueller Gefühlslage. Die in den Interviews berichteten Anforderungen beziehen sich insbesondere auf den Aspekt der Emotionalen Dissonanz, für den besonders negative Effekte nachgewiesen wurden (Zapf et al., 2000).

Drei der Befragten gaben an, zu ihren Kunden freundlich sein zu müssen, auch wenn die reale Gefühlslage anders aussieht. Dazu nannten einzelne Freelancer verwandte Anforderungen, wie etwa den Zwang, Kunden gegenüber stets verständnisvoll sein zu müssen und sich dem Kunden gegenüber motiviert geben zu müssen.

IP 4, 38-38: „Weil, alles andere kann ich mir ja auch nicht leisten. Ich kann nicht einschnappen ... klar, ich habe schon manchmal mit dem Gedanken gespielt, dann sage ich halt das ganze Ding ab (räuspern), aber das habe ich dann wirklich noch nie gemacht, weil das fällt natürlich auch auf mich zurück, wenn man einmal arrogant so einen Kunden verprellt.“

### 5.3.2.9 *Arbeitsunterbrechungen*

Die Kategorie Arbeitsunterbrechungen bezeichnet Regulationsbehinderungen, die durch Unterbrechungen des Regulationsprozesses verursacht werden. Unterbrechungen können durch Partner, Kunden, wichtige Aufträge oder ein hin und her Springen zwischen parallel zu bearbeitenden Aufgaben entstehen.

Probleme durch Arbeitsunterbrechungen wurden von zwei Freelancern thematisiert. So berichtete einer der Befragten, dass häufige Anrufe von Kunden die Arbeit behinderten. Ebenso könne es vorkommen, dass bestimmte Aufträge auf Druck von Kundenseite erste Priorität bekämen und den laufenden Arbeitsprozess störten. Von zwei Befragten wurden Probleme genannt, die durch einen schnellen Wechsel zwischen mehreren Aufgaben verursacht werden. Diese Situation entsteht nach Auskunft der Befragten durch parallel laufende Jobs und Überbuchung.

IP 4, 130-130: „Es stresst halt, wenn man zu viele Jobs hat und man halt nur noch so jongliert, mit den Prioritätslisten, die ich eingangs schon erwähnte, die man dann auch am Tag manchmal umschmeißt, weil halt ein Anruf kommt, wie sieht es aus, und dann, o Scheiße, der muss jetzt doch in Prio 1... Und das stresst halt ein bisschen, weil man sich dann auch... ich kann das zwar, so Multitasking mäßig, aber es ist natürlich keine schöne Arbeit, wenn man dann wirklich nur noch darauf so zurück fährt, das zu machen, was man kann, was man routinemäßig kann, und dann halt nicht mehr wirklich... Kreationen in die Jobs reinbringt und Feinheiten, sondern nur noch abreißt. Das ist dann nicht so schön.“

### 5.3.2.10 *Zeitdruck und Intensität*

Die Kategorie Zeitdruck und Intensität beinhaltet Probleme des Regulationsaufwandes und der quantitativen Überforderung. Es besteht die Notwendigkeit, mit hohem Tempo zu arbeiten und ein großes Arbeitsvolumen zu bewältigen. Außerdem bezeichnet diese Kategorie auch erhöhte Konzentrations- und Aufmerksamkeitserfordernisse. Alle Freelancer gaben an, dass es vorkomme, dass die Zeit nicht ausreiche, um das Arbeitsvolumen zu bewältigen. Dies kann aus unterschiedlichen Gründen passieren: manchmal sind zu viele Aufgaben auf einmal zu bewältigen, die Zeit wird knapp vor dem Abgabetermin oder Kunden setzen von vornherein so enge Termine, dass die Zeit für die Auftragsbearbeitung zu knapp ist. Drei der Befragten berichteten auch, dass sie teilweise sehr intensiv arbeiten müssten. Dies ist dann der Fall, wenn eine hohe Konzentration erforderlich ist. Dieser Grund wurde von einem Freelancer genannt. Zwei andere gaben außerdem an, schnell bzw. besonders effektiv arbeiten zu müssen, um Kundenwünschen gerecht zu werden.

IP 3, 17-17: „Also, als leicht empfinde ich es, wenn das – und dann macht es mir wirklich sehr viel Spaß – wenn ich das mit einem zeitlichen Puffer machen kann. Und es wird dann stressig, wenn Zeitknappheit dazu kommt. Wenn ich mitkriege, so ich muss was vorbereiten und – entweder ist von vornherein der Termin sehr eng gesetzt vom Kunden oder ich bin mit meinem Arbeitspensum nicht vorangekommen, so dass ich selber mich so in Druck gebracht habe, - ähm ...dann ist es anstrengend.“

Während zwei Befragte berichteten, dass sie wenig Zeitdruck hätten, sagte einer, er habe häufig Zeitdruck.

### 5.3.3 Ressourcen

#### 5.3.3.1 Personale Ressourcen

In der Kategorie „personale Ressourcen“ lassen sich aufgrund der Interviews folgende Bereiche unterscheiden:

- Selbstregulationsstrategien
- Professionelle Erfahrung

##### 5.3.3.1.1 Selbstregulationsstrategien

In dieser Kategorie werden von den Freelancern beschriebene Strategien zusammengefasst, die genutzt werden, um das eigene Erleben und Verhalten auf Ziele auszurichten und zu steuern. Drei von vier Befragten sagten, dass sie ihre Arbeit systematisch planen. Dies geschehe u. a. durch Prioritätensetzung, durch den Entwurf kurz- und langfristiger Pläne sowie die Strukturierung von Tätigkeiten.

IP 2, 31-31: „Man muss sich sehr viel Struktur selber geben, was nicht immer klappt. Also, wie - wie lange sie surfe ich jetzt,... was gucke ich dabei an, wie lange schreibe ich jetzt,...ähm ... ja, ich setze mich morgens schon hin und mach so eine Liste, der Dinge, so'n paar Dinge, so dass ich den und den anrufe und dann ist... - im Kopf habe ich dann schon so eine - am Anfang der Woche - ein bisschen eine Sequenz, was will ich abarbeiten? So. Also, an dem Tag möchte ich vielleicht die Interviews mal abgeschrieben haben, an dem Tag ist kreativer Tag und ich fange an zu schreiben und zu strukturieren, an dem anderen Tag ist dann Fein-Tuning von einem Text, oder so...“

Zwei Freelancer gaben außerdem an, bei unsicheren Planungen Alternativpläne bzw. Doppelplanungen vorzunehmen. Eine weitere Strategie, die von zwei Personen erwähnt wurde, ist die Definition fester Arbeitszeiten. Eine Person berichtete jedoch auch, dass sie das Ende der Arbeitszeit bewusst flexibel gestalten würde, um produktive Arbeitsphasen auszunutzen.

IP 1, 6-6: „Wenn ich zu Hause arbeite, Sachen vorbereite, Seminare vorbereite oder so was wie Akquise vorbereite, oder Seminare nachbereite, dann versuche ich für mich das so zu strukturieren, dass ich einigermaßen früh aufstehe. Das heißt bei mir so zwischen sieben und acht, und dann eigentlich versuche spätestens um neun am Schreibtisch zu sitzen und aktiv zu werden, weil meine Zeit bis Mittag so die effektivste ist, wenn ich was mache. Und ich versuche dann für mich abends klar auch an Feierabend anzusetzen, sprich, maximal bis um 20:00 Uhr etwas zu machen.“

Eine generelle Trennung von Arbeits- und Freizeit wurde auch von einer dritten Befragten als wichtig erachtet. Weitere Strategien der Selbstregulation, die die Freelancer nannten, sind die Definition von Tageszielen sowie bestimmte Arbeitsroutinen.

IP 1, 106-106: „Manchmal, indem ich mir dann Zeiten setze, dass ich sage, ok, ich möchte jetzt bis 17:00 Uhr, bis 20:00 Uhr oder bis 16:00 Uhr noch tätig werden oder, dass ich mir sage ok, die Dinge will ich schaffen heute und dass ich versuche sie so schnell wie möglich zu erledigen.“

Außerdem gaben zwei der Befragten an, den Bearbeitungsstand ihrer Aufgaben zu überwachen.

#### 5.3.3.1.2 Professionelle Erfahrung

Nach Angaben der Freelancer können vorhergehende professionelle Erfahrungen allgemein und insbesondere Erfahrungen mit der selbstständigen Existenz hilfreich sein. Die Erfahrungen können sich auf spezifische Tätigkeiten oder auch auf bestimmte Kunden beziehen.

Zwei Personen sagten, dass die Erfahrung mit der Selbstständigkeit ihnen helfe, Vertrauen ins berufliche Überleben zu entwickeln.

IP 1, 34-34: „Manchmal gibt es Situationen, wo ich dann doch ein bisschen unsicher bin, gerade in der Anfangszeit, da gab es noch viele Situationen, in denen ich nicht genau wusste, wie es weitergeht. Mittlerweile bin ich gerade an so einem Punkt, dass mein Zutrauen da wächst, dass das alles gut funktioniert und ich da generell ganz gelassen in die Zukunft schauen kann.“

Jeweils ein Freelancer gab an, dass professionelle Erfahrung und Bekanntheit mit Kunden zu mehr Sicherheit im Umgang mit Kunden und mehr Sicherheit bezüglich der Kundenanforderungen führe. Außerdem werde es mit zunehmender Erfahrung einfacher, die eigene Arbeit zu bewerten.

IP 2, 84-85: F: „Hast du dann das Gefühl, ihr habt euch dann gut verständigt, darum... Worum es gehen soll, wie die Geschichte hinterher aussehen soll?“

IP: „Eigentlich schon. ...Ist aber auch lustig, dass ich da früher dachte, da müsste man viel mehr machen und jetzt sehe, dass es einfach auch viel Professionalität ist, das dann eben auch zu wissen, wie es zu sein hat.“

Schließlich resultieren aus vorherigen Berufserfahrungen Referenzen, die diese Erfahrungen dokumentieren und bei der Job-Akquise behilflich sein können. Dies berichteten zwei der Befragten. Einer von ihnen erzählte, dass eine gute Reputation aufgrund früherer Jobs zu neuen Jobanfragen führen kann.

IP 4, 5-5: „Naja, ich mache halt Animationen und ich programmiere Webseiten und da habe ich mittlerweile halt eine gute Reputation in der XY Szene, dass halt die Leute mich anrufen, wenn es um komplizierte Sachen geht, oder Animationen, Spiele.“

### 5.3.3.2 *Situationale Ressourcen*

In der Kategorie „situationale Ressourcen“ lassen sich aufgrund der Interviews folgende Bereiche unterscheiden:

- Finanzielle Ressourcen
- Netzwerke und Kundenkontakte
- Kooperationsspielraum
- Kommunikationsmöglichkeiten
- Gestaltungsmöglichkeiten
- Handlungsspielraum
- Zeitspielraum

#### 5.3.3.2.1 Finanzielle Ressourcen

Drei der Befragten thematisierten die Vorteile finanzieller Puffer. Finanzielle Ressourcen können ihren Angaben zufolge in verschiedener Hinsicht unterstützend wirken: Sie erlauben die regelmäßige Auszahlung eines festen Gehalts und den Besuch von Weiterbildungskursen. Außerdem lassen sich mit entsprechender finanzieller Ausstattung bestimmte Aufgaben an externe Dienstleister delegieren, was zu einer zeitlichen und inhaltlichen Entlastung beiträgt. Diese Aspekte wurden von je einem Freelancer angesprochen. Fast alle betonten außerdem die Bedeutung finanzieller Rücklagen als Sicherheitsfaktor in Zeiten schlechter Auftragslagen.

IP 4, 94-96: „Und natürlich den Puffer, - ich hab gerade einen guten Puffer durch das letzte halbe Jahr - den Puffer zu halten und... in kleinen Schritten einfach immer wieder zu... zu erhöhen...“  
F: „... finanziellen Puffer?“  
IP: „ ... finanziellen Puffer, halt. Der einen im Notfall auch ein bisschen absichert.“

Zwei Freelancer gaben an, ihr Gehalt entspreche in etwa einem Akademikergehalt. Einer von ihnen betonte, dass die Honorare in guten Monaten auch weit darüber liegen könnten.

IP 4, 126-126: „Dass mal immer wieder riesengroße Brocken Geld aufs Konto gespült werden, wo man leicht... dazu neigt halt, ... das über zu bewerten und durch zu drehen, weil es halt so viel auf einmal ist. Was dann aber sich... ja, ich würde mal sagen, wenn ich mich so vergleichen würde, ... würde ich das mal auf ein monatliches... monatliches Einkommen... das (ist?), glaube ich, einem Angestellten... eines Akademikers, glaube ich, gleichgestellt, halt.“

Da insbesondere am Anfang das Gehalt sehr unsicher sein kann, scheint das Überbrückungsgeld zu Beginn der Selbstständigkeit eine wichtige Sicherheit darzustellen, wie eine Freelancerin berichtete.

### 5.3.3.2.2 Netzwerke und Kundenkontakte

Berufliche Netzwerke scheinen für Freelancer eine wichtige Rolle zu spielen. Dabei verschwimmen teilweise die Grenzen zwischen kollegialen Beziehungen und Kundenkontakten. In jedem Fall scheinen gute Kontakte zu Kollegen, aber auch zu Kontaktpersonen in Kunden-Unternehmen, Vorteile für die Job-Akquise zu bringen. Dies berichteten alle Befragten.

IP 4, 54-54: „Und da hat man auch keine Chance - also wenn dann manche Jobs, gerade die lukrativen, bei den großen Agenturen, die werden gar nicht groß auf den Markt geschossen, dass man davon hört. Sondern man muss halt Leute in den Agenturen kennen. Dann kommt man daran.“

Außerdem erhält man den Angaben von zwei Befragten nach durch solche Netzwerke auch fachliche Unterstützung. Als weitere Vorteile von Netzwerken wurden Möglichkeiten der Informationssammlung sowie des Kontaktausbaus genannt.

IP 2, 187-187: „Oder XY ist jetzt eben im Redaktionsbüro, da kriege ich das so mit, die ist dann halt mal – was auch ganz nett ist, aber was auch – wie eben mit diesem persönlichen Kennen lernen wichtig ist – die ist dann halt mal hier auf einer Party und da ist ein Event im XY-Hotel, da ist sie eingeladen – das habe ich alles nicht. Da überlege ich mir manchmal ... was mache ich denn da jetzt, irgendwie ... da müsste ich doch mehr eigentlich sagen, ich bin die XY ... schickt mir doch auch mal was.“

Insbesondere scheinen sich gute Beziehungen zu Kunden bzw. die Pflege von Stammkunden als vorteilhaft zu erweisen. Dies gaben drei der Befragten an. So führen gute Beziehungen zu Kunden zu mehr Sicherheit in der Interaktion: Sie reduzieren die Unsicherheit bezüglich der Kundenanforderungen, des Feedbacks und des gegenseitigen Umgangs. Auch Probleme im Projekt können bei guten Beziehungen leichter gelöst werden.

IP 3, 144-145: F: „Ähm ... gibt es etwas, was – dir dann hilft in so einer Situation, um mit der Situation klar zu kommen?“  
 IP: „Ein guter Kontakt zum Auftraggeber, - dass ich den also auch wirklich postwendend informieren kann, dass ich also auch schneller bin, als die stille Post des Unternehmens, ...ähm ... und eben Rückhalt vom Auftraggeber, und das war bisher so.“

Außerdem scheint Stammkundschaft auch die finanzielle Sicherheit zu vergrößern, wie zwei Freelancer berichten: Erstens gibt es immer wieder Jobanfragen von guten Kunden und zweitens werden von solchen Kunden nach Angaben einer Freelancerin auch bei Fehlern noch Folgeaufträge vergeben.

IP 4, 52-52: „Also glücklicherweise habe ich in den letzten Jahren... Musste ich gar nicht so viel akquirieren. Weil irgendwie immer dann, wenn ein Job zu Ende war oder noch mitten in einem Job die nächste Anfrage rein kam. Also teils von meinen Bestandskunden, die mich öfter buchen, teils auch von neuen.“

### 5.3.3.2.3 Kooperationsspielraum

Die Kategorie „Kooperationsspielraum“ umfasst Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Auswahl von Kooperationspartnern. Einen großen Kooperationsspielraum haben Personen, die beispielsweise selbst entscheiden können, ob sie eine Arbeit alleine oder mit anderen zusammen ausführen. Zwar können Freelancer per se selbst entscheiden, ob sie mit anderen zusammenarbeiten und mit wem sie kooperieren möchten. Dennoch scheint der von zwei Befragten geäußerte Wunsch nach mehr Kooperationsmöglichkeiten mit anderen nicht ohne weiteres realisierbar zu sein. Während alle Befragten angaben, überwiegend allein zu arbeiten, äußerten zwei von ihnen den Wunsch nach mehr Zusammenarbeit mit anderen.

IP 1, 96-96: „Also ein Ziel ist mit Sicherheit, mehr aus dieser Einzelkämpfer Position wieder zu einem Teamplayer zu werden, also Leute an meiner Seite zu haben, mit denen ich Dinge gemeinsam planen kann.“

IP 2, 16-16: „Und da gibt's aber auch Tage, wo man denkt "wär auch schön, mal wieder in ein Büro rein zu laufen und hallo zu sagen, und einfach da zu sein, zu 'ner Gruppe zu gehören, also, das ist schon... das fehlt mir schon. Ich denke auch, dass ich das irgendwann mal wieder gerne möchte, oder auch deswegen ja jetzt teilweise auch in der Redaktion arbeite, weil ich das auch wirklich genieße.“

### 5.3.3.2.4 Kommunikationsmöglichkeiten

Kommunikationsmöglichkeiten sind Möglichkeiten der Kontaktaufnahme während der Arbeit, die auch nicht arbeitsbezogene Kommunikation beinhalten können (Semmer et al., 1999). Zwei Freelancer gaben an, während der Arbeitszeit wenig Gelegenheit zur Kommunikation mit anderen zu haben. Wenn während der Arbeitszeit kommuniziert wird, dann häufig über elektronische Kommunikationsmedien, wie Telefon, Email oder Chat. Alle gaben an, per Telefon mit Kollegen, Lebenspartnern, Freunden bzw. Bekannten und Personen aus dem beruflichen Kontext in Kontakt zu treten. Fast alle kommunizieren zusätzlich per Email oder Chat mit Kollegen und Freunden. Gelegenheit zu persönlichen Treffen bieten gemeinsame Mittags- oder Kaffeepausen. Diese Möglichkeit nutzen zwei der Befragten.

IP 2, 18-20: F: „Und - und was für Möglichkeiten hast du während der Arbeit, also wenn du dann hier arbeitest, mit Leuten zu sprechen?

IP: „Kaum. Also halt telefonisch, klar, aber da geht es eigentlich nie ums Inhaltliche. Es sind halt entweder, wie gesagt, Gespräche mit Experten, dann muss ich halt mal meinen Mann anrufen, irgendwie so (lacht), aber ist auch nicht so wahnsinnig regelmäßig. Also das ist vielleicht so einmal am Tag, dann auch nur kurz, weil er auch kein großer Sprecher ist, so... im Büro. Ähm ... und dann, was ich versuche zu betreiben, regelmäßige Mittagessen mit Leuten, die ich kenne, um einfach so dieses... Ich-bin-ein-bisschen-im-Leben zu haben.“

### 5.3.3.2.5 Gestaltungsmöglichkeiten

Die Kategorie „Gestaltungsmöglichkeiten“ bezieht sich auf Entscheidungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitsgestaltung. Damit werden Möglichkeiten der Einflussnahme jenseits der Grenze zwischen Aufgabengestaltung und OE angesprochen (Volpert, 1994) bzw. die Meso-Ebene (Semmer, 1997). Diese Kategorie umfasst Möglichkeiten der Selbstbestimmung, die sich z.B. auf Entscheidungen über den Arbeitsort, die Arbeitsmenge, die Urlaubsplanung sowie die Tätigkeits- und Unternehmensentwicklung beziehen.

Alle befragten Freelancer gaben an, dass es ihnen grundsätzlich möglich sei, ihre täglichen Arbeitszeiten selbst zu bestimmen.

IP 4, 98-98: „Es ist halt auch so, dass ich sage, ja, ich fange ein bisschen später an, weil irgendwie meine Freundin irgendwie noch da ist und dann frühstücken wir, oder weil wir Besuch hatten, weil ich Besuch hab, oder ich morgens mich mit jemandem zum Kaffeetrinken treffe ... -trinken treffen möchte, .. kann ich... meine Startzeiten kann ich ja flexibel legen, wenn ich dann ja nach hinten raus auch flexibel bin. Und das kann ich halt - mache ich halt so.“

Jeweils zwei sagten, sie könnten bestimmen, wann sie Urlaub machten, wie groß ihr Arbeitsvolumen sein soll und wann sie sich wie fortbilden.

IP 2, 133-133: „Ja es ist schon möglich. Gerade wenn man so ein bisschen regelmäßiger Auftraggeber hat. Das ist schon möglich. Genauso wenig... Es ist halt ein bisschen - ich nehme jetzt Urlaub - kann ich schon nehmen, wann ich will, aber kündige es an und sage: Ich bin dann und dann nicht da, weil ich nicht will, dass mich jemand anruft und mich dringend braucht und denkt, Mensch, wo ist sie, und sie meldet sich nicht zurück.“

IP 4, 120-120: „Eigentlich nur von meinem Interessenbereich, was ich gerne machen möchte und dann muss ich... - also das weiß ich sehr genau, was ich gerne machen möchte... - weiß ich halt, was ich dazu lernen muss. Weil ich eben nicht weiß, wie ich es mache. Ich möchte es machen, aber weiß nicht wie, also muss ich lernen. Und dann geht das halt los, eigentlich, aus meiner eigenen Motivation heraus.“

Auch auf die Höhe ihres veranschlagten Honorars kann eine der Freelancerinnen im Rahmen ihrer Kostenkalkulation Einfluss nehmen. Jeweils eine Person berichtete, dass es in ihrem Ermessen liege, wie sie Pausenzeiten gestalte, ob sie einzelne Tage frei nehme, wie sich ihre Tätigkeit bzw. ihr Unternehmen entwickle, welche Arbeitsmittel verfügbar seien und welche Kleidung sie beim Arbeiten trage. Ebenso sagten einzelne Freelancer, dass sie bestimmen könnten, ob sie bestimmte Tätigkeiten delegieren oder Terminvorgaben akzeptieren. Ferner liege es bei jedem selbst zu entscheiden, ob er arbeitsfähig oder krank sei und wo er arbeite. Die Aussagen der Freelancer deuten insgesamt auf weit reichende Möglichkeiten der Selbstbestimmung hin. Die Tatsache, dass einzelne Aspekte nur von einem oder zwei Freelancern angesprochen wurden, lässt sich jedoch auf zwei Arten interpretieren: Zum einen kann es

sein, dass nicht jeder beim Thema Selbstbestimmung spontan die gleichen Bereiche anspricht. Es ist aber auch anzunehmen, dass die Ausprägung der Entscheidungsmöglichkeiten zwischen Freelancern in Abhängigkeit von weiteren Einflussfaktoren variiert. Dies deuten bestimmte einschränkende Aussagen an: Zwei Freelancer sagten beispielsweise, dass die Wahl des Arbeitsortes auch von der Art der jeweiligen Tätigkeit abhängt. So ist es für manche Tätigkeiten aus organisatorischen Gründen erforderlich, beim Kunden bzw. extern zu arbeiten. Ferner hängen viele Entscheidungen vom Kunden bzw. der Auftragslage ab. So berichteten einzelne Freelancer, dass Entscheidungen über die Urlaubsplanung bzw. über Weiterbildungszeiten von der Auftragslage bestimmt würden. Auch die Wahl der Arbeitstage hängt nach Aussage eines Befragten von der Auftragslage ab.

### 5.3.3.2.6 Handlungsspielraum

Die Kategorie „Handlungsspielraum“ bezieht sich im Gegensatz zur Kategorie „Gestaltungsmöglichkeiten“ auf die Ebene der Aufgabengestaltung bzw. die Mikro-Ebene (Semmer, 1997). Hier geht es um Spielräume bezüglich Vorgehensweise und Reihenfolge der Auftragsbearbeitung, aber auch um Einflussmöglichkeiten auf die Art der Arbeitsaufträge.

Fast alle Freelancer gaben an, teilweise den Auftragsgegenstand mitbestimmen zu können, in dem sie Aufträge gezielt auswählen oder aktiv die Entwicklung des Auftragsgegenstandes beeinflussen.

IP 4, 78-78: „Dann kann ich natürlich auch... traue ich mich mittlerweile natürlich auch zu sagen, den Job will ich nicht oder den will ich gerne machen, so da bin ich ganz gut selbst bestimmt.“

IP 3, 161-161: „Ja... - oder noch ein anderes Highlight ist, wenn ich so richtig in Akquise-Gesprächen gut in Form bin oder in einem intensiven Gespräch mit jemandem bin, und dann mit demjenigen so wie – einfach so, so aus der kalten Lamäng Ideen entwickle, die dann auch wirklich sofort aufgegriffen und praktiziert werden, also so ein-zwei Sachen, die dann im Null-Komma-Nix ein Konzept werden, so was ist toll.“

Drei von vier Befragten berichteten, dass sie die Konzeptentwicklung eigenständig übernehmen und beeinflussen könnten. Die Planung und ggf. Änderung des Vorgehens wird von allen Freelancern selbstständig vorgenommen.

IP 2, 230-230: „Ähm ... ganz selbstständig den Artikel planen, fertig sein macht Spaß (lacht) ... ähm ... diese Selbstbestimmtheit, die wir schon hatten, das ist - manchmal bin ich da auch sehr befriedigt, wenn ich da merke, ich kann gut damit umgehen. Ich habe jetzt wieder das abgearbeitet und das ist ... das ist dann so'n Lauf. Und natürlich, wenn man ein Thema ersonnen hat und das angenommen wird, das ist auch ein großes Highlight.“

Außerdem gaben drei der Befragten an, die Art und Weise der Auftragsausführung selbst zu bestimmen. Auch die Überprüfung des Endergebnisses, sowie nötige Korrekturen erfolgen nach eigenem Ermessen, wie von einem bzw. zwei Freelancern berichtet wurde.

IP 2, 3-3: „Also, das Besondere für mich daran ist, dass ich meine eigene Leistungserstellung komplett überwache. Also auch meine eigene Qualitätssicherung. Bedeutet aber auch, das ich selber wissen muss, wann ich befriedigt bin mit dem Text, wann ich zufrieden bin damit.“

#### 5.3.3.2.7 Zeitspielraum

Die Kategorie „Zeitspielraum“ umfasst Angaben zu Entscheidungsmöglichkeiten, die die zeitliche Organisation und Einteilung der Aufgaben betreffen.

Drei Freelancer berichten, dass sie ihre Aufgaben zeitlich selbst einteilen können. Die Zeiträume reichen dabei von einem Arbeitstag bis hin zu einer Woche und noch längerfristigeren Planungshorizonten.

IP 3, 7-7: „Ein typischer Bürotag sieht so aus, dass ich gerne ein bisschen später anfangen – dann bin ich meistens so um 10 Uhr hier, mache mir zu Anfang eine Kanne Tee, setze mich hin, gucke die Mails an und mache dann so eine Planung, was muss ich heute so alles machen? In der Regel habe ich so was aber zum einen in den Kalender eingetragen, was muss spätestens bis wann passiert sein, und für den aktuellen Tag mache ich mir dann noch mal so eine Liste, die ich dann richtig abstreichen kann. Oder wenn dann sich aus den Emails oder aus Telefonaten noch was ergibt, schreibe ich das so mit drauf. Und ich habe an den Bürotagen meistens auch so kleinere Stapel von Sachen, die ich eine Weile vor mir herschiebe und wenn da so ein bisschen Luft ist, arbeite ich das mit ab.“

Zwei der Befragten sagten, sie könnten selbst entscheiden, wann sie welche Aufgaben erledigten. Ebenso liege es im eigenen Ermessen, wie lange man an einer Aufgabe arbeite. Dies gaben drei Freelancer an.

IP 4, 68-68: „Also ich finde, als Freiberufler hat man die Chance, sich dann auch mal einzuigeln und sich mit einer Sache richtig konkret und lange und intensiv auseinanderzusetzen, was dann auch schon mal über ein paar Tage gehen kann und dann... fällt mir das gar nicht ein, so was zu machen. Also das ist dann - - das kommt dann vielleicht danach, dann "O Gott, der Schreibtisch sieht schon wieder aus wie ein Müllhaufen". So, dann mache ich das halt dann danach wieder, Ablage oder... Aber ich habe halt nicht die Notwendigkeit, den Druck, das dann mitten in dem Prozess zu machen.“

Eine Person berichtete außerdem, dass sie ihr Arbeitstempo selbst bestimmen könne, während eine andere diesen Spielraum nur bei bestimmten Tätigkeiten als gegeben sieht. Die Äußerungen eines weiteren Freelancers deuten darauf hin, dass der Zeitspielraum nicht immer gleich groß ist, sondern mit der Zeit schwankt. So berichtete er, dass er dann frei über seine Pausenzeiten bestimmen kann, wenn gerade kein Zeitdruck herrscht. Außerdem stünden einmal vereinbarte Projekttermine fest und müssten eingehalten werden.

IP 4: „Also wenn ich zum Beispiel auch zu Hause arbeite und ich... zum Beispiel, ich muss jetzt irgendwie so eine Animation rändern lassen, die dann irgendwie 2 Stunden braucht und mein Computer ist dann eigentlich belegt, dann kann ich halt auch was anderes machen wenn gerade nichts... Wenn es nicht wirklich brennt, dann mache ich auch was anderes, treffe mich halt wieder zum Kaffeetrinken, schmeiße die Spielekonsole an ...“

### **5.3.4 Aussagen zur Wirkung der Arbeit**

#### **5.3.4.1 Selbstwirksamkeitserfahrungen**

Die Kategorie „Selbstwirksamkeitserfahrungen“ umfasst Äußerungen der Freelancer, die sich auf das Erleben eigener Kompetenz beziehen. Alle Befragten gaben an, dass ihre Arbeit ihnen immer wieder die Erfahrung ermögliche, herausfordernde Aufgaben erfolgreich bewältigen zu können. Zwei Freelancer hoben insbesondere die Realisierung selbst gesteckter Ziele als positive Erfahrung hervor.

IP 1, 172-172: „Also, zu sehen, dass eine Idee, die ich, oder XY und ich, gehabt haben, Gestalt annimmt, dass die real wird. Da natürlich Feedback zu kriegen, von anderen teilweise konstruktiv, aber teilweise dann auch sehr Positives, also überhaupt so zu sehen, dass bestimmte Ideen, die ich habe, dass die sich auch realisieren lassen.“

IP 3, 157-157: „Oder, wenn ich merke, ich hab mir da eine ziemliche Herausforderung gebastelt, oder ich habe eine- hab einen schwierigen Auftrag übernommen und das ist richtig klasse gelaufen, oder meine Planung hat genau hingehauen. Ähm ... das ist toll. Also da schweb ich immer so ein Stück überm Boden. Einfach klasse. – Also, so die – ich glaube, die Erfolgserlebnisse – die man im freiberuflichen Dasein haben kann, die sind irgendwie intensiver, so kommt mir das vor.“

#### **5.3.4.2 Identifikation**

Alle Freelancer berichteten, dass ihre Arbeit ihnen Spaß mache und dass sie sich mit ihren Aufgaben identifizieren könnten.

IP 1, 172-172: „Also im Grunde genommen so das größte Highlight in der ganzen Geschichte ist diese Vermischung aus, es gibt was, das mir Spaß macht, was ich kann, und gleichzeitig verdiene ich Geld damit, dass ich davon leben kann.“

IP 2, 230-230: „Ähm... da immer wieder gute Sachen abzuliefern, das ist auch so ein Ziel. Immer wieder Sachen, wo ich sage hinterher, ja, das hat Spaß gemacht. Ich habe eigentlich wenig Artikel, die ich so nicht mag. Also, da - das ist auch das schöne in so einem Feld zu arbeiten. Ich arbeite in einem Feld, das mir richtig Spaß macht, das mich richtig... Ich bin neugierig und das... Ja. Da gibt es eigentlich - gibt es da nichts - kein Schwarzbrot.“

### 5.3.4.3 Gratifikationskrise

Fast alle Freelancer gaben an, dass ihre Dienstleistungen teilweise zu wenig Wertschätzung erführen. Während drei der Befragten die persönliche Wertschätzung ihrer Arbeit durch Kunden bemängelten, gab nur einer an, dass seine Leistungen teilweise nicht angemessen bezahlt würden.

IP 2, 61-61: „Ein Auftraggeber kann einen Text eigentlich nur zurückweisen, wenn er inhaltlich falsch ist, und nicht auf Grund geschmacklicher Dinge. Er kann sagen, du musst ihn noch einmal umschreiben, vielleicht sogar zweimal, ich glaube aber nur einmal, und wenn er ihm dann nicht gefällt, hat er trotzdem die Abnahmepflicht. - und so was wie Ausfallhonorare, was auch Herr XY gerne drückt und drückt und drückt und dann 40 oder 50 Prozent gibt, nur weil XY es nicht abdrucken will, wobei es gar nicht am Text liegt, sondern er hat das falsch gebriefet. Das ist üblich. Und da kannst du... bist du echt am ... bist du echt der Arsch.“

Außerdem gab diese Person an, dass sie weniger als ihre fest angestellten Kollegen verdiene und ihre Karrieremöglichkeiten begrenzt seien. Man könne so lange und gut arbeiten wie man wolle, es würde auch für langjährige und hervorragende Leistungen doch immer nur das gleiche Honorar gezahlt.

IP 2, 165-165: „Auch ein langfristiges Problem, weshalb man vielleicht den Job nicht ewig macht. Weil, man sagt irgendwann, also - es geht mir jetzt auf den Nerv, also du wirst... man wird zwar besser, aber ich schreibe ja jetzt schon für relativ gute Magazine und ich glaube nicht, dass wenn ich jetzt bei XY schreiben würde, dass ich dann viel mehr verdienen würde - - naja, stimmt nicht ganz. Die verdienen ganz schön mehr. Aber da diese - diese, sozusagen, was ... " Aufstieg " gibt's im Grunde nicht. Das ist natürlich auch ein Problem. Du kannst dir höchstens zum Ziel setzen, noch für andere, oder noch andere Themen, aber da noch auf einen anderen Ast zu kommen, - das sehe ich begrenzt.“

Es ist anzunehmen, dass es hier branchen- und dienstleistungsspezifische Unterschiede gibt, die die Höhe möglicher Honorare und die Karrieremöglichkeiten in unterschiedlicher Weise begrenzen.

Insgesamt deckt sich diese Kategorie dem Konzept der Gratifikationskrise (Siegrist, 1991). Damit werden befindens- und gesundheitsrelevante Zustände bezeichnet, in denen ein Ungleichgewicht zwischen hohen Anstrengungen und den dafür erhaltenen Belohnungen besteht. Dieser Zustand liegt beispielsweise bei sehr anspruchsvollen, jedoch unsicheren Jobs vor oder bei inadäquater Bezahlung: Reziprozitätserwartungen im sozialen Austausch werden enttäuscht.

Die Diskussion der Ergebnisse vor dem Hintergrund der aktuellen Literatur und der Fragestellung dieser Arbeit erfolgt im nächsten Abschnitt.

## 5.4 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

### 5.4.1 Diskussion der Ergebniskategorien

Für den Bereich potentieller Stressoren zeigen die Ergebniskategorien der Interviewstudie eine recht gute Übereinstimmung mit dem bisherigen Forschungsstand.

Wie in der Literatur berichtet (Buttner, 1992; Chay, 1993; Eden, 1975; Ertel, 2001; Frese et al., 1999 a; Gerlmaier, 2002; Kaldenberg & Becker, 1992; Mannheim & Shiffrin, 1984; Naughton, 1987; Thompson et al. 1992; Zempel, 1999), beschrieben auch die in dieser Studie befragten Selbstständigen ihre Arbeitszeiten als unregelmäßig und teilweise als extensiv, so dass zu vermuten ist, dass bei häufigen langen Arbeitszeiten die „Work-Life-Balance“ angegriffen wird - mit negativen Folgen für die Gesundheit (Ertel, 2001).

Ebenso fanden sich in den Interviews Hinweise auf die in der Literatur genannten Variablen der Arbeitsintensität (z.B. Zeitdruck, Arbeitsbelastung, Konzentrationserfordernisse) (Eden, 1975; Ertel, 2001; Chay, 1993; Harris et al., 1999; Tetrick, 2000; Vanselow, 2003).

In Übereinstimmung mit den bei Vanselow (2003) und Gerlmaier (2001) beschriebenen Ergebnissen zur Mobilität von Freelancern berichtete auch in dieser Interviewstudie keiner der Befragten von einer Beeinträchtigung durch häufige Geschäftsreisen.

Abweichungen zwischen den Ergebnissen der Interviewstudie und der Literatur ergeben sich hinsichtlich der in einigen Studien mit uneinheitlichen Ergebnissen untersuchten Konzepte Rollenstress bzw. Rollenkonflikte und –ambiguität (Buttner, 1992; Eden, 1975; Harris et al., 1999; Jamal, 1997; Naughton, 1987; Rahim, 1996; Tetrick et al., 2000). Die Äußerungen der interviewten Freelancer weisen zwar ebenfalls auf Probleme der Unsicherheit hin. Die Aussagen in den Interviews gehen jedoch über die Rollenstress-Konzepte hinaus und weisen auf Unsicherheiten auf verschiedenen Ebenen hin. So beinhaltet die Kategorie „Unsicherheit“ sowohl Regulations- und Zielunsicherheiten als auch Zielkonflikte in Bezug auf einzelne Arbeitsaufträge (Semmer, 1984), wobei die Teilaspekte der Zielunsicherheit bzw. der Zielkonflikte mit den Konzepten Rollenambiguität und –konflikt verwandt sind (Frese & Zapf, 1994; Semmer, 1984). Ebenfalls in der Kategorie Unsicherheit enthalten sind negative Aspekte der Verantwortungsübernahme, wie Regulationsrisiken (Greif et al., 1991). Diese bestehen dann, wenn kleine Fehler große Schäden verursachen können. Bisherige Untersuchungen lieferten keine Hinweise auf Befindensbeeinträchtigungen durch die generelle Übernahme von Verantwortung für Arbeitsergebnisse, die Sicherheit anderer oder finanzielle Konsequenzen (Gerlmaier, 2002; Frese, 1999b nach Moser et al., 2000). Es lässt sich jedoch

vermuten, dass hohe Handlungsrisiken im Zusammenhang mit Regulationsunsicherheiten negative Effekte haben können.

Über die auftragsbezogene Unsicherheit hinaus beschrieben die Freelancer weitere Unsicherheiten, die sich auf die Koordination und Vereinbarkeit von verschiedenen Handlungsbereichen beziehen (Kategorie „Planungsunsicherheit“). Dieser Aspekt von Unsicherheit wurde bisher nicht untersucht und sollte den Ergebnissen zufolge in zukünftigen Untersuchungen überprüft werden.

Schließlich wurde in den Interviews die Einkommensunsicherheit angesprochen. Aspekte ökonomischer Unsicherheit wurden ebenfalls in einigen der oben berichteten Studien untersucht (Eden, 1975; Fielden et al., 2003; Gerlmaier, 2002; Vanselow, 2003) und als charakteristisches Merkmal selbstständiger Arbeit mit negativen psychosozialen Folgen bestätigt (Frese, 1999a in Moser et al., 2000).

Ein weiterer potentieller Stressor, der in den Interviews beschrieben wurde, ist das Konzept der Emotionsarbeit bzw. der Aspekt der Emotionalen Dissonanz, für das in einer – sehr kleinen – Stichprobe von Freelancern aus der IT-Branche kein Zusammenhang mit Befindensmaßen gezeigt werden konnte (Gerlmaier, 2002). Den Ergebnissen der Interviewstudie nach sollte dieser Aspekt jedoch im Rahmen einer Arbeitsanalyse für Freelancer – als (Wissens-)Dienstleister – berücksichtigt werden.

Die Kategorien Arbeitsorganisatorische Probleme und Arbeitsunterbrechungen sind zwar aus anderen Untersuchungskontexten bekannt, in Bezug auf die selbstständige Arbeit bisher jedoch nicht untersucht worden. Anders als im organisationalen Kontext dürften diese Merkmale bei Freelancern überwiegend auf individuelle Strategien der Arbeitsgestaltung zurückzuführen sein. Insofern gehören sie evtl. nicht zu den „typischen“ bedingungsbezogenen Stressoren von Freelancern, da ihr Auftreten interindividuell stark variieren kann.

Schließlich beschrieben die Befragten immer wieder Probleme der Interaktion mit ihren Kunden. Obwohl dieser Bereich in den zitierten Untersuchungen nicht berücksichtigt wurde, kam ihm im Rahmen der Interviews ein recht großer Stellenwert zu. Aufgrund der augenscheinlichen Bedeutung guter Kundenbeziehungen sollte diese Kategorie in einer Arbeitsanalyse berücksichtigt werden.

Nicht viele Studien haben sich bisher mit den hier als Anforderungen bezeichneten Regulationserfordernissen beschäftigt, die Selbstständige Arbeit beinhaltet. Die wenigen vorliegenden Ergebnisse deuten jedoch auf recht hohe Erfordernisse hinsichtlich Variabilität und Komplexität bzw. Lernmöglichkeiten hin (Ertel, 2001; Gerlmaier, 2002; Gerlmaier et al., 2002;

Müller, 1999). Die Ergebniskategorien „Komplexität“ und „Variabilität“ spiegeln diese Befunde wieder.

Darüber hinaus fanden sich in den Interviews Hinweise auf weitere Anforderungsbereiche, die bisher wenig oder keine Beachtung fanden. Diese wurden in den Kategorien „Selbstregulationserfordernisse“ sowie „Kooperationserfordernisse“ mit Kunden bzw. Partnern zusammengefasst. Die ausschließlich bei Gerlmaier (2002) berichteten hohen Selbstregulationserfordernisse von Freelancern bestätigen die Relevanz der auf Basis der Interviewdaten gebildeten Kategorie. Dagegen finden sich keine Untersuchungen, die Ergebnisse zu Kooperationserfordernissen von Selbstständigen berichten. Die Kooperationserfordernisse wurden unterteilt in Erfordernisse der Kooperation mit Partnern, die auf gleicher Augenhöhe mit den Freelancern arbeiten, und mit Kunden, zu denen aufgrund der Rollenverteilung eine Art Abhängigkeitsverhältnis besteht. Die Aussagen der befragten Freelancer deuteten darauf hin, dass Kooperationen mit Partnern eher selten sind und dass diese Anforderung in der Zielgruppe dieser Untersuchung wohl recht selten auftritt. Insofern erscheint diese Kategorie für eine Arbeitsanalyse unter solo-selbstständigen Freelancern weniger relevant zu sein. Die Kooperation mit Kunden hingegen findet zwangsläufig bei jedem Auftrag statt und stellt einen zentralen Bestandteil der Freelance-Arbeit dar, der im Rahmen einer arbeitspsychologischen Analyse berücksichtigt werden sollte.

Die unter Selbstständigen wohl am häufigsten untersuchten Ressourcen-Variablen sind Konzepte der Autonomie wie z.B. Handlungs- und Zeitspielraum, Entscheidungsspielraum bzw. „control“ (Eden, 1975; Frese et al., 1999a; Gerlmaier, 2002; Gerlmaier et al., 2002; Müller, 1999; Mannheim & Shiffrin, 1984; Naughton, 1987; Tetrick, 2000). Die der Literatur nach ausgedehnten Entscheidungsmöglichkeiten der Selbstständigen werden in den Ergebniskategorien „Handlungsspielraum“, „Zeitspielraum“ und „Gestaltungsmöglichkeiten“ abgebildet, die Selbstbestimmungsmöglichkeiten auf verschiedenen Ebenen umfassen. Eine konzeptuelle Trennung von Handlungs- und Zeitspielraum wurde für sinnvoll erachtet, da sich gezeigt hat, dass beide auch unabhängig voneinander existieren können, wenn z.B. ein großer Handlungsspielraum durch einen geringen zeitlichen Spielraum nicht genutzt werden kann (Semmer & Dunckel, 1991). Die oben genannten Konzepte der Autonomie, die in bisherigen Erhebungen mit Selbstständigen verwendet wurden, beziehen sich vor allem auf die Aufgabenebene. Während der Interviews wurde jedoch deutlich, dass die Möglichkeiten der Selbstbestimmung entscheidend über diese Ebene hinausgehen und sich auch auf die organisationale Ebene bzw. auf die Ebene der Arbeitsgestaltung erstrecken. Diese erweiterten Selbstbestimmungsmöglichkeiten können den Betroffenen zusätzliche Möglichkeiten der

Pufferung oder gar direkten Beeinflussung von Stressoren eröffnen, indem z.B. Aufgaben nach extern delegiert werden oder nach intensiven Arbeitsphasen das Wochenende verlängert wird. Insofern sollte der Fokus der Selbstbestimmungsmöglichkeiten im Rahmen einer Arbeitsanalyse von Freelance-Tätigkeiten über die Aufgabenebene hinaus erweitert werden.

In Übereinstimmung mit den vorliegenden Ergebnissen zur Bedeutung Sozialer Unterstützung als Ressource in der Selbstständigkeit (Rahim, 1996; Frese et al., 1999b; Tetrick et al., 2000) berichteten auch die für die Interviewstudie befragten Freelancer, dass Kontaktnetzwerke von beruflichen Kollegen und Kunden eine wichtige Ressource für sie darstellten. Äußerungen zu diesem Bereich sind in der Kategorie „Kkontaktnetzwerke“ zusammengefasst. Interessanterweise bezogen sich die Äußerungen der Freelancer in diesem Zusammenhang häufig auf instrumentelle Aspekte der Sozialen Unterstützung wie Informationsaustausch, Kontaktaufbau und fachliche Unterstützung.

Insgesamt spiegeln die Ergebnisse der Interviewstudie die aktuelle empirische Befundlage wieder und weisen gleichzeitig auf neue, bisher wenig beachtete Aspekte hin. Mit Bezug auf die für diese Studie formulierte Fragestellung lässt sich folgern, dass eine stressbezogene Analyse von Freelance-Tätigkeiten die Stressoren Einkommensunsicherheit, Planungsunsicherheit, Regulationsunsicherheit, Arbeitsexpensivierung, Interaktionsprobleme mit Kunden, Emotionale Dissonanz sowie Zeitdruck berücksichtigen sollte. Die Aspekte Arbeitsorganisatorische Probleme sowie Arbeitsunterbrechungen tauchten zwar vereinzelt auf. Sie scheinen jedoch eher vom persönlichen Arbeitsstil bzw. individuellen Gestaltungsstrategien abhängig zu sein und werden insofern nicht als besonders typische Stressoren im Hinblick auf Freelance-Tätigkeiten gewertet. In Bezug auf das Merkmal Mobilität ist unklar, inwiefern es für Freelancer einen typischen Stressor darstellt: Die Interviewpartner berichteten wenig von beruflichen Reisen. Auch Vanselow (2003) fand das Bild vom hochmobilen Freelancer nicht bestätigt. Angesichts der wenigen Befunde könnte eine erneute Überprüfung der Reiseaktivitäten von Freelancern jedoch zu einer weiteren Klärung beitragen.

Mit Blick auf die Anforderungen scheinen insbesondere Komplexität, Variabilität, Selbstregulationserfordernisse und Kooperationserfordernisse mit Kunden wichtige Tätigkeitsmerkmale für Freelancer darzustellen. Diese sollten folglich in einer Arbeitsanalyse mit Freelancern Berücksichtigung finden. Kooperationserfordernisse mit Berufskollegen bzw. Geschäftspartnern wurden in den Interviews zwar von einigen Freelancern thematisiert. Sie sind jedoch eher selten – was auch auf die Zielgruppendefinition zurückzuführen ist (vgl. Kapitel 1) – und scheinen keine besonders große Relevanz für die Zielgruppe dieser Untersuchung zu haben.

Als wichtige stressrelevante Ressourcen von Freelancern sollten finanzielle Ressourcen, vertrauensvolle Kundenkontakte (z.B. mit Stammkunden), Kommunikationsmöglichkeiten, Gestaltungsmöglichkeiten, Handlungsspielraum und Zeitspielraum in einer Arbeitsanalyse berücksichtigt werden. Kooperationspielräume wurden zwar im Rahmen der Interviews angesprochen, werden hier jedoch nicht als entscheidende Ressource für Freelancer betrachtet, da Kooperationen mit anderen Freelancern für die Zielgruppe dieser Untersuchung eher selten sind (s. o.).

Aufgrund des Analysefokus auf bedingungsbezogene Merkmale wurden personale Ressourcen, die in der Interviewstudie auch identifiziert wurden (z.B. professionelle Erfahrung, Selbstregulation) nicht weiter berücksichtigt. Es kann jedoch angenommen werden, dass personale Ressourcen eine wichtige Rolle für den Umgang mit arbeitsbezogenen Anforderungen und im Rahmen von Coping-Prozessen darstellen. Ihr Einbezug wäre für folgende Untersuchungen mit Fokus auf stresstheoretischen Fragestellungen sehr wünschenswert und wichtig.

### **5.4.2 Übereinstimmungen mit erprobten Skalen**

Die Interviewstudie diene nicht nur der Identifikation typischer, stressrelevanter Tätigkeitsmerkmale. Sie sollte auch der Frage nachgehen, ob einzelne Konstrukte des ISTA (Semmer et al., 1999) als Analysekategorien für Freelancer geeignet sind bzw. ob Skalen übernommen werden können. Ein Blick auf die Ergebniskategorien in Tabelle 5.3 zeigt, dass es eine Reihe konzeptueller Überschneidungen zwischen den Ergebniskategorien der Interviewstudie und Konstrukten des ISTA gibt. Dies betrifft z.B. die Merkmale Komplexität, Variabilität und Kooperationserfordernisse; Unsicherheit und Zeitdruck; Kommunikationsmöglichkeiten, Handlungsspielraum und Zeitspielraum. Die Kategorie Gestaltungsmöglichkeiten ist mit der Skala Partizipation des ISTA verwandt. Andere Ergebniskategorien weisen eine große Ähnlichkeit mit Skalen auf, die häufig zusammen mit dem ISTA verwendet werden, wie z.B. Emotionale Dissonanz (aus den FEWS (Zapf et al., 2000b)) oder Kundenbezogene Stressoren (CSS (Dormann, 2003)). Wieder andere Konstrukte werden durch das ISTA und verwandte Instrumente nicht erfasst. Dies betrifft z.B. Einkommens- und Planungsunsicherheit, Gratifikationskrisen und finanzielle Ressourcen. Hier ist also eine Entwicklung adäquater Skalen bzw. Indices nötig. Aber auch dort, wo die Kategorienbezeichnung und der theoretische Hintergrund der Kategorie eine große Übereinstimmung mit ISTA-Konstrukten aufweist, zeigte sich im Prozess der Auswertung, dass die Operationalisierungen der Konstrukte für Freelancer teilweise von denen des ISTA abweichen (z.B. Handlungsspielraum, Variabilität

oder Unsicherheit; siehe Tabelle im Anhang). Die Verwertbarkeit von Skalen aus dem ISTA (und auch die Verwertbarkeit anderer erprobter Skalen), die auf den ersten Blick dieselben Konstrukte erfassen, sollte für die Analyse von Freelance-Arbeit also genau überprüft werden. Dabei sollte insbesondere die Operationalisierung der fraglichen Konstrukte auf Itemebene hinsichtlich ihrer inhaltlichen Validität analysiert werden.

Die Interviewstudie lieferte wichtige Hinweise bezüglich der Auswahl typischer, stressrelevanter Merkmale bei der Arbeit von Freelancern, die im Rahmen einer Arbeitsanalyse Beachtung finden sollten. Darüber hinaus konnte das Interviewmaterial als Basis für eine gegenstandsnahe Itementwicklung bzw. für eine dem Anwendungsbereich angemessene Operationalisierung der relevanten Konstrukte genutzt werden.

### **5.4.3 Diskussion der Gütekriterien der Interviewstudie**

Zur Sicherung der Validität und Reliabilität der Ergebnisse wurden im Verlauf der Studie verschiedene geeignete Maßnahmen ergriffen (siehe Abschnitt 5.2.5:). So wurde z.B. durch Expertenurteile, einen iterativen Auswertungsprozess und theoretische Konstruktsicherung die semantische Gültigkeit des Materials sowie die Konstruktvalidität, Exaktheit und Stabilität der Ergebnisse sichergestellt. Einschränkungen der Studie sind hinsichtlich der Stichprobengültigkeit sowie der Überprüfung der Stabilität der Ergebnisse zu sehen.

Grundsätzlich kann zwar davon ausgegangen werden, dass die Interviewpartner gültige Repräsentanten der relevanten Grundgesamtheit darstellten. Dies wurde im Vorfeld durch eine genaue Definition sichergestellt. Die begrenzte Fallzahl von 4 Repräsentanten der Zielgruppe schränkt die Stichprobenvalidität ein. Dennoch zeigten die Berichte der Interviewpartner hinsichtlich der thematisierten Tätigkeitsmerkmale – trotz erheblicher Unterschiede bezüglich ihrer beruflichen Erfahrung, des Alters und ihrer Tätigkeitsfelder – eine große Übereinstimmung, so dass davon ausgegangen werden kann, dass bereits durch diese geringe Fallzahl ein maßgeblicher Bereich stressrelevanter Merkmale aufgedeckt werden konnte.

Aufgrund knapper Ressourcen musste zudem eine Überprüfung der Reproduzierbarkeit der Ergebnisse bzw. der Stabilität unterbleiben (Bestimmung der Intercoder-Reliabilität). In Zweifelsfällen wurde die Kategorienzuordnung jedoch durch andere Analytiker (mit guter Übereinstimmung) nachvollzogen.

Die Überprüfung der Vorhersagevalidität der Ergebnisse erfolgte im Rahmen der Überprüfung der Konstrukt- und Kriteriumsvalidität des im Rahmen dieser Arbeit entwickelten Instruments. Da es in der Interviewstudie um die Identifizierung stressrelevanter Tätigkeitsmerkmale ging, sollten die Ergebniskategorien in Übereinstimmung mit den theoretischen

Annahmen des Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modells (vgl. 2.3.3) die vorhergesagten Zusammenhänge mit Befindensindikatoren zeigen.

Auf Basis der Ergebniskategorien wurden die Fragebogenskalen bzw. Indices für das zu entwickelnde Analyseverfahrens konstruiert (siehe Kapitel 7).

Die Reliabilitätsanalysen zeigten, dass die zwei theoretisch verwandten Ergebniskategorien Regulationsunsicherheit und Planungsunsicherheit unter dem Konstrukt Unsicherheit zusammengefasst werden können. Außerdem wurden zwei Items, die ursprünglich der Kategorie Selbstregulationserfordernisse angehörten, aufgrund ihrer theoretischen Nähe in die Kategorie Arbeitskomplexität verschoben. Schließlich mussten einzelne Items anderer Skalen im Rahmen der Skalenanalyse eliminiert werden. Die Konstrukte blieben jedoch im Kern unverändert.

Die Ergebnisse der für die Validierung des Fragebogens durchgeführten Zusammenhangsanalysen mit Befindensindikatoren (siehe 8.2) bestätigten die Vorhersagevalidität der Interviewergebnisse: Die für die Analyse ausgewählten Kategorien erwiesen sich – mit wenigen Ausnahmen – als valide, stressrelevante Konstrukte, die in erwarteter Weise mit den Befindensindikatoren korrelieren. Die Kategorie Arbeitsextensivierung sowie Einkommenschwankungen, externe Kommunikationsmöglichkeiten und Soziale Unterstützung durch eine(n) Lebenspartner(in) als Teilaspekte von Ergebniskategorien korrelieren als einzige nicht bzw. nicht in erwarteter Weise mit den Befindensindikatoren. Fragen nach der Mobilität der Freelancer wurden eliminiert, da sie sich als nicht relevant erwiesen.

Insgesamt kann die Vorhersagegültigkeit der Ergebniskategorien der Interviewstudie jedoch für den Großteil der Kategorien als bestätigt gelten.

## 6 Fragestellung und Hypothesen

Das Ziel dieser Arbeit bestand darin, ein standardisiertes, bedingungsbezogenes Verfahren zur stressbezogenen Analyse der Arbeitsbedingungen von Freelancern zu entwickeln und zu erproben. Das Instrument sollte eine Orientierung über wichtige stressrelevante Bereiche von Freelance-Tätigkeiten erlauben und dazu beitragen, die Kenntnis der Ausprägung und Verteilung typischer, stressrelevanter Merkmalsbereiche zu erweitern, um Aussagen über das Gefährdungspotential von Freelance-Arbeit zu ermöglichen. Der Anwendungsbereich sollte durch den Einbezug typischer, stressrelevanter Tätigkeitsmerkmale adäquat abgebildet werden.

Die Literatur zu den Arbeitsbedingungen von Freelancern und Selbstständigen lieferte bereits wichtige Hinweise auf relevante Merkmalsbereiche, die im Rahmen einer solchen Analyse einbezogen werden sollten (Kapitel 3). Aufgrund des begrenzten Vorwissens zum Thema sollte jedoch zusätzlich eine Orientierung über stressbezogene Tätigkeitsmerkmale von Freelancern erfolgen. Die zu diesem Zweck durchgeführte Interviewstudie ergab, dass weitere Merkmalsbereiche berücksichtigt werden müssen.

Die sich anschließende Entwicklung und Überprüfung eines standardisierten Instruments orientierte sich darüber hinaus an folgenden, in Kapitel 4 diskutierten, Anforderungen:

Es sollte ein theoretisch fundierter, standardisierter Fragebogen erstellt werden, der die relevanten Stressdimensionen von Freelancern bedingungsbezogen, reliabel und valide erfasst.

Mit Hilfe der folgenden empirischen Überprüfung wurden die entsprechenden Aspekte der Reliabilität und Validität des Instrumententwurfs überprüft.

### **Reliabilität**

Eine reliable Analyseskala enthält trennscharfe Items, die gut zwischen verschiedenen Ausprägungen eines Merkmals differenzieren können. Außerdem müssen die zu einer Skala zusammengefassten Items als homogene Indikatoren desselben Konstrukts untereinander und mit dem Testscore korrelieren.

- Die Analyseskalen sind in sich konsistent.

Eine reliable Analyse der Arbeitsbedingungen erfordert es außerdem, dass die Befragten die Fragen verstehen und die jeweiligen stressrelevanten Merkmale auch bei wiederholter Befragung zuverlässig bzw. stabil einschätzen können. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn die Urteile sich auf einigermaßen stabile Bedingungen beziehen. Bisher ist es unklar, inwiefern

dies bei der Tätigkeit von Freelancern der Fall ist. Es ist denkbar, dass einige der relevanten Tätigkeitsmerkmale (z.B. Arbeitskomplexität, Gestaltungsmöglichkeiten) relativ stabil sind, während andere eher variabel sein können (vgl. Abschnitt 4.4.2.2).

Verlässliche Aussagen über das mittel- bis langfristige Gefährdungspotenzial von Tätigkeiten sind jedoch nur auf Basis relativ stabiler Einschätzungen möglich. Handelt es sich bei den zu entwickelnden Skalen also um reliable Analyseskalen, so sollte eine wiederholte Befragung derselben Personen nach einer gewissen Zeit zu stabilen Ergebnissen führen.

- Die Analyseergebnisse sind bei wiederholter Befragung über die Zeit stabil.

Der Aspekt der Interraterreliabilität gilt als wichtige Voraussetzung der Validität von Arbeitsanalyse-Verfahren (Voskuijl & van Sliedregt, 2002). Sofern davon ausgegangen wird, dass das Verhalten und Erleben der Arbeitenden von den objektiven Gegebenheiten beeinflusst wird (s. a. Jenkins, Nadler, Lawler & Cammann, 1975), sollten auch eben diese analysiert werden. Das bedeutet, dass von einem bedingungsbezogenen Verfahren zur Analyse von Freelance-Tätigkeiten zu erwarten ist, dass Freelancer mit ähnlichen Arbeitsbedingungen eine angemessene Übereinstimmung bei der Beschreibung ihrer Tätigkeiten aufweisen sollten. Für den Fall, dass das Instrument die Arbeitsbedingungen der Betroffenen relativ unabhängig von subjektiven Urteilen und Verzerrungen erfasst, sollten Freelancer mit ähnlichen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen also eine angemessene Übereinstimmung bei der Beschreibung ihrer Tätigkeit aufweisen (vgl. Abschnitt 4.2.1).

- Die Urteile verschiedener Rater mit ähnlichen Arbeitsbedingungen weisen eine angemessene Übereinstimmung auf.

### **Validität**

Handelt es sich bei den zu entwickelnden Skalen um valide Operationalisierungen ihrer Konstrukte, so sollten die theoretisch entwickelten Skalen auch empirisch bestimmte theoretisch hypothetisierte Zusammenhänge aufweisen. Dies betrifft Richtung und Höhe der Zusammenhänge der Arbeitsanalyseskalen untereinander, aber auch Richtung und Höhe der Zusammenhänge mit Außenkriterien. Letztere lassen sich aus dem hier zugrunde gelegten handlungstheoretischen Stressmodell und der bisherigen Stressforschung ableiten (vgl. Kapitel 2). Schließlich sollten die Messmodelle der Skalen mit den empirischen Daten übereinstimmen.

*Faktorstruktur*

Die zu einer Skala zusammengefassten Items sollten demnach - wie theoretisch angenommen - ein gemeinsames Konstrukt abbilden und in angemessener Höhe auf einem gemeinsamen Faktor laden. Außerdem sollten verschiedene Anforderungs-, Belastungs- und Ressourcen-Konstrukte untereinander keine zu hohen Zusammenhänge aufweisen, da sonst eine Trennung der Konstrukte in Frage gestellt wäre. Zur Überprüfung der Faktorstruktur lässt sich folgende Hypothese formulieren:

- Die theoretische Faktorstruktur passt zur empirischen Datenstruktur.

*Diskriminante und konvergente Validität*

Es kann außerdem angenommen werden, dass bestimmte Merkmals-Konstrukte untereinander inhaltliche Zusammenhänge aufweisen, während andere kaum oder sogar negativ korrelieren. In jedem Fall sollte die Höhe der Zusammenhänge moderat sein, um eine Trennung der Konstrukte zu rechtfertigen.

Innerhalb der Anforderungen, Ressourcen bzw. Stressoren-Kategorien sollten die Konstrukte z.B. jeweils geringe bis positive Zusammenhänge aufweisen. Darüber hinaus sollte das Muster der Zusammenhänge auch theoretisch plausibel sein: Bezüglich der Anforderungen kann z.B. vermutet werden, dass Kooperationserfordernisse und Komplexität korrelieren, da die Notwendigkeit, sich mit Kunden abzustimmen und gemeinsame Entscheidungen zu treffen wahrscheinlich mit steigender Komplexität der Aufträge zunimmt. Je mehr verschiedene Aufgaben ein Freelancer zu bewältigen hat (Variabilität), desto größer dürfte außerdem das Erfordernis sein, verschiedene Aufgaben und Termine zu koordinieren und zu überprüfen (Selbstregulation). Gleichzeitig dürfte ein Freelancer, der ganz individuelle und unterschiedliche Aufträge für verschiedene Auftraggeber bearbeitet (Variabilität), auch erhöhten Abstimmungsbedarf mit ihnen haben (Kooperationserfordernisse). Es sind also insgesamt eher positive Korrelationen zwischen den Anforderungen zu erwarten.

Auch für die Stressoren kann angenommen werden, dass bestimmte Konstrukte eher gemeinsam auftreten als andere. Freelancer, die häufig unter Zeitdruck arbeiten, werden z.B. wahrscheinlich auch häufiger lange Arbeiten. Unsicherheiten bei der Auftragsbearbeitung können mit Zeitdruck einhergehen, da es aufgrund von Entscheidungsschwierigkeiten zu Zeitverzögerungen kommen kann. Dagegen ist es zunächst nicht plausibel anzunehmen, dass eine unsichere Auftragslage (Einkommensunsicherheit) systematisch mit der Länge der Arbeitszeiten (Arbeitsextensivierung) variiert.

Bezüglich der Ressourcen kann schließlich vermutet werden, dass Handlungs- und Zeitspielraum als Aspekte von Kontrolle höhere Zusammenhänge untereinander aufweisen als Handlungs- bzw. Zeitspielraum und Soziale Unterstützung: Je mehr Entscheidungsmöglichkeiten jemand bezüglich der Inhalte und Bearbeitungsweise seiner Aufgabe hat, desto eher wird er in der Lage sein, auch die zeitliche Arbeitseinteilung zu beeinflussen. Selbstbestimmung hinsichtlich der Auftragsbearbeitung muss jedoch nicht mit hoher Sozialer Unterstützung einhergehen.

Insgesamt lässt sich für die Korrelationsmatrizen der Anforderungen, Ressourcen bzw. Stressoren folgende Hypothese formulieren:

- Die Zusammenhänge zwischen Anforderungen, Stressoren bzw. Ressourcen sind jeweils theoretisch plausibel und moderat.

Neben den oben thematisierten Zusammenhängen innerhalb der Hauptkategorien Ressourcen, Anforderungen bzw. Stressoren können auch spezifische Hypothesen bezüglich übergreifender Zusammenhänge zwischen einzelnen Anforderungs-, Stressoren- und Ressourcenskalen aufgestellt werden:

Für das Konstrukt *Unsicherheit* kann z.B. angenommen werden, dass es im Zusammenhang mit Formen der Kundeninteraktion steht, da die Quelle von Regulationsunsicherheiten bei Freelancern sich in den meisten Fällen aus dem Auftrag ableitet. Ist ein Auftrag recht komplex, so bedarf es ausführlicher Kommunikation zwischen Auftraggeber und Dienstleister, um zu einem ausreichenden Verständnis des Zieles und des weiteren Verfahrens zu kommen. Trotz intensiver Kooperation kann es hier verstärkt zu Unsicherheiten über die Anforderungen des Auftraggebers kommen. In der Folge steigt die Gefahr von Missverständnissen, und es kann zu divergierenden Handlungsregulationen und zu Konflikten mit dem Auftraggeber kommen. Insofern wurde erwartet, dass Unsicherheit einen positiven Zusammenhang mit den Skalen Auftraggeberbezogene Stressoren und Kooperationserfordernisse aufweisen sollte. Umgekehrt ist zu erwarten, dass Freelancer, die einen hohen Anteil an Stammkunden haben, die Anforderungen ihrer Kunden gut kennen und somit bei ihrer Arbeit weniger Unsicherheiten zu bewältigen haben. Es wurde also ein negativer Zusammenhang zwischen Unsicherheit und der Anzahl der Stammkunden erwartet. Außerdem ist anzunehmen, dass Unsicherheit eher im Zusammenhang mit komplexen Aufträgen entsteht, während weniger komplexe Aufträge mit entsprechender Erfahrung wohl hinreichend beherrscht werden dürften. Schließlich

können Unsicherheiten zu zeitlichen Verzögerungen bei der Arbeit und damit zu Zeitdruck führen.

- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Unsicherheit und Auftraggeberbezogenen Stressoren, Kooperationserfordernissen, Komplexität und Zeitdruck.
- Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Unsicherheit und der Anzahl der Stammkunden.

Für *Zeitdruck* können positive Zusammenhänge mit den Konstrukten Arbeitsstunden/Woche, Unsicherheit, Auftraggeberbezogene Stressoren sowie Emotionale Dissonanz erwartet werden. Zum einen ist anzunehmen, dass Zeitdruck zu einer Ausweitung der Arbeitszeit führt und somit Zeitdruck und die Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche korrelieren. Auch Regulations- und Planungsunsicherheiten können zeitliche Verzögerungen im Arbeitsplan und Zeitdruck verursachen. Darüber hinaus ist es denkbar, dass Zeitdruck grundsätzlich zu negativen Emotionen führt, weshalb die Wahrscheinlichkeit für emotionale Dissonanz im Kontakt mit Auftraggebern steigen dürfte, wenn der Freelancer trotz Zeitdrucks versucht, sich dem Anderen gegenüber freundlich und gelassen zu geben.

- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Unsicherheit, Auftraggeberbezogenen Stressoren bzw. emotionaler Dissonanz.

Für das Konstrukt *Einkommensunsicherheit* kann angenommen werden, dass es Zusammenhänge mit geringem Auftragsvolumen und damit geringen Gewinnen aufweist. Die Interviewstudie (siehe Kapitel 5) lässt außerdem darauf schließen, dass gute Beziehungen zu Auftraggebern eine wichtige Voraussetzung für Aufträge sind. Insofern wurde erwartet, dass Soziale Unterstützung durch Auftraggeber in einem negativen Zusammenhang mit Einkommensunsicherheit stehen würde. Umgekehrt können Konflikte mit Kunden zum Verlust des Kunden führen. Folgeaufträge bleiben dann aus, die finanzielle Sicherung ist für die nächste Zeit in Frage gestellt. Insofern wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Auftraggeberbezogenen Stressoren und Einkommensunsicherheit erwartet. Bei einem hohen Anteil von Stammkunden sollte die Einkommensunsicherheit jedoch eher gering sein.

- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Einkommensunsicherheit und Auftraggeberbezogenen Stressoren.

- Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Einkommensunsicherheit und Gewinn, Sozialer Unterstützung durch Auftraggeber bzw. der Anzahl von Stammkunden.

In Bezug auf *Kooperationserfordernisse* mit Kunden kann vermutet werden, dass diese mit steigender Auftragskomplexität zunehmen. Außerdem sind die Kooperationserfordernisse wahrscheinlich umso geringer, je öfter mit den gleichen Auftraggebern, also Stammkunden, zusammengearbeitet wird.

- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Kooperationserfordernissen mit Kunden und Komplexität.
- Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Kooperationserfordernissen mit Kunden und der Anzahl an Stammkunden.

Das Konstrukt *Selbstregulationserfordernisse* beschreibt Anforderungen der Arbeitsplanung und -organisation bzw. der inhaltlichen und zeitlichen Koordination und Überwachung verschiedener Aufgaben. Diese Anforderungen sollten mit der Anzahl unterschiedlicher Aufgaben und damit auch mit dem Arbeitsvolumen insgesamt steigen, da die verfügbare Zeit genauer eingeteilt werden muss. Insofern kann für die Skala Selbstregulationserfordernisse erwartet werden, dass sie positive Korrelationen mit der Anzahl der Auftraggeber, der Variabilität der Aufgaben sowie mit der Länge der Arbeitszeit aufweist. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen an die Koordination und Planung von Aufträgen potenziell mit steigender Komplexität der Aufträge. Schließlich kann auch vermutet werden, dass mit zunehmendem Arbeitsvolumen nicht nur die Anforderungen an die Selbstorganisation steigen, sondern dass auch die Wahrscheinlichkeit von Zeitdruck wächst.

- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Selbstregulationserfordernissen und Komplexität, Variabilität, Zeitdruck, Anzahl der Auftraggeber bzw. Arbeitszeit.

Das Konstrukt *Variabilität* beschreibt den Abwechslungsreichtum der Arbeit und die Anforderung, verschiedenartige und auch neuartige Aufgaben zu bearbeiten. Es kann angenommen werden, dass die Variabilität dann hoch ist, wenn auch die Komplexität der Aufgaben, also die Anforderung, neue Konzepte und Pläne zu entwickeln, hoch ist. Außerdem sollten mit steigender Variabilität auch die Selbstregulationserfordernisse zunehmen, da der Koordinationsaufwand wächst.

- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Variabilität und Komplexität bzw. Selbstregulationserfordernissen.

Im Falle hoher *Arbeitskomplexität* ist zu erwarten, dass auch die Anforderungen an die Kooperation mit dem Kunden hoch sind, da viele Entscheidungen abgestimmt werden müssen (s. o.). Außerdem ist bei Freelancern anzunehmen, dass mit steigender Komplexität auch die Unsicherheit zunimmt, da viele Entscheidungen gemäß der Anforderungen des Kunden getroffen werden müssen, ohne dass die Anforderungen in jedem Falle bekannt oder eindeutig sein müssen. Gemäß den weiter oben beschriebenen Bezügen wird ebenfalls ein Zusammenhang zwischen Komplexität und Variabilität erwartet.

- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeitskomplexität und Kooperationserfordernissen, Unsicherheit und Variabilität.

Das Konstrukt *Handlungsspielraum* bezeichnet das Ausmaß an Entscheidungsmöglichkeiten bezüglich der zu bearbeitenden Inhalte, aber auch hinsichtlich der Art und Weise der Bearbeitung der Aufgaben. Es wurde erwartet, dass inhaltliche Entscheidungsmöglichkeiten bei der Arbeit auch zu einem gewissen Grad mit zeitlichen Spielräumen einhergehen. Außerdem kann angenommen werden, dass Freelancer, die – z.B. aufgrund ihres guten Rufes und ihrer guten Marktposition – große Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf die eigene Arbeitsgestaltung haben, auch über große Spielräume in Bezug auf die Auftragsbearbeitung verfügen (*Handlungsspielraum*). Ebenso werden Entscheidungsmöglichkeiten nur dort vorhanden sein, wo auch Entscheidungserfordernisse bzw. ein gewisses Maß an Komplexität vorliegen.

- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Handlungsspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten, Zeitspielraum bzw. Komplexität.

Gemäß der oben formulierten Hypothese wird auch ein positiver Zusammenhang zwischen *Zeitspielraum* und *Handlungsspielraum* erwartet. Außerdem ist anzunehmen, dass große zeitliche Spielräume bei der Auftragsbearbeitung auch die Wahrscheinlichkeit von Zeitdruck reduzieren können, wenn zu enge Deadlines beispielsweise verschoben oder bereits im Vorfeld vermieden werden können. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass Freelancer, die generell ein hohes Maß an Gestaltungsmöglichkeiten haben (d. h. Entscheidungsmöglichkeiten in Bezug auf die Arbeitsgestaltung), auch über größere Spielräume hinsichtlich der zeitlichen Organisation ihrer Aufträge verfügen.

- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Zeitspielraum und Handlungsspielraum bzw. Gestaltungsmöglichkeiten.
- Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Zeitspielraum und Zeitdruck.

Das Konstrukt *Gestaltungsmöglichkeiten* beschreibt das Ausmaß der Entscheidungsmöglichkeiten außerhalb der einzelnen Aufgaben bzw. Aufträge. Hier geht es um Entscheidungen, die die allgemeine Arbeitsgestaltung betreffen. Für dieses Konstrukt lassen sich gemäß den oben beschriebenen Zusammenhängen positive Korrelationen mit Zeitspielraum und Handlungsspielraum erwarten. Den im Rahmen dieser Arbeit geführten Interviews zufolge (siehe auch Vanselow, 2003) lässt sich außerdem vermuten, dass vor allem solche Freelancer große Selbstbestimmungsmöglichkeiten haben, die aufgrund ihres Expertenstatus' und ihrer einzigartigen Dienstleistungen besonders gefragt sind. Solche Freelancer haben wahrscheinlich aufgrund ihres Status' dem Auftraggeber gegenüber eine privilegierte Rolle und werden wenig auftraggeberbezogene Stressoren und emotionale Dissonanz erfahren. Es werden also negative Zusammenhänge zwischen Gestaltungsmöglichkeiten und auftraggeberbezogenen Stressoren bzw. emotionaler Dissonanz erwartet.

- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen Gestaltungsmöglichkeiten und Handlungsspielraum bzw. Zeitspielraum.
- Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Gestaltungsmöglichkeiten und kundenbezogenen Stressoren bzw. emotionaler Dissonanz.

Für verschiedene Aspekte von *Kommunikationsmöglichkeiten* bei der Arbeit kann angenommen werden, dass sie mit Formen der Sozialen Unterstützung bei der Arbeit korreliert sind. So werden positive Zusammenhänge zwischen telefonischen Kommunikationsmöglichkeiten und Sozialer Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en erwartet. Ebenso werden persönliche Kommunikationsmöglichkeiten bei der Arbeit im Büro wahrscheinlich mit Sozialer Unterstützung durch Kollegen und Andere einhergehen. Schließlich sollten Freelancer mit vielen Kommunikationsmöglichkeiten bei der Arbeit außerhalb des eigenen Büros auch eine hohe Soziale Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en erfahren.

- Es gibt positive Zusammenhänge zwischen telefonischen Kommunikationsmöglichkeiten im Büro und Sozialer Unterstützung durch Berufskolleg(innen)

- Es gibt positive Zusammenhänge zwischen persönlichen Kommunikationsmöglichkeiten bei der Arbeit im Büro und Sozialer Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en und Andere
- Es gibt positive Zusammenhänge zwischen externen Kommunikationsmöglichkeiten und Sozialer Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en.

#### *Kriteriumsvalidität*

In Übereinstimmung mit den Annahmen des Anforderungs-Belastungs-Ressourcen-Modells sollten die Skalen des Instruments auf spezifische Weise mit Befindensindikatoren korrelieren. Gemäß Abschnitt 2.3.3 wird erwartet, dass Stressoren vor allem positive Zusammenhänge mit Maßen der Befindensbeeinträchtigung aufweisen und tendenziell negative Zusammenhänge mit Wohlbefindensmaßen.

- Stressoren korrelieren positiv mit Irritation und Psychosomatischen Beschwerden
- Stressoren korrelieren negativ mit Selbstwirksamkeit und Arbeitsfreude

Anforderungen hingegen sollen keinen linearen Zusammenhang mit Befindensbeeinträchtigungen aufweisen und tendenziell positive Zusammenhänge mit Wohlbefinden zeigen.

- Anforderungen stehen in keinem direkten, linearen Zusammenhang mit Befindensbeeinträchtigungen
- Anforderungen stehen tendenziell in einem positiven Zusammenhang mit Wohlbefindensindikatoren

Ressourcen sollen positive Beziehungen zu Wohlbefindensmaßen zeigen und tendenziell negative Zusammenhänge mit beeinträchtigtem Wohlbefinden aufweisen.

- Ressourcen korrelieren negativ mit Irritation und psychosomatischen Beschwerden
- Ressourcen korrelieren positiv mit Selbstwirksamkeit und Arbeitsfreude

Alternativ kann dem Stressmodell zufolge auch angenommen werden, dass Ressourcen nicht direkt mit Befindensmaßen korrelieren müssen, sondern auch als Moderatoren der Beziehung zwischen Stressoren und Befinden fungieren können. Die Matching-Hypothese bezüglich Stressoren und Ressourcen (vgl. 2.6.2.1) besagt, dass bezüglich der Puffer-Wirkung von Ressourcen von einem Schlüssel-Schloss Prinzip auszugehen ist, bei dem spezifische Ressourcen hinsichtlich spezifischer Stressoren moderierend wirken. Insbesondere für die

Ressourcen Kontrolle und Soziale Unterstützung werden vor dem Hintergrund der bisherigen Stressforschung und insbesondere des Demand-Control Modells moderierende Wirkungen erwartet:<sup>3</sup>

Aufgrund der Aussagen der Interviewpartner im Rahmen der Interviewstudie kann vermutet werden, dass gute soziale Kontakte und intakte soziale Netzwerke unter Berufskollegen eine wichtige Quelle für neue Aufträge sind. Auch wenn ein Freelancer für die kommenden Monate noch keine Aufträge hat, kann hohe Soziale Unterstützung durch Berufskollegen dazu beitragen, dass Befindensbeeinträchtigungen trotz großer Auftragsunsicherheit ausbleiben, weil er oder sie darauf vertraut, dass Berufskollegen einen Auftrag vermitteln werden.

- Soziale Unterstützung durch Berufskollegen moderiert den Zusammenhang zwischen Einkommensunsicherheit und Befindensbeeinträchtigungen.

Trotz schlechter Auftragslage und damit hoher Einkommensunsicherheit mögen manche Freelancer wenig Befindensbeeinträchtigungen erfahren, weil sie darauf vertrauen können, dass Freunde und/oder Familie ihnen finanziell aushelfen werden. Insofern wurde erwartet, dass Soziale Unterstützung durch Freunde und Familie den Zusammenhang zwischen Einkommensunsicherheit und Befindensbeeinträchtigungen moderiert.

- Soziale Unterstützung durch Freunde und Familie moderiert den Zusammenhang zwischen Einkommensunsicherheit und Befindensbeeinträchtigungen.

Ebenso kann angenommen werden, dass gute Beziehungen zu den Auftraggebern den Zusammenhang zwischen Einkommensunsicherheit und Befindensbeeinträchtigungen moderieren. Trotz fehlender Buchungen für die folgenden Monate kann das Vertrauen in die Auftraggeber dazu führen, dass durch entsprechende Sorgen verursachte Befindensbeeinträchtigungen ausbleiben. Die betroffenen Freelancer gehen dann davon aus, dass bestimmt – auch kurzfristig – neue Aufträge eingehen werden.

- Soziale Unterstützung durch Auftraggeber moderiert den Zusammenhang zwischen Einkommensunsicherheit und Befindensbeeinträchtigungen

---

<sup>3</sup> Da für den Nachweis einer Moderatorwirkung zunächst ein Zusammenhang zwischen Stressor und Befindensbeeinträchtigung vorliegen muss, der moderiert werden kann, wurden hier nur für die Stressoren-Variablen Hypothesen aufgeführt, die nach Überprüfung der bivariaten Korrelationen Zusammenhänge mit Irritation bzw. psychosomatischen Beschwerden aufwiesen. Dies betrifft die Variablen Auftragsunsicherheit (ein Aspekt der Skala Einkommensunsicherheit), Unsicherheit, Emotionale Dissonanz, Auftraggeberbezogene Stressoren und Zeitdruck.

Emotionale Dissonanz in der Interaktion mit Auftraggebern kann zu Befindensbeeinträchtigungen bei den Freelancern führen. Es ist jedoch denkbar, dass Freelancer, die ein hohes Maß an Sozialer Unterstützung durch Berufskollegen erfahren, trotz emotionaler Dissonanz weniger Befindensbeeinträchtigungen erfahren, da der Austausch mit Berufskolleg(inn)en und deren Unterstützung die negativen Folgen abpuffern kann.

- Soziale Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en moderiert den Zusammenhang zwischen Emotionaler Dissonanz und Befindensbeeinträchtigungen

Wie bereits in Bezug auf emotionale Dissonanz angenommen wurde, ist es auch denkbar, dass bei Konflikten mit Auftraggebern und bei einem hohen Maß auftraggeberbezogener Stressoren insgesamt die Folgen für das Befinden durch ein hohes Maß Sozialer Unterstützung durch Berufskollegen gemildert werden können. Insofern wurde vermutet, dass Soziale Unterstützung durch Berufskollegen den Zusammenhang zwischen Auftraggeberbezogenen Stressoren und Befindensbeeinträchtigungen moderieren kann.

- Soziale Unterstützung durch Berufskollegen moderiert den Zusammenhang zwischen auftraggeberbezogenen Stressoren und Befindensbeeinträchtigungen

Auch ein hohes Maß an Gestaltungsmöglichkeiten kann unter Umständen dazu beitragen, dass die Wirkung auftraggeberbezogener Stressoren auf das Befinden gemildert wird. Freelancer mit hohen Gestaltungsmöglichkeiten könnten beispielsweise dafür sorgen, dass sie so wenig Zeit wie möglich an einem Ort mit schwierigen Auftraggebern verbringen. Sie können nach schwierigen Gesprächen gezielt eine Pause einlegen oder nach Beendigung eines Auftrags für einen schwierigen Auftraggeber einen Kurzurlaub einlegen, eine Weile weniger arbeiten etc.

- Gestaltungsmöglichkeiten moderieren den Zusammenhang zwischen Auftraggeberbezogenen Stressoren und Befindensbeeinträchtigungen

Freelancer, die unter hohem Zeitdruck arbeiten und gleichzeitig über einen hohen Zeitspielraum verfügen, leiden evtl. in geringerem Maße unter Befindensbeeinträchtigungen als Freelancer, die in der gleichen Situation nur über einen geringen Zeitspielraum verfügen. Bei hohem Zeitspielraum können z.B. bei Bedarf Beginn und/oder Ende von Aufträgen beeinflusst oder bestimmt werden oder sogar nachträglich verschoben werden, so dass vielleicht

schon das Wissen über die Möglichkeit dieses Spielraums dazu führt, dass die Befindensbeeinträchtigungen, die mit hohem Zeitdruck einhergehen, gepuffert werden können.

- Zeitspielraum moderiert den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Befindensbeeinträchtigungen

Dem Demand-Control Modell zufolge (siehe 2.3.1) sollte ein hoher Handlungsspielraum die negativen Wirkungen hoher quantitativer Anforderungen (hier: Zeitdruck) puffern können. Diese Moderatorhypothese soll auch in Bezug auf die in dieser Untersuchung befragten Freelancer überprüft werden. Es ist durchaus denkbar, dass ein hohes Maß an Handlungsspielraum den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Befindensbeeinträchtigungen moderieren kann. So kann das Vorgehen bei der Auftragsbearbeitung so angepasst werden, dass Zeit eingespart wird oder es werden die Aufträge von Anfang an so gestaltet, dass sie relativ zügig und effizient bearbeitet werden können. Evtl. reicht allein das Wissen um den Handlungsspielraum aus, die negativen Auswirkungen des Zeitdrucks abzumildern.

- Handlungsspielraum moderiert den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Befindensbeeinträchtigungen

Gestaltungsmöglichkeiten stellen einen weiteren Aspekt von Kontrolle bei der Arbeit dar. Aus diesem Grund soll auch für sie die Karasek'sche Pufferhypothese in Bezug auf Zeitdruck überprüft werden. Die Folgen von Zeitdruck könnten bei einem hohen Maß an Gestaltungsmöglichkeiten z.B. durch gezielte Auszeiten nach anstrengenden Phasen (Urlaub, kürzere Arbeitszeiten, Weiterbildungsphasen) oder eine Verlagerung des Arbeitsortes gemildert werden.

- Gestaltungsmöglichkeiten moderieren den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Befindensbeeinträchtigungen

Es kann ferner davon ausgegangen werden, dass Soziale Unterstützung durch Berufskollegen den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Befindensbeeinträchtigungen moderieren kann. Bei hoher Arbeitsbelastung könnten Berufskollegen sowohl durch direkte Hilfe als auch durch emotionale Unterstützung helfen, den Zeitdruck selbst oder zumindest die negativen Folgen des Zeitdrucks zu verringern.

- Soziale Unterstützung durch Berufskollegen moderiert den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Befindensbeeinträchtigungen

Schließlich wurde angenommen, dass Soziale Unterstützung durch Auftraggeber den Zusammenhang zwischen Unsicherheit und Befindensbeeinträchtigungen moderieren kann. Auch bei hoher Unsicherheit bezüglich der Kundenanforderungen, der Auftragsbearbeitung oder der zeitlichen Terminierung von Aufträgen kann ein gutes Verhältnis zum Auftraggeber dazu beitragen, dass die Befindensbeeinträchtigungen abgemildert werden, weil die Betroffenen die Folgen der Unsicherheit (z.B. Fehler, Missverständnisse) evtl. als weniger dramatisch einschätzen oder es eher wagen, die Unsicherheit durch Nachfragen und offenen Austausch zu beseitigen.

- Soziale Unterstützung durch Auftraggeber moderiert den Zusammenhang zwischen Unsicherheit und Befindensbeeinträchtigungen

Neben der bis hier beschriebenen Überprüfung von Zusammenhangshypothesen bezüglich einiger weniger Variablen sollte eine Überprüfung der Validität auch mittels multivariater Verfahren für Variablensets erfolgen. Aufgrund der großen Zahl potenziell stressrelevanter Merkmalsbereiche ist es von Interesse zu ermitteln, welche der durch das Instrument erfassten Merkmale besonders bedeutsame Prädiktoren hinsichtlich Wohlbefinden bzw. Befindensbeeinträchtigungen darstellen. Es kann angenommen werden, dass die stressrelevanten Merkmale auch untereinander korreliert sind. Kontrolliert man die gemeinsamen Varianzanteile der Variablen so kann ermittelt werden, welche der Arbeitsmerkmale – bereinigt um gemeinsame Varianzanteile mit anderen Variablen – besonders bedeutsame Varianzanteile der abhängigen Variablen aufklären.

- Welche der durch das Instrument erfassten Merkmale stellen besonders relevante Prädiktoren von Befindensbeeinträchtigungen bzw. Wohlbefinden dar?

Werden mit dem Instrument insgesamt relevante, stressbezogene Merkmalsbereiche der Arbeit von Freelancern abgedeckt, so sollten die erfassten Merkmale einen bedeutsamen Anteil der Varianz der abhängigen Variablen aufklären. Semmer et al. (1996) gehen davon aus, dass messfehlerbereinigt – auch bei sehr validen Instrumenten – nur maximal 20% der Varianz von Stresssymptomen durch Arbeitsbelastungen zu erklären sind.

- Stressoren, Anforderungen und Ressourcen leisten insgesamt einen bedeutsamen Beitrag zur Vorhersage von Befindensbeeinträchtigungen bzw. Wohlbefinden

Wie in Abschnitt 4.4.2 dargelegt wurde, können Zusammenhänge zwischen Daten, die mit der gleichen Methode gewonnen wurden, grundsätzlich nicht nur den beabsichtigten Zusammenhang zwischen zwei Konstrukten abbilden, sondern auch Methodenartefakte darstellen. So könnten Korrelationen zwischen Arbeitsmerkmalen und Befindensvariablen nicht auf tatsächlichen Zusammenhängen zwischen beiden beruhen, sondern auf weiteren Variablen, die die gefundenen Zusammenhänge mediiieren. Spector et al. (2000) berichten von einem zunehmenden Trend, im Rahmen der Stressforschung grundsätzlich den Einfluss von negativem Affekt (NA) als Störvariable zu kontrollieren. Personen mit negativem Affekt könnten beispielsweise dazu neigen, sowohl die Arbeitssituation als auch ihr Befinden besonders negativ darzustellen. Ebenso könnten Personen, die eine stark positive Einstellung zur „Leistungsgesellschaft“ bzw. ein starkes Arbeitsethos zeigen, auch dazu neigen, bei der Beschreibung von Negativmerkmalen der Arbeit und Befindensbeeinträchtigungen zu untertreiben, während sie bei Positivmerkmalen und Wohlbefindensangaben übertreiben. In beiden Fällen wäre die Korrelation zwischen Arbeitsmerkmalen und Befinden unter Umständen eine „Scheinkorrelation“, die ursächlich auf negativem Affekt bzw. bestimmten Arbeitseinstellungen beruht. Alternativ kann die Korrelation aber durchaus auch ursächlich in dem Sinne interpretiert werden, dass NA und Einstellungen zur Arbeit Folgen bestimmter Arbeitsbedingungen sind. Insbesondere in Bezug auf Freelancer ist es auch vorstellbar, dass NA oder arbeitsbezogene Einstellungen ursächlich zur Entstehung bestimmter Arbeitsbedingungen beitragen, da die Bedingungen ja (zumindest teilweise) selbst gestaltet bzw. beeinflusst werden. Dies ist insbesondere in Bezug auf die sozialen Bedingungen bei der Arbeit zu vermuten. Somit wäre eine Korrelation zwischen NA und Arbeitsmerkmalen auch ursächlich zu erklären. Spector et al. (2000) warnen aus diesem Grund davor, in Querschnittsdesigns NA routinemäßig zu kontrollieren, da beim Herausparsialisieren substanzielle Varianz entfernt würde. Dennoch erschien es sinnvoll, den Verdacht auf Scheinkorrelationen durch die Erhebung potenzieller Mediatorvariablen zu überprüfen. Im Fall eines Mediatoreffektes müssten sowohl die Befindensindikatoren als auch die Analyseskalen mit den Mediatorvariablen korrelieren. Da es sich bei dem zu entwickelnden Instrument um ein bedingungsbezogenes Verfahren handelt, sollten die Analyseskalen *keine* Korrelationen mit den Mediatorvariablen aufweisen. Es ist jedoch durchaus anzunehmen, dass die Befindensindikatoren mit den Mediatorvariablen korrelieren.

- Die Befindensindikatoren korrelieren mit NA und der Einstellung zur Arbeit.
- Die Analyseskalen korrelieren nicht mit NA und der Einstellung zur Arbeit.

## 7 Methodik

Die Untersuchung der in Kapitel 6 beschriebenen Fragestellung gliederte sich in verschiedene Phasen, die hier kurz umrissen werden sollen. Anschließend werden in diesem Kapitel die Erhebungs- und Auswertungsmethoden der empirischen Untersuchungen sowie die Fragebogenentwicklung näher beschrieben.

### 7.1 Überblick über die Untersuchungsphasen

Die Literaturanalyse zu den Arbeitsbedingungen von Freelancern und Selbstständigen (vgl. Kapitel 3) lieferte bereits wichtige Hinweise auf stressrelevante Tätigkeitsmerkmale von Freelancern, die im Rahmen einer Analyse einbezogen werden sollten. Um das Vorwissen über den Gegenstand zu erweitern, wurde zunächst eine Interviewstudie durchgeführt, die eine Orientierung über stressrelevante Aspekte der Tätigkeit von Freelancern ermöglichen sollte (siehe Kapitel 5).

Auf Grundlage der Ergebnisse der Literaturanalyse sowie der Interviewstudie wurde daraufhin in Anlehnung an das ISTA eine erste standardisierte Fragebogenversion entwickelt. Für passend befundene ISTA-Skalen wurden – wo nötig – hinsichtlich ihrer Operationalisierungen überarbeitet. Dabei wurden sprachliche Veränderungen vorgenommen und auch inhaltlich neuartige Items integriert. Darüber hinaus wurden auch neue Skalen entwickelt. Bei der Itementwicklung und -modifikation wurde überwiegend auf Original-Äußerungen der Interviewpartner zurückgegriffen, um eine größtmögliche Validität zu sichern.

Die Fragebogen-Vorform wurde von insgesamt 10 Freelancern und Selbstständigkeits-Experten hinsichtlich ihrer inhaltlichen Validität und Verständlichkeit beurteilt und anschließend – wo nötig – modifiziert.

Zwischen Ende Juni und August 2006 erfolgte die erste Erprobung des Fragebogens an einer Gelegenheitsstichprobe von Freelancern (N=147).

Etwa 4 Wochen später, im September 2006, wurde im Anschluss an eine erste Item- und Skalenanalyse eine selektierte Version des Fragebogens einem Retest unterzogen (N=56). Zwischen Dezember 2006 und Januar 2007 wurde eine revidierte Fragebogenversion an einer zweiten Stichprobe (N=268) überprüft.

Insgesamt lassen sich also 7 Phasen unterscheiden:

1. Literaturanalyse (Kapitel 3)
2. Interviewstudie, Mai-Juni 2005 (Kapitel 5)
3. Instrumententwicklung (Abschnitt 7.2)

4. Überprüfung der Vorform durch Freelancer bzw. Selbstständigkeits-Experten
5. Erste Fragebogenstudie, Juni-August 2006 (Abschnitt 7.3)
6. Retest, September-November 2007
7. Zweite Fragebogenstudie, Dezember-Januar 2006/2007 (Abschnitt 7.4)

## **7.2 Entwicklung und Beschreibung des Instruments**

### **7.2.1 Entwicklung der Items- und Skalen**

Für die Entwicklung des Fragebogens wurden zunächst die relevanten Ergebniskategorien aus der Interviewstudie in standardisierte Items bzw. Skalen übersetzt. Aufgrund der hohen theoretischen und inhaltlichen Übereinstimmung vieler Hauptkategorien mit ISTA-Konstrukten und verwandten Skalen (z.B. Skala Emotionale Dissonanz der Frankfurt Emotion Work Scales (FEWS) (Zapf et al., 2000b), Skala Kundenbezogene Stressoren (Dormann, 2003)) wurde die Skalenentwicklung soweit wie möglich in Anlehnung an die erprobten Skalen und Itemformate vorgenommen (eine ausführliche Beschreibung der Itemformate und -skalierungen findet sich bei Semmer, 1984 S.115ff). Viele Items mussten jedoch für den neuen Anwendungsbereich modifiziert bzw. neu entwickelt werden. Dabei wurde in Anlehnung an das ISTA ein 5-stufiges Antwortstufenformat mit verbaler und numerischer Skalierung gewählt, um möglichst äquidistante Antwortstufen zu erhalten (vgl. Rohrman, 1978).

Für die inhaltliche Itementwicklung wurde auf das Interviewmaterial zurückgegriffen. Die Fragebogen-Vorform wurde zunächst in 10 Experteninterviews mit Freelancern und Selbstständigkeits-Experten erprobt. In den Interviews wurden die Verständlichkeit der Items und die Gültigkeit der durch die Skalen repräsentierten Merkmalsbereiche überprüft und noch fehlende Merkmalsbereiche erfragt. Aus den Interviews ergaben sich einige sprachliche Änderungen sowie Hinweise auf Beantwortungs-Schwierigkeiten bei Freelancern mit variierenden Arbeitsorten und Auftragsarten, die durch eine Spezifizierung der entsprechenden Skalen für Aufgabenklassen und Kategorien von Arbeitsorten behoben werden konnten. Insgesamt wurde der Fragebogenentwurf als brauchbar angesehen. Die Vorform des Fragebogens enthielt 123 Items zur Analyse stressbezogener Arbeitsmerkmale und 16 Items zur Erfassung von soziodemographischen und berufsbezogenen Merkmalen. Außerdem wurden im Rahmen der ersten Erhebung zur Kontrolle von negativem Affekt sowie extremer Leistungsorientierung die Skalen „Emotionale Stabilität“ (Schallberger & Venetz, 1999) und „Abwehr“ (Frese, 1986a) eingesetzt. Darüber hinaus dienten in beiden Erhebungen die in der arbeitspsychologischen Stressforschung etablierten Skalen „Psychosomatische Beschwerden“

(Mohr & Müller, 2005), „Irritation“ (Mohr & Rigotti, 2005), „Arbeitsfreude/Stolz“ (Ducki, 2000) sowie „Allgemeine Selbstwirksamkeit“ (Jerusalem & Schwarzer, 1999) als Kriteriumsmaße für die Validierung der neu entwickelten bzw. modifizierten Skalen. Insgesamt bestand die Skalensammlung für die erste Erhebung aus 196 Items, die den Befragten in einer Online-Befragung vorgelegt wurden (siehe Anhang 11.2). Die Fragebogen-Version der zweiten Erhebung umfasste 142 Items (siehe Anhang 11.3).

### 7.2.2 Beschreibung der Konstrukte und Skalen des Fragebogens

Die Vorform des Instrumententwurfs beinhaltet eine Auswahl der aufgrund von Literaturanalyse und Orientierungsstudie als relevant erachteten Tätigkeitsmerkmale. Aufgrund des Analysefokus auf bedingungsbezogene Merkmale wurden personale Ressourcen, die in der Interviewstudie identifiziert wurden, nicht einbezogen. Des Weiteren wurden Merkmale, die in den Interviews angesprochen, jedoch als wenig relevant eingeschätzt wurden, nicht berücksichtigt. Dies betrifft z.B. die Kooperation mit Partnern und Berufskolleg(inn)en, Arbeitsorganisatorische Probleme sowie Arbeitsunterbrechungen.

Der erste Instrumententwurf enthielt folgende tätigkeitsbezogene Analyseskalen:

1. **„Einkommensunsicherheit“**: Die Skala bezieht sich auf Regulationsunsicherheiten bei der Sicherung der finanziellen Existenz und damit auf Probleme in einem ganz fundamentalen Handlungsbereich. Die Items in dieser Skala fragen nach Einkommensschwankungen, pünktlichen Honorarzahlungen, Auftragsauslastung bzw. -unsicherheit und Jobalternativen für den Fall des Scheiterns der selbstständigen Existenz.
2. **„Gewinn“** erfasst die Bruttoeinnahmen des Vorjahres und die Gewinnprognose für das laufende Jahr.
3. **„Planungsunsicherheit“** bezeichnet Probleme der Koordination von Aufgaben, die entstehen, wenn Aufträge sehr kurzfristig vergeben werden, Buchungen storniert werden, Termine offen gehalten werden, die inhaltliche und zeitliche Entwicklung von Aufträgen unklar ist und die Arbeitsmenge schwankt.
4. **„Regulationsunsicherheit“** entsteht, wenn es Unsicherheiten bezüglich der Strategie zur Zielerreichung gibt und wenn Konflikte oder Unsicherheiten bezüglich der Ziele einer Aufgabe bestehen. Die Items dieser Skala fragen nach unklaren oder widersprüchlichen Aufträgen, ungenügenden Kenntnissen bei der Bearbeitung einer Aufgabe, Entscheidungen ohne ausreichende Informationen oder ohne Kenntnis der Folgen und unzuverlässigen Rückmeldungen.

5. **„Arbeitsextensivierung“** misst die Ausdehnung der Arbeitszeit gegenüber anderen Handlungsbereichen. Die Skala beinhaltet Fragen nach der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in Stunden, nach der Anzahl von Arbeitstagen pro Woche, nach dem Urlaubsumfang sowie dem Umfang der Arbeit im Haushalt.
6. **„Auftraggeberbezogene Stressoren“**: Diese Skala enthält eine Auswahl von Items aus dem Instrument „Kundenbezogene Stressoren“ (CSS bzw. AAA) von Dormann (2003), die gegenüber der Ursprungsversion teilweise veränderte Formulierungen, aber vor allem andere Antwortskalen aufweisen. Es wird nach der Häufigkeit von bestimmtem Kundenverhalten gefragt, wie z.B. der Behinderung der eigenen Arbeit, überzogenen Forderungen oder Beratungsresistenz.
7. **„Emotionale Dissonanz“** bezeichnet Situationen, in denen die nach außen gezeigten Gefühle nicht mit der aktuellen persönlichen Gefühlslage übereinstimmen. Die Skala wurde mit geringfügigen Formulierungsänderungen bis auf ein Item aus den „Frankfurt Emotion Work Scales“ (Zapf et al., 2000b) übernommen. Die Häufigkeitsskalierung der Antwortstufen wurde dem Anwendungsbereich angepasst. Die Fragen beziehen sich z.B. auf die Notwendigkeit, Gefühle unterdrücken zu müssen, um „neutral“ zu erscheinen oder angenehme Gefühle zeigen zu müssen, obwohl man gleichgültig ist.
8. **„Zeitdruck“** beschreibt Situationen quantitativer Überforderung. Die Fragen dieser Skala behandeln Situationen, in denen man schneller als normal arbeiten muss, keine Pausen machen kann oder länger als geplant arbeiten muss. Da Freelancer Aufgaben haben, bei denen so gut wie kein Zeitdruck entsteht und andere, bei denen dies wahrscheinlicher ist, wurde die Ursprungs-Skala des ISTA nicht nur in ihrer Formulierung angepasst, sondern darüber hinaus nach verschiedenen Aufgabenbereichen differenziert. So beziehen sich die ersten Fragen auf Zeiten, in denen Kundenaufträge bearbeitet werden und die folgenden auf Zeiten, in denen andere Aufgaben erledigt werden.
9. **„Soziale Unterstützung“**: Die von Frese (1989a) ins Deutsche übersetzte Skala von Caplan, Cobb, French, Harrison und Pinneau (1982) wurde mit nur geringen Umformulierungen eingesetzt. Die Items beziehen sich auf die Bereiche der emotionalen Unterstützung, kognitiven Bestätigung und direkten Hilfe und fragen nach Unterstützung durch verschiedene Personen.
10. **„Kommunikationsmöglichkeiten“** als Ressourcen bei der Arbeit und Voraussetzung für Soziale Unterstützung misst den Umfang, in dem mit anderen Personen bei der

Arbeit Kontakt aufgenommen werden kann. Die Items fragen nach Möglichkeiten der persönlichen und elektronisch vermittelten Kontaktaufnahme (Email, Telefon, Chat) mit verschiedenen Personen sowie der Möglichkeit, sich bei der Arbeit über nicht arbeitsbezogene Themen zu unterhalten. Weil Freelancer häufig an unterschiedlichen Arbeitsorten mit unterschiedlichen Kommunikationsmöglichkeiten arbeiten, wurde auch diese Skala für verschiedene Settings angepasst und auf die Arbeit im Büro sowie auf externes Arbeiten bezogen.

11. **„Handlungsspielraum“** misst die aufgabenbezogenen Entscheidungsmöglichkeiten bei der Arbeit. Aufgrund des besonderen Autonomiegrades von Freelancern konnte lediglich ein Item aus der Ursprungsskala des ISTA übernommen werden. Die anderen Items wurden neu entwickelt und beziehen sich auf Möglichkeiten der Konzeptentwicklung, der Auswahl von Aufträgen und der Bestimmung des Vorgehens bei der Bearbeitung von Aufträgen.
12. **„Zeitspielraum“**: Hier geht es um Entscheidungsmöglichkeiten bezüglich der zeitlichen Strukturierung der Arbeit. Es wird gefragt, inwieweit es möglich ist, Pausen zu machen, Auszeiten zu nehmen und Arbeitstermine zu beeinflussen oder zu bestimmen. Wie die Skala Handlungsspielraum musste auch diese nahezu vollständig neu entwickelt werden.
13. **„Gestaltungsmöglichkeiten“** bezieht sich als eine dritte Facette der Autonomie auf Entscheidungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeits- und Organisationsgestaltung. Im Unterschied zu „Handlungsspielraum“ und „Zeitspielraum“ bezieht sich diese Skala nicht auf Entscheidungsmöglichkeiten hinsichtlich einzelner Arbeitsaufgaben, sondern auf den gesamten Tätigkeitskomplex. Es wird gefragt, inwiefern autonom über z.B. die Urlaubsplanung, den Arbeitsort, die Gestaltung des Arbeitsplatzes etc. bestimmt werden kann. Die Skala orientiert sich an dem ISTA Index „Partizipation“, unterscheidet sich von diesem jedoch hinsichtlich der erfragten Aspekte und der Antwortskala.
14. **„Selbstregulationserfordernisse“**: Diese neu entwickelte Skala behandelt Erfordernisse der inhaltlichen und zeitlichen Koordination von Aufgaben und der Arbeitsorganisation. Die Fragen betreffen Erfordernisse der Informationsbeschaffung, der Auftragskoordination, der Überprüfung von Arbeitsumgebung und Arbeitsstrategie sowie der Terminplanung.
15. **„Kooperationserfordernisse“** erfasst Anforderungen an die Zusammenarbeit mit den Auftraggebern. Bis auf zwei modifiziert aus dem ISTA übernommene Items wurde

diese Skala neu entwickelt. Die Items betreffen die Auftragsdefinition, Beratungsanforderungen, Abstimmungen über die Art und Weise der Zusammenarbeit, gemeinsame Planungsaktivitäten und gegenseitige Information.

16. „**Variabilität**“ betrifft die Unterschiedlichkeit von Anforderungen innerhalb der Arbeitstätigkeit, wie z.B. die Bearbeitung von unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Auftragsarten, die Variabilität des Vorgehens bei der Bearbeitung von Aufträgen und den Umfang von Routinetätigkeiten.
17. „**Arbeitskomplexität**“ bezieht sich auf die Höhe der Regulationsanforderungen der Arbeitsaufgaben. Da es sich bei Freelance-Tätigkeiten per se um komplexe Aufgaben handelt, werden vor allem Denk- und Planungsanforderungen der höheren Regulationsebenen angesprochen, wie z.B. die Entwicklung neuer Konzepte und Ideen, die Entwicklung von (Projekt-)Plänen und die Koordination von Aufgaben. Die Skala wurde in Anlehnung an die gleichnamige ISTA-Skala entwickelt, enthält jedoch überwiegend neue oder stark modifizierte Items.
18. **Einzelitems:** Über die beschriebenen Skalen hinaus wurden einige potenziell stressrelevante Aspekte durch Einzelitems erfragt, um den Fragebogen nicht über die Maßen zu verlängern. Hierzu gehören die Bereiche Mobilität, finanzielle Reserven, die Anzahl der Kunden und der prozentuale Anteil von Stammkunden.

Bis auf das Einzelitem zur Mobilität kamen alle Skalen mit teilweise reduzierter Itemzahl und geringfügigen Modifikationen auch für die zweite Erhebung zur Anwendung (siehe Anhang 11.3).

### 7.3 Erste Fragebogenstudie

In der ersten quantitativen Erhebungswelle zwischen Juni und August 2006 wurde der Fragebogenentwurf an einer Gelegenheitsstichprobe von 288 Freelancern getestet. Nach Überprüfung der unter 1.2 dargestellten Definitionskriterien für Freelance-Tätigkeiten gingen 147 Fragebögen in die Auswertung ein. Neben den unter 1.2 aufgeführten Kriterien wurden aus methodischen Überlegungen resultierend nur solche Freelancer einbezogen, die

- mindestens 30 Stunden pro Woche selbstständig tätig sind
- mindestens 75 Prozent ihres Einkommens aus selbstständiger Tätigkeit beziehen
- die aktuelle selbstständige Tätigkeit seit mindestens 1 Jahr ausüben.

Durch diese Einschränkungen sollte sichergestellt werden, dass nur hinreichend geübte Freelancer in die Analyse eingehen, die hauptsächlich selbstständig tätig sind.

### 7.3.1 Zugang zur Stichprobe und Ablauf der Erhebung

Aufgrund der starken Vereinzelung von Freelancern gestaltete sich die Stichprobenziehung als problematisch. Insofern war es nicht möglich, eine Zufallsstichprobe zu ziehen. Stattdessen wurden vorhandene Kontakte zu Freelancern genutzt, um den Fragebogen in der weiteren Community zu streuen. Außerdem wurden einige Freelancer über eine Freelancer-Internetplattform erreicht. Der überwiegende Teil der Stichprobe wurde über internetbasierte Diskussionsplattformen akquiriert, in denen aufgrund des Themenschwerpunkts oder aufgrund der angesprochenen Zielgruppe eine große Anzahl von Freelancern zu erwarten war. Die Teilnehmer wurden mit einem kurzen, neutral gehaltenen Informationstext eingeladen, sich an der Online-Befragung zu beteiligen. Über einen Link konnten sie dann direkt auf den Fragebogen zugreifen. Die Bearbeitung des Fragebogens dauerte etwa 45 Minuten. Den Teilnehmern wurde als Anreiz zur Teilnahme neben einer Rückmeldung über die Ergebnisse auch die Teilnahme an der Verlosung eines Medienpakets im Wert von 100 Euro angeboten.

Dieser erste Teil der Erhebung fand zwischen Juli und August 2006 statt. Im September 2006, etwa 4 Wochen nach dem Ende der ersten Erhebungswelle wurden insgesamt 126 Freelancer, die alle Auswahlkriterien erfüllten und ihre Email-Adresse angegeben hatten, erneut zur Teilnahme an einer Testwiederholung eingeladen und nach 2 weiteren Wochen per Email erneut erinnert. Für die Testwiederholung wurden ausschließlich die neu entwickelten Skalen eingesetzt. Die Bearbeitung der so gekürzten Fragebogen-Version nahm etwa 25 Minuten in Anspruch. Im Rahmen der Testwiederholung wurden 2 Buchgutscheine im Wert von je 25 Euro verlost. 58 Freelancer nahmen an der Testwiederholung teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 46%.

### 7.3.2 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt gingen in die Auswertung der ersten Befragung die Daten von 70 Frauen (48%) und 77 Männern (52%) ein (n=147). Das Alter der Befragten lag zwischen 22 und 60 Jahren, wobei 50% zwischen 30 und 40 Jahre alt waren. Der Altersdurchschnitt betrug 37 Jahre, der Modus lag bei 33 Jahren. 71% der Befragten gaben an, einen Lebenspartner bzw. eine Lebenspartnerin zu haben (74% der Frauen und 69% der Männer). Etwa ein Viertel der Befragten hatte Kinder: Für Männer und Frauen getrennt betrachtet traf dies für nur 14% der weiblichen, aber 36% der männlichen Freelancer zu.

Die durchschnittliche Branchenerfahrung lag zwischen 5 und 10 Jahren, die durchschnittliche Selbstständigkeitserfahrung und die durchschnittliche Erfahrung als Selbstständige/r mit der aktuell ausgeübten Tätigkeit zwischen 2 und 5 Jahren. Ein Großteil der Befragten arbeitete in

Medienberufen. 40% arbeiteten als Web- und/oder Grafikdesigner (Print), etwa 15% waren Fotografen und jeweils rund 3 % waren Journalisten und/oder PR-Texter, PR-Berater, Marketing-Berater oder im Bereich Beratung und Training tätig. Die übrigen Freelancer verteilten sich auf die Bereiche Personalberatung, Software-Entwicklung und Programmierung, IT-Beratung, Industriedesign, Werbung (Art Direktion), Film- und Fernsehproduktion, Bildjournalismus, Eventmanagement, Marktforschung, Textildesign, Übersetzung, pädagogische Beratung und Forschung. Die überdurchschnittlich hohe Qualifikation der Freelancer spiegelte sich auch in ihrer tätigkeitsbezogenen Qualifikation wieder: 50% hatten mindestens 5 Semester studiert, 43% hatten einen Hochschulabschluss und 3% eine noch höhere Qualifikation (Volontariat nach dem Studium, Promotion o. ä.). Rund ein Viertel verfügte über eine abgeschlossene Lehre, eine Meisterprüfung oder einen Fachschulabschluss. Nur 16% gaben an, auf ihre aktuelle Tätigkeit bezogen keine Ausbildung zu haben. Die Verteilung der Qualifikationen in der Gesamtstichprobe unterschied sich nicht von der innerhalb der männlichen und weiblichen Teilstichproben.

70% der Befragten gaben an, überwiegend alleine zu arbeiten. Lediglich 30% arbeiteten mit Kooperationspartnern zusammen. Ein Drittel der Befragungsteilnehmer waren Mitglieder einer Interessenvertretung wie z.B. einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbands.

Die Einkünfte der Freelancer waren von sehr unterschiedlicher Höhe und reichten von einem Brutto-Jahresgewinn von unter 5.000 Euro bis zu über 75.000 Euro. Der durchschnittliche Brutto-Jahresgewinn lag zwischen 15.000 und 25.000 Euro. Ein großer Teil der Befragten (43%) verdiente im Jahr jedoch nur 15.000 Euro brutto oder noch weniger (47% der Frauen, 39% der Männer). Insgesamt gaben etwa 63% Prozent an, über finanzielle Reserven zu verfügen, mit deren Hilfe sie bei Auftragsmangel für mindestens 2 Monate ihr Leben finanzieren könnten. Dies traf auf Männer wie Frauen gleichermaßen zu.

Die Befragten arbeiteten durchschnittlich 45-65 Stunden bzw. an 6 Tagen pro Woche. 36% arbeiteten an 5 Tagen, 39% an 6 und 21% an 7 Tagen in der Woche. Rund 50% der Freelancer arbeiteten zwischen 45 und 65 Stunden pro Woche. Dies traf auf Männer und Frauen gleichermaßen zu. Während jedoch 15% der Männer angaben, sogar mehr als 65 Stunden zu arbeiten, galt dies nur für 3% der Frauen. Den bei abhängiger Beschäftigung gesetzlich vorgesehenen Jahresurlaub von 5 Wochen pro Jahr oder mehr nahmen etwa 62% der Befragten (57% der Männer, 67% der Frauen), während ein Viertel in den 12 Monaten vor der Befragung höchstens 3 Wochen Urlaub gemacht hatte.

Das Bild des hoch mobilen Freelancers, das in der Vergangenheit gezeichnet wurde, lässt sich auch nach dieser Untersuchung nicht bestätigen (vgl. Vanselow, 2003). 82% der Befragten

übernachteten aus beruflichen Gründen höchstens 25 Tage pro Jahr außerhalb ihres Wohnorts. Hoch mobil mit mehr als 50 auswärtigen Übernachtungen pro Jahr waren lediglich 9%. Viele Freelancer arbeiteten überwiegend in ihrem eigenen Büro. Etwa 80% der Befragten verbrachten mindestens 50% ihrer Arbeitszeit im eigenen Büro bzw. in einer Bürogemeinschaft. In einer Bürogemeinschaft arbeiteten jedoch insgesamt nur 20% der Befragten. Einen großen Teil ihrer Arbeitszeit verbrachten viele Freelancer mit der Arbeit an Kundenaufträgen. Drei Viertel verwendeten hierfür mindestens 40% ihrer Arbeitszeit. Ebenfalls drei Viertel verbrachten höchstens 20% ihrer Arbeitszeit mit Akquise, höchstens 15% mit Auftragsmanagement und Verwaltung, höchstens 15% mit Kundenbetreuung und 90% der Freelancer investierten bis zu 10% ihrer Arbeitszeit in Weiterbildung.

## **7.4 Zweite Fragebogenstudie**

Zwischen Dezember 2006 und Januar 2007 wurde eine revidierte Fragebogenversion an einer zweiten Stichprobe überprüft. In dieser Erhebungswelle wurde der Online-Fragebogen von 389 Freelancern bearbeitet. Nach Überprüfung der unter 1.2 dargestellten Definitionskriterien für Freelance-Tätigkeiten gingen 268 Fragebögen in die Auswertung ein.

### **7.4.1 Zugang zur Stichprobe und Ablauf der Erhebung**

Für die zweite Erhebung wurden ca. 5000 Selbstständige über den Selbstständigen-Beratungsservice „mediafon“ der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) kontaktiert. Im Dezember 2006 wurden die Teilnehmer mit einem kurzen, neutral gehaltenen Informationstext eingeladen, sich an der Online-Befragung zu beteiligen. Über einen Link konnten sie dann direkt auf den Fragebogen zugreifen. Die Bearbeitung des Fragebogens dauerte etwa 30 Minuten. Den Teilnehmern wurde – wie bei der ersten Erhebung – als Anreiz zur Teilnahme neben einer Rückmeldung über die Ergebnisse auch die Teilnahme an einer Verlosung von Büchern und CDs angeboten. Der Fragebogen war bis Ende Januar 2007 für die Bearbeitung zugänglich. In dieser Zeit bearbeiteten 389 Personen den Fragebogen.

### **7.4.2 Beschreibung der Stichprobe**

Insgesamt gingen in die Auswertung der zweiten Befragung die Daten von 142 Frauen (63%) und 84 Männern (37%) ein (n=226). Das Alter der Befragten lag zwischen 28 und 66 Jahren, wobei 50% zwischen 40 und 50 Jahre alt waren. Der Altersdurchschnitt betrug 44 Jahre, der Modus lag bei 40 Jahren. 72% der Befragten hatten einen Lebenspartner bzw. eine Lebenspartnerin. Etwa ein Drittel der Befragten hatte Kinder (29% der Frauen, 31% der Männer).

Die durchschnittliche Erfahrung mit der aktuellen selbstständigen Tätigkeit lag zwischen 5 und 10 Jahren. Ein Großteil der Befragten arbeitete in Medienberufen. 26% arbeiteten als Journalisten, etwa 25% waren im Bereich Übersetzung und/oder Dolmetschen tätig. Sechs Prozent der Freelancer gaben an, als Grafik- und/oder Multimedia-Designer zu arbeiten. Jeweils 4% der Befragten waren PR-Berater, Journalisten und PR-Berater bzw. Lektoren. Die übrigen Befragten verteilten sich mit jeweils unter 2% auf die Bereiche Software-Entwicklung und Programmierung, IT-Beratung, Produktdesign, Illustration, Film- und Fernsehproduktion, Fotografie, Werbung (Text), Bildjournalismus, Veranstaltungsmanagement, Marketing-Beratung, Musik-Beratung und -Produktion, Beratung und Training, Erwachsenenbildung, pädagogische Beratung, Forschung und Publizistik. Zehn Prozent der Befragten waren nicht eindeutig einem Beruf oder einer einzigen Branche zuzuordnen, da sie eine Kombination unterschiedlicher Tätigkeiten ausüben. Besonders häufig war dabei die Kombination von journalistischen Tätigkeiten mit anderen Medientätigkeiten (z.B. als PR-Texter, Autor, Übersetzer, Lektor). Auch die Freelancer in dieser Stichprobe wiesen ein hohes Qualifikationsniveau auf: 82% hatten mindestens 5 Semester studiert und 63% hatten ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Vierzehn Prozent hatten weitergehende Qualifikationen wie etwa Volontariat (8%) oder Promotion (6%). Insgesamt rund 10% verfügten über eine abgeschlossene Lehre, ein Volontariat (ohne Studium), eine Meisterprüfung oder einen Fachschulabschluss. Nur 8% gaben an, auf ihre aktuelle Tätigkeit bezogen, keine Ausbildung zu haben.

87% der Befragten gaben an, überwiegend alleine zu arbeiten. 77% der Befragungsteilnehmer waren Mitglieder einer Interessenvertretung wie z.B. einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbands. (Diese hohe Zahl ist wenig überraschend, da die Akquise der Teilnehmer über den mediafon-Newsletter erfolgte.)

Die Einkünfte der Freelancer waren von sehr unterschiedlicher Höhe und reichten von einem Brutto-Jahresgewinn von unter 5.000 Euro bis zu über 100.000 Euro. Der durchschnittliche Brutto-Jahresgewinn lag zwischen 20.000 und 25.000 Euro. Ein großer Teil der Befragten (40%) verdiente im Jahr jedoch nur 15.000 Euro brutto oder noch weniger. Mehr als 60.000 Euro Gewinn hatten nur 5% der Befragten. Insgesamt gaben etwa 66% Prozent an, über finanzielle Reserven zu verfügen, auf die sie bei ausbleibendem Umsatz zurückgreifen können. Die Größen der Reserven waren jedoch sehr unterschiedlich. Im Durchschnitt konnten die Freelancer mit Reserven Einnahmeausfälle bis zu 7 Monate überbrücken. Fünfzig Prozent der Freelancer, die über finanzielle Reserven verfügten, gaben an, sogar Reserven für mehr als 12 Monate zu haben.

Die Befragten arbeiteten durchschnittlich 45-50 Stunden bzw. an 6 Tagen pro Woche. 40% arbeiteten an 5 Tagen, 38% an 6 und 16% an 7 Tagen in der Woche. Rund 50% der Freelancer arbeiten zwischen 45 und 55 Stunden pro Woche. Während 8% der Männer angaben, sogar mehr als 65 Stunden zu arbeiten, galt dies nur für 2% der Frauen. Den bei abhängiger Beschäftigung gesetzlich vorgesehenen Jahresurlaub von 5 Wochen pro Jahr oder mehr nahmen nur etwa 14% der Befragten, während die Hälfte in den 12 Monaten vor der Befragung höchstens 2 Wochen Urlaub gemacht hatte.

Viele Freelancer arbeiteten überwiegend in ihrem eigenen Büro. Etwa 89% der Befragten verbrachten mindestens 50% ihrer Arbeitszeit im eigenen Büro bzw. in einer Bürogemeinschaft. In einer Bürogemeinschaft arbeiteten jedoch insgesamt nur 9% der Befragten.

Einen großen Teil ihrer Arbeitszeit verbrachten viele Freelancer mit der Arbeit an Kundenaufträgen. Drei Viertel verwendeten hierfür mindestens 50% ihrer Arbeitszeit. Drei Viertel der Befragten verbrachten höchstens 15% ihrer Arbeitszeit mit Akquise, höchstens 15% mit Auftragsmanagement und Verwaltung, höchstens 10% mit Kundenbetreuung, und 93% der Freelancer investierten bis zu 10% ihrer Arbeitszeit in Weiterbildung.

## **7.5 Auswertungsmethoden**

### **7.5.1 Überprüfung der Reliabilität**

#### **7.5.1.1 Skalenganalyse**

Die Skalen wurden nacheinander auf Basis der Daten der ersten und zweiten Erhebung analysiert. Es erfolgte eine Itemanalyse und eine Überprüfung der internen Konsistenz der Skalen. Dabei sollte auch der Umfang des Instruments reduziert werden.

Nach jeder Erhebung wurden die im Vorfeld theoretisch zu einer Skala zusammengefassten Items einer Trennschärfeanalyse unterzogen. Dabei galt die generelle Regel, Items mit geringen Trennschärfen von  $r_{it} < .30$  aus der Skala auszuschneiden. Darüber hinaus wurden Items vor allem bei längeren Skalen auch dann ausgeschieden, wenn sie nicht wesentlich zur Erhöhung der internen Konsistenz der Skala beitrugen.

Zur Ermittlung der internen Konsistenz (vgl. hierzu 4.4.3.1) wurde Cronbach's Alpha für die erste und zweite Stichprobe getrennt berechnet.

Alle tätigkeitsbezogenen Analyseskalen sind (mit Ausnahme weniger Items) fünfstufig skaliert und mit numerischen Werten von 1 bis 5 versehen. Die Skalenwerte wurden als arithmetisches Mittel aus den Itemwerten der Skala berechnet: die Itemwerte wurden summiert und durch die Anzahl der Items geteilt, so dass der resultierende Wertebereich dem

der einzelnen Items entspricht, jedoch feiner gestuft. Dieses Vorgehen erleichterte die Interpretation der Skalenkennwerte.

### **7.5.1.2 Test-Retest Reliabilität**

Die Testwiederholung nach der ersten Erhebung diente der Überprüfung der Stabilität des Instruments. Zur Ermittlung der Retestreliabilität wurde für die neu entwickelten Skalen auf Basis der Daten der Testwiederholung mit der ersten Stichprobe die Retestreliabilität bestimmt (Lienert & Raatz, 1998). Diese Variante der Reliabilitätsermittlung entspricht der „wiederholten Fragebogenuntersuchung“ (vgl. Abschnitt 4.4.3.1). Hierfür wurden bivariate Korrelationen zwischen den Ratings der ersten Erhebung und ihrer Wiederholung nach 4-8 Wochen berechnet. Die Stichprobengröße ist mit  $N=39-58$  recht gering. Das geringste  $N$  von 39 im Bereich der Kommunikationsmöglichkeiten ist darauf zurückzuführen, dass einige Freelancer angaben, nicht extern bzw. im eigenen Büro zu arbeiten.

### **7.5.1.3 Interraterreliabilität**

Das vorliegende Analyseinstrument sollte eine bedingungsbezogene Analyse von Freelance-Tätigkeiten ermöglichen (vgl. Abschnitt 4.2.1), da davon ausgegangen wird, dass das Verhalten und Erleben der Arbeitenden von den objektiven Gegebenheiten beeinflusst wird (s. a. Jenkins et al., 1975). Für den Fall, dass das Instrument tatsächlich die Arbeitsbedingungen der Betroffenen unabhängig von subjektiven Urteilen und Verzerrungen erfasst, sollten Freelancer mit ähnlichen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen eine hohe Übereinstimmung bei der Beschreibung ihrer Tätigkeit aufweisen. Zur Überprüfung des Bedingungsbezugs des Instruments wurde die Interraterreliabilität für 5 Freelancer-Gruppen mit ähnlichen Arbeitsbedingungen berechnet. Im Idealfall sollten Freelancer einer Gruppe untereinander eine hohe Übereinstimmung bei der Einschätzung verschiedener Tätigkeitsmerkmale aufweisen. Dieses Vorgehen entspricht dem Modell der „doppelten Fragebogenuntersuchung“ (Oesterreich & Bortz, 1994) (vgl. 4.4.3.1).

Die Beurteilerübereinstimmung wurde für jede Freelancer-Gruppe sowohl auf Skalenebene als auch für das gesamte Instrument berechnet. Die Analyse der Interraterreliabilität wurde nur für bedingungsbezogene Skalen durchgeführt, für die bei ähnlicher Tätigkeit eine Übereinstimmung zu erwarten war. Skalen zur Erfassung von Tätigkeitsmerkmalen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit persönlichkeitsabhängig bzw. stark settingspezifisch sind, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Dies betraf die Skalen „Emotionale Dissonanz“, „Auftraggeberbezogene Stressoren“, „Soziale Unterstützung“ und „Kommunikationsmöglichkeiten“. In den

ersten drei Fällen ist es wahrscheinlich, dass die Ausprägung der Merkmale je nach Persönlichkeit, Status und Interaktionsstrategie der Betroffenen stark variieren kann. „Kommunikationsmöglichkeiten“ sind schließlich abhängig vom Arbeitssetting (Bürogemeinschaft, Home-Office) über das zu wenige Informationen vorlagen.

Für die Berechnung der Interraterreliabilität stehen je nach Zielsetzung und Skalenniveau unterschiedliche Verfahren zur Auswahl (für einen Überblick siehe Wirtz & Caspar, 2002). Die am häufigsten verwendeten Maße sind der Pearson Produkt-Moment Korrelationskoeffizient und die Intraklassenkorrelation (ICC) (Dierdorff & Wilson, 2003). Welches Maß das geeignetste ist, hängt vom Skalenniveau sowie der jeweiligen Anforderung an den Koeffizienten ab (Wirtz & Caspar, 2002).

Für die im vorliegenden Instrument verwendeten Ratingskalen kann Intervallskalenniveau angenommen werden (Rohrman, 1978; Wirtz & Caspar, 2002 S. 33). Die folgende Diskussion bezieht sich daher nur auf Maße für Intervallskalen.

Das Instrument wurde als bedingungsbezogenes Analyseverfahren konzipiert. Insofern wird davon ausgegangen, dass Tätigkeitsbeurteilungen weitgehend unabhängig von persönlichen Antworttendenzen, Wahrnehmungen und aktuellem Befinden erfolgen. Für mehrere Rater, die die gleiche Arbeitstätigkeit analysieren, wird demnach gefordert, dass die von ihnen vergebenen absoluten Werte ähnlich - und damit raterunabhängig - sein müssen.

Die markantesten Unterschiede der Reliabilitätsmaße für intervallskalierte Daten werden im Folgenden im Hinblick auf die vorliegende Fragestellung kurz diskutiert.

#### 7.5.1.3.1 Produkt-Moment Korrelation $r$

Die Produkt-Moment Korrelation  $r$  ist ein Interklassenkorrelationsmaß, das den linearen Zusammenhang zweier Messwertreihen abbildet. In dieser Eigenschaft ist  $r$  ein Maß dafür, wie gut ein Merkmal aus einem anderen linear vorhergesagt werden kann. Die Merkmale können hierbei unterschiedliche Maßeinheiten und Varianzen aufweisen (Wirtz & Caspar, 2002 S. 158). Als Maß der Interraterreliabilität für die vorliegende Fragestellung hat  $r$  den Nachteil, dass nur jeweils zwei Messwertreihen verglichen werden können. In der Regel wird es nämlich um die Ermittlung der Urteilsübereinstimmung zwischen mehr als 2 Ratern gehen. Außerdem werden Mittelwertsunterschiede zwischen Ratern bei der Berechnung von  $r$  nicht zu Lasten der Reliabilität verrechnet. Mittelwertsunterschiede zwischen Ratern sollten jedoch den Anforderungen dieser Fragestellung gemäß als Zeichen mangelnder Reliabilität behandelt werden.

### 7.5.1.3.2 Die justierte ICC

Anders als  $r$  ist die justierte ICC (ICC<sub>just</sub>) ein varianzanalytisches Maß (Wirtz & Caspar, 2002 S. 157). Sie erlaubt es, mehr als zwei Messwertreihen zueinander in Beziehung zu setzen unter der Voraussetzung, dass die Merkmale die gleiche Metrik aufweisen (Varianzhomogenität) (Wirtz & Caspar, 2002 S. 158). Mittelwertsunterschiede zwischen Ratern werden jedoch auch hier nicht als Fehlervarianz verrechnet. Insofern ist auch die ICC<sub>just</sub> für die hier vorliegende Fragestellung streng genommen kein geeignetes Maß, da etwa Milde- oder Strenge-Effekte oder auch befindensabhängige Über- oder Untertreibungen bei der Tätigkeitsbeurteilung nicht als Fehler behandelt würden. Dennoch gibt sie Aufschluss über das Antwortungsmuster der Rater: Anhand der ICC<sub>just</sub> lässt sich ermitteln, ob es grundsätzlich – trotz Mittelwertsunterschieden – eine gemeinsame Urteilstendenz gibt. Insofern wird die ICC<sub>just</sub> zur Beurteilung der Raterübereinstimmung mit angegeben. Die Werte können hier jedoch nicht als Reliabilitätsmaß interpretiert werden, da sie nicht nur im Hinblick auf die in dieser Untersuchung herangezogene, spezifische Ratergruppe interpretiert werden sollen (es handelt sich hier um ein random Modell).

### 7.5.1.3.3 Die unjustierte ICC

Die unjustierte ICC (ICC<sub>unjust</sub>) setzt nicht nur wie die ICC<sub>just</sub> Varianzhomogenität voraus, sondern behandelt auch Mittelwertsunterschiede zwischen Ratern als Zeichen mangelnder Übereinstimmung. Insofern entspricht die ICC<sub>unjust</sub> als deutlich konservativeres Maß als die Produkt-Moment-Korrelation oder die justierte ICC (Wirtz & Caspar, 2002 S. 158) den Anforderungen an die Interraterreliabilität eines bedingungsbezogenen Verfahrens. Für die Beurteilung der Interraterreliabilitäten der Skalen und des gesamten Instruments sollte deshalb vor allem die ICC<sub>unjust</sub> herangezogen werden.

Wie die Produkt-Moment-Korrelation kann auch die ICC Werte zwischen  $-1$  und  $+1$  annehmen. Eine Reliabilität von  $1$  kann jedoch nur erreicht werden, wenn die Ratings für jedes Item in gleicher Richtung ähnlich weit vom Mittelwert aller Beurteiler abweichen. Als varianzanalytisches Maß ist die ICC nur dann hoch, wenn deutliche Varianz zwischen den beurteilten Objekten (hier: Items) vorliegt und gleichzeitig geringe Varianz zwischen den Beurteilern besteht. Ist die Varianz zwischen den Items gering, kann trotz hoher Übereinstimmung eine geringe Reliabilität resultieren (Wirtz & Caspar, 2002 S. 39). Insofern ist eine geringe ICC noch kein hinreichender Nachweis für geringe Übereinstimmung.

Für die Berechnung der ICC stehen verschiedene Berechnungsalternativen zur Auswahl, die hier kurz dargestellt werden sollen (Shrout & Fleiss, 1979; Wirtz & Caspar, 2002).

Es kann zwischen einem einfaktoriellen und einem zweifaktoriellen Modell der ICCunjust unterschieden werden. Im ersten Fall (ICC(1,1) bei Shrout & Fleiss, 1979) wird die Ratervarianz nicht gesondert geschätzt. Außerdem gehen zufallsbedingte Interaktionen zwischen Rater und beurteiltem Objekt in die Fehlervarianz ein und können diese unverhältnismäßig vergrößern (Wirtz & Caspar, 2002 S. 170). Das zweifaktorielle Modell hat den Vorteil, dass die Ratervarianz gesondert errechnet und der Interaktionsterm per Definition gleich 0 gesetzt wird (ebenda). Die Merkmalsvarianz kann hier also präziser geschätzt werden. Insofern wird empfohlen, die zweifaktorielle ICCunjust (bzw. ICC(2,1) nach Shrout & Fleiss) zu berechnen, sofern von allen Ratern für alle Items Urteile vorliegen (Wirtz & Caspar, 2002 S. 181). Ferner muss für die Interpretation der ICCunjust als Reliabilitätsmaß sichergestellt sein, dass die Rater eine Zufallsauswahl darstellen (random-Faktor) (ebenda, S. 190)

Wie bei allen varianzanalytischen Verfahren müssen auch bei der ICC die Voraussetzungen der Varianzhomogenität sowie der Additivität der Varianzen erfüllt sein (Bortz, 1993 S. 261). Sind diese verletzt, so folgt bei kleinen (Item-)Stichproben im ersten Fall, dass die Reliabilität unterschätzt wird (Wirtz & Caspar, 2002 S. 180). Sind die Varianzen nicht additiv und liegt eine Interaktion zwischen Rater und beurteiltem Objekt (Item) vor, erfolgt ebenfalls eine Unterschätzung, wenn die Trennschärfen der Rater homogen sind. Sind die Trennschärfen bei Nicht-Additivität heterogen, so kann der Koeffizient nicht interpretiert werden (Wirtz & Caspar, 2002 S. 212).

Für die Bestimmung der Interraterreliabilität wurde die zweifaktorielle ICCunjust im random-Modell berechnet (ICC(2,1)). Die Voraussetzungen der Varianzhomogenität und -Additivität wurde mit dem Levene-Test bzw. dem Tukey-Test überprüft. Das Signifikanzniveau wurde hierbei, wie bei Wirtz und Caspar (2002 S.180) sowie Bortz (1993 S. 155) empfohlen, auf  $\alpha = .25$  gesetzt, um die Wahrscheinlichkeit eines  $\beta$ -Fehlers zu verringern (da die Nullhypothese die Wunschhypothese darstellt).

#### 7.5.1.3.4 $R_{wg}$ : index of interrater agreement

Da die ICC von der Varianz zwischen beurteilten Objekten und der Konsistenz der Werte zwischen den Ratern abhängt, ist es sinnvoll, zusätzlich zur ICC ein Übereinstimmungs-Maß zu berechnen, das unabhängig von der Varianz zwischen den beurteilten Objekten ist. Auch für die Berechnung der Rater-Übereinstimmung bei einzelnen Items muss ein anderes Maß verwendet werden. Speziell zu diesem Zwecke entwickelte Maße sind  $r_{wg}$  und  $r_{wg(J)}$  (James, Demaree & Wolf, 1984; 1993). Die  $r_{wg}$  Maße sind wie  $r$  und ICC Maße für die Übereinstimmung von Intervalldaten-Ratings. Auch hier müssen für eine hohe Übereinstimmung alle

Rater ähnliche absolute Werte haben. Die Maße geben an, inwiefern die beobachtete (Fehler)Varianz zwischen den Beurteilern von einer zufällig erwarteten Urteilsverteilung abweicht (d.h., inwiefern sie „unterzufällig“ ist): „This assessment consists of ascertaining the degree to which the observed ratings reflect a reduction in error variance relative to the theoretical benchmark“ (James et al., 1993 S. 307).

Die Formel der  $r_{wg}$  für einzelne Objekte lautet:

$$r_{wg} = (\sigma_E^2 - S_x^2) / \sigma_E^2 = 1 - (S_x^2 / \sigma_E^2)$$

$S_x^2$  = beobachtete Varianz bezüglich Variable x (z.B. ein Item) = abweichende Urteile, Fehlervarianz  
 $\sigma_E^2$  = zufällig erwartete Varianz (bei Annahme einer diskreten gleichverteilten, 5-stufigen Intervallskala = 2)

Die Formel der  $r_{wg(J)}$  für mehrere Items ist (James et al., 1984):

$$r_{wg(J)} = \frac{J[1 - (\overline{S_{xj}^2} / \sigma_E^2)]}{J[1 - (\overline{S_{xj}^2} / \sigma_E^2)] + (\overline{S_{xj}^2} / \sigma_E^2)}$$

$\overline{S_{xj}^2}$  = arithmetisches Mittel der beobachteten Varianz der J Items  
 $\sigma_E^2$  = zufällig erwartete Varianz (bei Annahme einer diskreten gleichverteilten, 5-stufigen Intervallskala = 2)

Bei maximaler Übereinstimmung ( $S_x^2=0$ ) ist  $r_{wg}$  gleich 1. Sind die Beurteilungen rein zufällig, ist  $r_{wg}$  gleich 0. Negative Werte können bei sehr stark abweichenden Ratings entstehen, wenn die beobachtete Varianz die zufällig erwartete übersteigt. In diesem Fall muss der Wert als mangelhafte Übereinstimmung interpretiert werden. Für die Berechnung von  $\sigma_E^2$  wird in dieser Untersuchung von einer diskreten Gleichverteilung ausgegangen. Dieses Verfahren wurde gewählt, da weder Erfahrungswerte aus vorhergehenden Untersuchungen vorlagen noch begründete Annahmen über alternative Verteilungsformen vorlagen. Zudem konnte gezeigt werden, dass die Werte unter Annahme alternativer Zufallsvarianzen (maximaler Varianz oder Normalverteilungen) zu einer deutlichen Überschätzung der Übereinstimmung führen können (Harvey & Hollander, 2004). Insofern stellt die Wahl der Gleichverteilung als Referenz eine Entscheidung für ein vergleichsweise konservatives Vorgehen dar.

#### 7.5.1.3.5 Rater-Stichproben

Für die Berechnung der Interraterreliabilität wurden die beiden Stichproben aus der ersten und zweiten Erhebung zunächst zu einer Gesamtstichprobe (N=373) zusammengefasst. Anschließend wurden innerhalb der vier größten homogenen Tätigkeitsgruppen (Journalisten, Grafikdesigner, Übersetzer und Organisationsberater) solche Freelancer ausgewählt, deren offene Angaben zur ausgeübten Tätigkeit auf relativ ähnliche Tätigkeitsfelder schließen

ließen. Hierdurch reduzierte sich die Stichprobengröße pro Gruppe bereits erheblich. Es stellte sich nämlich heraus, dass unter ein und derselben Berufsbezeichnung höchst unterschiedliche Tätigkeiten subsumiert wurden. Im nächsten Schritt wurden innerhalb der so selektierten Freelancer-Gruppen wiederum nur die Personen ausgewählt, die hinsichtlich ihrer durchschnittlichen Arbeitszeiten eine gewisse Übereinstimmung aufwiesen. Eine weitere Selektion in Richtung exakter Übereinstimmung hinsichtlich Arbeitszeit, Gewinn, Auftragszahl, Anzahl der Auftraggeber, Projektdauer etc. war nur teilweise möglich, da sich kaum zwei Freelancer finden ließen, die bezüglich dieser zusätzlichen Rahmendaten eine genaue Übereinstimmung aufwiesen. Es resultierten die folgenden Gruppen:

1. Journalisten (N=5): Diese Gruppe besteht aus Journalisten, die Artikel für Fachzeitschriften (Print) schreiben und an 6 Tagen in der Woche arbeiten. Die Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche variiert den Angaben zufolge zwischen 30 und 65 Stunden pro Woche. Es ist jedoch zu vermuten, dass es hier auch intraindividuell erhebliche Schwankungen gibt. Die Anzahl der Auftraggeber liegt zwischen 5 und 10. Der Anteil der Stammkundschaft ist mit 75-100% sehr hoch. Die Jahresgewinne liegen zwischen 15.000 und 25.000 Euro. Alle Journalisten in dieser Gruppe haben studiert und verfügen über mindestens 2 Jahre Berufserfahrung in ihrer aktuellen Tätigkeit.
2. Übersetzer (N=7): Von den Freelancern, die als Berufsbezeichnung „Übersetzer/in“ angegeben hatten, wurden die ausgewählt, die als Auftragsart vor allem literarischen Übersetzungen von Büchern nannten und an mindestens 6 Tagen pro Woche arbeiteten. Die durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Woche liegen zwischen 30 und 65 Stunden pro Woche. Als durchschnittlichen Jahresgewinn geben die Übersetzer in dieser Gruppe einen Betrag zwischen 20.000 und 30.000 Euro an. Die Anzahl der Kunden innerhalb des letzten Jahres variiert zwischen 3 und 9. Auch in dieser Gruppe ist der Anteil der Stammkunden mit 75-100% sehr hoch. Die Übersetzer sind durchweg hoch qualifiziert: Alle haben ein Studium abgeschlossen. Die Berufserfahrung mit der aktuellen selbstständigen Tätigkeit liegt auch in dieser Gruppe bei mindestens 2 Jahren.
3. Organisationsberater (N=4): Diese Gruppe besteht aus Freelancern, die überwiegend im Bereich Organisationsberatung, Training und Supervision tätig sind. Drei von 4 arbeiten an 6, einer an 7 Tagen in der Woche. Die durchschnittliche Arbeitsstundenzahl variiert zwischen 30 und mehr als 65 Stunden. Die Anzahl der Kunden ist recht unterschiedlich: Sie reicht von 9 bis hin zu 40 Kunden. Dabei sind 50-75% Stammkunden. Auch die Angaben zum durchschnittlichen Jahresgewinn sind

verschieden. Die Gewinne sind im Vergleich recht hoch und liegen zwischen 35.000 und mehr als 75.000 Euro. Alle Berater haben ein Studium abgeschlossen. Die Berufserfahrung beträgt mindestens 5 Jahre.

4. Grafikdesigner (N=6): Als Tätigkeitsfeld gaben die Grafikdesigner Konzeption, Ausgestaltung und Layout von Logos, Corporate Design und Broschüren (Print) an. Vier der 6 Designer arbeiten an 6 und jeweils einer an 5 bzw. 7 Tagen pro Woche. Die Anzahl der Kunden liegt zwischen 5 und 15 mit einem Stammkundenanteil von 50-100%. Die typische Auftragsdauer beträgt 3 bis 10 Tage. Die Angaben zum durchschnittlichen Jahresgewinn sind sehr verschieden und liegen zwischen 10.000 und 70.000 Euro.

### 7.5.2 Überprüfung der Validität

Zur Validierung des Instruments wurden die Stichproben aus der ersten und zweiten Erhebung zu einer Gesamtstichprobe (N=355) zusammengefasst, um eine ausreichende Stichprobengröße und eine größtmögliche Repräsentativität der Stichprobe zu sichern. Eine Analyse der Stichproben hatte ergeben, dass die Freelancer der ersten und zweiten Stichprobe sich u. a. signifikant hinsichtlich ihres Alters, ihrer Berufserfahrung, ihrer Arbeitszeiten und vor allem hinsichtlich der Tätigkeiten unterschieden, so dass eine Zusammenlegung der Stichproben aus Repräsentativitätsgründen angezeigt schien.

Eine Zusammenfassung der Daten war relativ unproblematisch, da die Instrumentversionen der ersten und zweiten Erhebung sich vor allem hinsichtlich der Itemzahl unterschieden (die aufgrund der Reliabilitätsanalysen ausgeschiedenen Items der ersten Version wurden in der zweiten nicht mehr verwendet). Die Stufen der Antwortskalen einiger Items mussten transponiert werden, um eine einheitliche Skalierung sicherzustellen, da die Skalierungen teilweise zwischen erster und zweiter Erhebung variierten (z.B. bei den Items AE2 und GW1 und GW2). Dabei resultierten teilweise gröbere Abstufungen als in den einzelnen Erhebungen. Einzig die Skalen Variabilität und Kommunikationsmöglichkeiten wiesen zwischen der ersten und zweiten Erhebung geringfügige Unterschiede auf, da die Formulierung einiger Items leicht verändert wurde, um eine bessere Verständlichkeit herzustellen. Die Veränderungen betrafen in der Regel die Wortebene und nicht den Inhalt der Items. Insofern erschien eine Zusammenfassung der Daten aus erster und zweiter Erhebung trotz leichter Veränderungen gerechtfertigt.

### **7.5.2.1 Faktorstruktur des Instruments**

Um zu überprüfen, ob die überwiegend auf theoretischer Basis gebildeten Skalen in ihrer Faktorstruktur mit den empirischen Daten übereinstimmen, wurden konfirmatorische Faktorenanalysen (CFA) über die Items aller neu entwickelten bzw. stärker modifizierten Anforderungs-, Stressoren- und Ressourcen-Skalen gerechnet. Auf einen Test über alle Skalen hinweg musste verzichtet werden, da eine Schätzung aller Parameter mit einer Stichprobengröße von  $N=333$  nicht zu bewerkstelligen war. Stattdessen wurden 3 CFA für das Anforderungs-, Stressoren- und Ressourcen-Modell separat berechnet. Es wurde erwartet, dass die auf theoretischer Basis zu einer Skala zusammengefassten Items einen zufriedenstellenden Modell-Fit aufweisen. Dabei wurde eine Kreuzvalidierung der Faktorstruktur über zwei Stichproben angestrebt. Hierfür wurden aufgrund der Selektionseffekte bei der Stichprobenziehung nicht die natürlichen Stichproben der ersten und zweiten Erhebung genutzt. Stattdessen wurden aus der Gesamtstichprobe zwei etwa gleich große Zufallsstichproben gezogen. Gemäß dem bei Byrne (2001 S.173ff) beschriebenen Vorgehen wurde zunächst an einer der Stichproben (Kalibrierungsstichprobe) ein Modell spezifiziert und getestet und daraufhin an der zweiten Stichprobe (Validierungsstichprobe) überprüft. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um trotz einiger (geringfügiger) post hoc Modell-Modifikationen an den theoretisch entwickelten Messmodellen eine Hypothesenprüfung zu gewährleisten. Die Beurteilung des Modell-Fits erfolgte auf Grundlage der Empfehlungen von Hu und Bentler (1998) sowie von MacCallum und Austin (2000) vor allem auf Basis der Fit-Indices „Standardized Root Mean Square Residual“ (SRMR) sowie „Root Mean Square Error of Approximation“ (RMSEA) (mit Überprüfung des 90%-Konfidenzintervalls). Trotz einiger Kritikpunkte (problematische Grundannahmen, starke Stichprobenabhängigkeit) werden aus Gründen der Vollständigkeit auch Chi-Quadrat (CMIN bzw.  $\chi^2$ ) und Normed Chi-Quadrat (NC bzw.  $\chi^2/df$ ) berichtet (Kline, 2005 S.136f).

### **7.5.2.2 Diskriminante und konvergente Validität**

Zur Ermittlung der diskriminanten bzw. konvergenten Validität wurden bivariate Produkt-Moment Korrelationen der Skalen untereinander ermittelt. Ausgewählte Skalen wurden mit solchen Skalen korreliert, von denen man theoretisch annehmen konnte, dass sie positive bzw. negative oder Null-Korrelationen mit ausgewählten anderen Skalen aufweisen würden.

### 7.5.2.3 *Kriteriumsvalidität*

Zur Ermittlung der kriteriumsbezogenen Validität wurden bivariate Produkt-Moment Korrelationen zwischen den Analyseskalen und den Befindensindikatoren Irritation, Psychosomatische Beschwerden, Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit berechnet.

Außerdem wurden hierarchische, multiple Regressionsanalysen (Cohen, Cohen, West & Aiken, 2003 S. 158ff) gerechnet. Mit Hilfe multipler Regressionsanalysen können die Zusammenhänge verschiedener Prädiktorvariablen untereinander und mit der abhängigen Variablen simultan berücksichtigt werden. Die gemeinsamen Varianzanteile der Variablen werden kontrolliert. So kann, erstens, ermittelt werden, welche der Arbeitsmerkmale – bereinigt um gemeinsame Varianzanteile mit anderen Variablen – besonders bedeutsame Varianzanteile der abhängigen Variablen aufklären. Diesen Merkmalen kommt folglich eine besondere Bedeutung im Stressgeschehen zu. Zweitens kann durch die hierarchische Eingabe von Variablen-Sets ermittelt werden, wie groß der Anteil der Varianz der abhängigen Variablen ist, der mit jedem Schritt aufgeklärt wird.

Zunächst wurde ermittelt, welchen Beitrag Stressoren, Ressourcen und Anforderungen unabhängig voneinander und unter Kontrolle soziodemographischer Merkmale zur Vorhersage von Irritation, Psychosomatischen Beschwerden, Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit leisten. Die Reihenfolge der Schritte richtete sich nach kausaler bzw. theoretischer Priorität. Im ersten Schritt wurde jeweils eine Reihe von Variablen eingegeben, deren Einfluss auf die interessierenden Variablen kontrolliert werden sollte. Alter, Geschlecht, Organisationsform und professionelle Erfahrung gingen als Kovariaten im ersten Schritt in die Gleichungen ein. Im zweiten Schritt wurden Stressoren, Ressourcen bzw. Anforderungen eingegeben. Das Signifikanzniveau wurde auf 5% gesetzt und aufgrund der 2 hierarchischen Schritte zu  $(5/2=)$  2,5% Bonferroni-korrigiert. Der Stichprobenumfang betrug  $N = 356$ . Zur Vorhersage der Befindensparameter durch Stressoren gingen insgesamt  $k = 12$  unabhängige Variablen in die Analyse ein. Bezüglich der Ressourcen gingen  $k = 16$  und bezüglich der Anforderungen  $k = 8$  unabhängige Variablen in die Berechnung ein. Bei einer Populations-Effektstärke von  $f^2 = .25$  (max. 20% Varianzaufklärung in der Population, vgl. Semmer et al., 1996) ergibt sich in allen drei Fällen eine Teststärke von  $\beta > .99$  (vgl. Cohen et al., 2003 S.92f). Gemäß dem Vorgehen nach einer Adaptation von Fisher's protected t-test (Cohen et al., 2003 S.187ff.) werden die Signifikanzen der Koeffizienten pro Schritt nur dann analysiert, wenn der F-test für das gesamte Variablen-Set signifikant ist.

Um zu ermitteln, wie groß der Anteil an der Varianz der Befindensbeeinträchtigungen ist, der durch die Gesamtheit der aus theoretischer Perspektive relevanten Ressourcen und Stressoren

vorhergesagt werden kann, wurden multiple, hierarchische Regressionsanalysen in 3 Schritten berechnet. Die Auswahl der Stressoren- und Ressourcen Variablen erfolgte unter dem Gesichtspunkt ihrer theoretischen Relevanz: Es gingen die Variablen ein, die aufgrund der Literaturanalyse und auf Basis der Interviewstudie als besonders wichtig eingeschätzt wurden. Sollten diese Variablen nur einen geringen Anteil der Varianz von Psychosomatischen Beschwerden bzw. von Irritation aufklären können, so muss davon ausgegangen werden, dass es weitere gesundheitsrelevante Arbeitsmerkmale gibt, die durch das Instrument nicht berücksichtigt wurden. Ist der Anteil hinreichend groß, so kann davon ausgegangen werden, dass wichtige stressrelevante Merkmale berücksichtigt wurden. Hinsichtlich der Befindensbeeinträchtigungen soll der von Semmer et al. (1996) angegebene Richtwert von .20 als Orientierungspunkt für den zu erwartenden multiplen Korrelationskoeffizienten gelten. Da theoretisch kein Zusammenhang zwischen Anforderungen und Befindensbeeinträchtigungen angenommen wurde, wurden die Anforderungs-Variablen für diese Berechnung nicht berücksichtigt.

Alter, Geschlecht, Organisationsform und professionelle Erfahrung gingen als Kovariaten im ersten Schritt in die Gleichung ein. Im zweiten Schritt wurden die Ressourcen eingegeben. Im dritten Schritt folgten die Stressoren. Die Reihenfolge der Variablen-Sets ergab sich aus theoretischen und methodischen Erwägungen (Cohen et al., 2003). Die Variablen, die zuerst in die Gleichung eingehen, haben für die folgenden Variablen die Funktion von Kovariaten. Grundsätzlich sollten zuerst die Variablen eingegeben werden, deren Einfluss zeitlich vor dem der anderen liegt. Insofern wurde in Anlehnung an das transaktionale Stressmodell und das darauf basierende Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modell (vgl. Kapitel 2) davon ausgegangen, dass Stressoren auf ein mit bestimmten Ressourcen ausgestattetes Individuum treffen. Die Ressourcen sind also vor dem Auftreten der Stressoren präsent. Je nach Ressourcenausstattung wird sich daraufhin eine befindensmäßige Stressreaktion entwickeln oder nicht.

Insgesamt gingen  $k=18$  unabhängige Variablen in die Gleichung ein. Um einer Alpha-Fehler-Kumulierung vorzubeugen, wurde das Alpha-Niveau den 3 Schritten entsprechend Bonferroni-korrigiert auf  $(0.05/3 \approx) 0,01$  gesetzt. Die folgende Hypothesenprüfung erfolgte durch Fisher's protected t-test für multiple Regressionsanalysen, um weitere Alpha-Fehler Kumulierungen zu vermeiden (Cohen et al., 2003 S.187ff). Dabei wurden zunächst wieder nur die allgemeinen F-Tests pro Schritt berücksichtigt. Nur wenn der allgemeine Signifikanztest eines Variablen-Sets positiv ausfiel, durften Signifikanztests für die unabhängigen Variablen innerhalb des Sets durchgeführt werden. Bei einem Alpha-Fehler Niveau von 0,01 und  $N=355$

sowie einer angenommenen Populations-Effektstärke von  $f^2 = .25$  (vgl. Semmer et al., 1996) ist die Teststärke  $\beta > .99$  (vgl. Cohen et al., 2003 S.92ff).

#### **7.5.2.4 Analyse von Moderatoreffekten**

Zur Überprüfung möglicher Moderatoreffekte von Ressourcen auf den Zusammenhang zwischen Stressoren und Befindensbeeinträchtigungen wurden moderierte Regressionsanalysen gerechnet. Diese gelten als adäquateste Methode (Cohen et al., 2003; Jaccard & Turrisi, 2003). Dazu werden zuerst der relevante Stressor und die jeweilige Ressource eingegeben, um die Haupteffekte dieser Prädiktoren auf die abhängige Variable zu überprüfen. Danach wird auf mögliche Interaktionen getestet, indem der Produktterm aus Stressor und Ressource eingegeben wird. Ist die Änderung des multiplen Korrelationskoeffizienten  $R^2$  im zweiten Schritt signifikant, liegt ein Moderatoreffekt vor (Cohen et al., 2003). Da es sich bei moderierten Regressionsanalyse um ein sehr konservatives Verfahren handelt, wurde das Signifikanzniveau auf .10 statt auf .05 gesetzt (vgl. LaRocco, House & French, 1980). Eine signifikante Interaktion kann wie folgt interpretiert werden: Der Koeffizient des Produktterms gibt an, um wie viele Einheiten die Steigung des Zusammenhangs zwischen Stressor und Befinden sich verändert, wenn die Ressourcen-Variable um eine Maßeinheit erhöht wird (Jaccard & Turrisi, 2003 S. 22)

#### **7.5.2.5 Überprüfung von Mediatoreffekten („Scheinkorrelationen“)**

Die Zusammenhänge zwischen Arbeitsmerkmalen und Befinden, die mit derselben Methode erhoben wurden, können grundsätzlich statt auf substantielle Korrelationen auch auf gemeinsame Methodenvarianz zurückzuführen sein. Negative Affektivität (NA) oder arbeitsbezogene Einstellungen können demnach die Korrelationen zwischen Arbeitsbedingungen und Befinden mediiieren. Eine notwendige Voraussetzung für eine solche methodenbedingte „Scheinkorrelation“ ist, dass sowohl Befindensmaße als auch Tätigkeitsmerkmale Zusammenhänge mit einer dritten Variablen wie z.B. NA aufweisen. Um erste Hinweise darauf zu erhalten, ob die für diese Arbeit entwickelten Analyseskalen anfällig für durch Gefühlslagen oder Einstellungen verzerrte Beantwortung sind, wurden im Rahmen der ersten Erhebung (N=135) als Kontrollvariablen die Skalen „Emotionale Stabilität“ (Schallberger & Venetz, 1999) und „Abwehr“ (Frese & Zapf, 1986) eingesetzt. Aufgrund der Interviewdaten wurde vermutet, dass eine solche Einstellung bei einigen Freelancern zu Verzerrungen bei der Beantwortung des Fragebogens führen könnte.

Wenn die Korrelationen zwischen Befinden und Arbeitsmerkmalen auf die Wirkung von Drittvariablen zurückzuführen wären, müssten sowohl die Befindensvariablen als auch die Arbeitsmerkmale signifikante Korrelationen mit den Kontrollvariablen aufweisen. Zur Überprüfung der Hypothesen wurden bivariate Korrelationen zwischen Kontrollvariablen und Befindensindikatoren sowie zwischen Kontrollvariablen und Analyseskalen berechnet.

Auf ein Auspartialisieren der Kontrollvariablen wurde verzichtet, da durch dieses Vorgehen unter Umständen substanzielle Varianz eliminiert wird, solange die Natur des Zusammenhangs zwischen Indikatoren der Tätigkeit, des Befindens sowie der Kontrollvariablen unbekannt ist (siehe 4.4.2.2.8).



## 8 Ergebnisse der Fragebogenstudien

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Instrumenterprobung berichtet. Zunächst werden die Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen sowie der Berechnung der Stabilität und Interraterreliabilität dargestellt. Daran schließt sich die Überprüfung der Validität anhand konfirmatorischer Faktorenanalysen, bivariater Korrelationsanalysen und multipler Regressionsanalysen an. Die Diskussion der Ergebnisse erfolgt in Kapitel 0.

### 8.1 Reliabilität

#### 8.1.1 Interne Konsistenz

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen aus der ersten (N=134) und zweiten (N=226) Erhebung dargestellt. Es wird jeweils die Endversion der Skalen präsentiert.

Zwischen der ersten und zweiten Erhebung wurde das Instrument entsprechend der Analyseergebnisse leicht verändert. Die Items der Skala Kommunikationsmöglichkeiten sowie Variabilität wurden aufgrund möglicher Verständnisprobleme in ihren Formulierungen leicht modifiziert. Das ursprünglich dichotome Item zur Abfrage finanzieller Reserven wurde für die zweite Erhebung zwecks besserer Differenzierungsfähigkeit in ein mehrstufiges Antwortformat überführt. Die Skala Professionelle Erfahrung wurde auf ein Item reduziert, um den Umfang des Instruments zu reduzieren. Das in der ersten Befragung enthaltene Einzelitem Mobilität wurde aufgrund seiner geringen Popularität ausgeschieden.

##### 8.1.1.1 Unsicherheit

Die Unsicherheits-Skala, wie sie in Tabelle 8.1 dargestellt ist, entstand nach Zusammenlegung der Skalen Unsicherheit und Planungsunsicherheit auf Grundlage der Analyseergebnisse der ersten Stichprobe. Beide basieren auf einem gemeinsamen theoretischen Konstrukt. Es war jedoch ursprünglich angenommen worden, dass Planungsunsicherheit als eigenständiges Konstrukt Regulationsunsicherheiten auf der Ebene der Bereichplanung – bei der Koordination von Aufgaben – beschreibt (siehe Regulationsebenen bei Oesterreich, 1981). Die Ergebnisse der Analysen legten es jedoch nahe, beide Skalen unter Ausschluss einiger wenig trennscharfer Items zusammenzufassen. Die aus 8 Items bestehende Skala hat eine gute bis befriedigende interne Konsistenz.

**Tabelle 8.1: Kennwerte der Skala Unsicherheit**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=143)			2. Erhebung (N=250)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
P4	Stornierung nach Buchung	1.56	.747	.392	1.54	.706	.394
P2	Termine offen	2.08	.876	.521	1.96	.827	.395
P5	Auftragsgestaltung	2.15	.731	.518	2.25	.901	.441
UN1	unklare Aufträge	2.53	.925	.702	1.93	.801	.628
UN2	widersprüchl. Aufträge	2.15	.914	.663	1.57	.652	.560
UN6	mangelnde Kenntnisse	1.80	.753	.507	1.57	.692	.444
UN3	Entscheidungen ohne Information	2.34	.971	.624	2.08	.913	.440
UN4	Entscheidungsfolgen unbekannt	1.92	.860	.624	1.77	.864	.427
<b>Gesamtskala</b>		<b>2.42</b>	<b>.851</b>	<b>.839</b>	<b>1.83</b>	<b>.800</b>	<b>.762</b>

### 8.1.1.2 Zeitdruck

Die Skala Zeitdruck wurde nach der ersten Erhebung unverändert für die zweite Erhebung übernommen. Die Trennschärfen in der ersten Stichprobe liegen zwischen .48 und .63 und die Skala weist insgesamt mit einer internen Konsistenz von .84 eine gute Reliabilität auf. Für die zweite Stichprobe ergeben sich ähnlich gute Werte mit Trennschärfen zwischen .51 und .72 und  $\alpha=.88$ .

**Tabelle 8.2: Kennwerte der Skala Zeitdruck**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=135)			2. Erhebung (N=250)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
ZD1	Zeitdruck /Aufträge	3.08	1.014	.505	3.32	1.131	.510
ZD3	schneller arbeiten /Aufträge	2.67	1.043	.539	2.54	1.061	.559
ZD5	keine Pause /Aufträge	3.15	1.073	.572	3.17	1.185	.599
ZD7	länger arbeiten /Aufträge	3.44	.875	.519	3.51	.919	.628
ZD2	Zeitdruck /Andere	1.85	.946	.670	2.00	1.088	.710
ZD4	schneller arbeiten /Andere	1.97	.900	.632	1.86	1.043	.723
ZD6	keine Pause /Andere	1.90	.951	.630	1.97	1.166	.722
ZD8	länger arbeiten /Andere	2.18	.929	.482	2.20	1.140	.675
<b>Gesamtskala</b>		<b>2.58</b>	<b>.969</b>	<b>.837</b>	<b>2.55</b>	<b>1.095</b>	<b>.877</b>

### 8.1.1.3 Emotionale Dissonanz

Auch mit einer veränderten Antwortskalierung hat die Skala Emotionale Dissonanz aus den FEWS (Zapf et al., 2000b) mit einem Alpha von .89 bzw. .91 eine sehr gute interne Konsis-

tenz. Die Items weisen mit Koeffizienten zwischen .66 und .82 bzw. .76 und .83 hohe Trennschärpen auf (siehe Tabelle 8.3.).

**Tabelle 8.3: Kennwerte der Skala Emotionale Dissonanz**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=136)			2. Erhebung (N=261)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
ED5	Gefühle zeigen, inkongruent	2.49	1.075	.821	2.24	1.011	.829
ED1	Gefühle unterdrücken, neutral	2.86	1.055	.748	2.47	1.010	.760
ED3	andere Gefühle zeigen	2.46	.980	.781	2.07	.954	.780
ED4	angenehme Gefühle, gleichgültig	2.76	1.106	.658	2.31	1.052	.780
<b>Gesamtskala</b>		<b>2.64</b>	<b>.910</b>	<b>.885</b>	<b>2.27</b>	<b>1.007</b>	<b>.905</b>

#### 8.1.1.4 Auftraggeberbezogene Stressoren

Mit Ausnahme des Items SK11 entstammen die Items dieser Skala den Customer-related Social Stressor Skalen (CSS (Dormann, 2003)). Gegenüber der ursprünglichen Version wurden jedoch die Antwortskalen verändert. Die Formulierung von Item SK6 wurde verändert, um eine bessere Passung für die Stichprobe zu erreichen.

**Tabelle 8.4: Kennwerte der Skala Auftraggeberbezogene Stressoren**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=147)			2. Erhebung (N=263)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
SK5	unfreundlich	1.50	.734	.668	1.36	.582	.406
SK6	Arbeit behindern	1.69	.757	.647	1.35	.616	.538
SK11	nicht beraten lassen	2.07	.998	.566	1.67	.839	.546
SK12	Abstimmungsschwierigkeit	2.02	.864	.617	1.79	.750	.675
SK13	unklar, was Kunden wollen	2.10	.912	.709	1.68	.790	.619
SK14	Arbeit erschweren	2.03	.895	.725	1.66	.729	.709
SK22	Wünsche widersprüchlich	2.28	1.045	.727	1.81	.816	.675
SK33	überzogene Forderungen	2.27	1.083	.660	1.92	.948	.507
<b>Gesamtskala</b>		<b>2.00</b>	<b>.917</b>	<b>.889</b>	<b>1.69</b>	<b>.767</b>	<b>.844</b>

Nachdem nach der ersten Erhebung 5 Items eliminiert wurden, die nicht zur Erhöhung des Alpha-Wertes beitrugen, weist die Skala auch in dieser modifizierten Form für beide Stichproben mit Trennschärpen zwischen .57 und .73 bzw. .41 und .71 und Alpha-Koeffizienten von .89 bzw. .84 gute Kennwerte auf (siehe Tabelle 8.4.).

### 8.1.1.5 Einkommensunsicherheit

Tabelle 8.5 zeigt die Kennwerte der Skala Einkommensunsicherheit, die für die Zielgruppe neu entwickelt wurde. Für die erste Stichprobe sind die Trennschärfen mit Werten zwischen .38 und .60 zufriedenstellend. Der Alpha-Koeffizient ist mit .68 angesichts der Kürze der Skala als befriedigend zu bewerten. Nach der zweiten Erhebung sind die Trennschärfen mit Werten zwischen .26 und .52 jedoch nicht mehr zufriedenstellend. Der Alpha-Koeffizient liegt bei .59 und ist damit unbefriedigend.

**Tabelle 8.5: Kennwerte der Skala Einkommensunsicherheit**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=134)			2. Erhebung (N=233)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
EU1	Auftragslage	3.12	1.227	.392	2.78	1.174	.255
EU2	Einkommensschwankung	3.53	.986	.380	3.58	1.069	.273
EU4	Chance auf adäquate Tätigkeit	3.30	1.097	.597	3.97	1.086	.519
EU5	Chance auf andere Tätigkeit	2.71	1.136	.517	3.06	1.204	.470
<b>Gesamtskala</b>		<b>3.16</b>	<b>1.115</b>	<b>.684</b>	<b>3.35</b>	<b>1.134</b>	<b>.592</b>

Eine explorative Faktorenanalyse ergibt eine zweifaktorielle Lösung mit einer Varianzaufklärung von 42% (F1) bzw. 32% (F2). Die Items EU4 und EU5 laden sehr hoch auf dem ersten Faktor und lassen sich zu einer Kurzskala mit dem Titel „Mangel an Beschäftigungsalternativen“ bzw. „Unemployability“ zusammenfassen. Die Items korrelieren zu  $r=.68$ . Die Items EU1 und EU2 lassen sich sowohl augenscheinlich als auch empirisch nicht sinnvoll zu einer Skala zusammenfassen und sollen von daher für weitere Analysen getrennt behandelt werden. Tabelle 8.6 zeigt die Ergebnisse für die neu gebildete Kurzskala Unemployability.

**Tabelle 8.6: Kennwerte der Skala Unemployability**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=134)			2. Erhebung (N=233)		
		M	SD	$r$	M	SD	$r$
EU4	Chance auf adäquate Tätigkeit	3.30	1.097	.698	3.97	1.086	.684
EU5	Chance auf andere Tätigkeit	2.71	1.136	.698	3.06	1.204	.684
<b>Gesamtskala</b>		<b>3.00</b>	<b>1.117</b>	<b>.698</b>	<b>3.52</b>	<b>1.064</b>	<b>.684</b>

### 8.1.1.6 Arbeitsextensivierung

Die Itemsammlung umfasst 4 Items, die aus theoretischen Gründen und auch empirisch nicht zu einer Skala zusammengefasst werden können. Die Angaben zu Urlaubsmenge und den wöchentlichen Arbeitsstunden im Haushalt korrelieren z.B. negativ mit der selbstständigen

Arbeitszeit. Die Items werden also unter der Bezeichnung „Arbeitsextensivierung“ zu einem Index zusammengefasst. Für weitere Berechnungen sollten die Items jedoch getrennt gehandhabt werden. Für die erste Erhebung waren die Items AE2 und AE3 5-stufig, Items AE1 und AE4 ursprünglich 7- bzw. 8-stufig skaliert und wurden aufgrund der zu erwartenden schiefen Verteilung in 5-stufige Skalen transponiert. Für die zweite Erhebung wurden für alle Items außer für Item AE5 5-stufige Skalen verwendet. Item AE3 wurde in der zweiten Erhebung durch Item AE5 ersetzt. Während in der ersten Erhebung neben den wöchentlichen Arbeitsstunden auch nach wöchentlichen Arbeitsstunden im Haushalt gefragt wurde (AE3), wurde in der zweiten Erhebung nach der Anzahl der Arbeitswochen pro Jahr (AE5) gefragt. Diese Variante wurde gewählt, da die Haushaltsarbeit weder für sich genommen, noch in Kombination mit der Anzahl von Wochenstunden für die Selbstständige Arbeit Zusammenhänge mit dem Befinden zeigte. Es wurde angenommen, dass die Anzahl der Arbeitswochen pro Jahr zusätzliche relevante Information liefern würde.

**Tabelle 8.7: Kennwerte des Index Arbeitsextensivierung**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=134)		2. Erhebung (N=233)	
		M	SD	M	SD
AE1	Tage/ Woche	3.76	.846	3.65	.836
AE2	Stunden/ Woche	3.70	.634	4.66	1.935
AE3	Std./ Woche im Haushalt	1.53	.939	-	-
AE4	Urlaubswochen/ Jahr	3.71	1.485	2.00	1.241
AE5	Arbeitswochen / Jahr	-	-	46.54	4.725

### 8.1.1.7 Arbeitskomplexität

Nach der Skalenanalyse auf Basis der ersten Stichprobe besteht die Skala Arbeitskomplexität aus 6 Items (siehe Tabelle 8.8), von denen zwei aus der Skala Selbstregulation stammen (Items SR1 und SR9). Diese Zuordnung wurde aufgrund theoretischer Überlegungen und nach einer explorativen Faktorenanalyse über die Anforderungsskalen vorgenommen (siehe 11.5). Die Items SR1 und SR9 beschreiben bei genauerer Betrachtung die Regulationsebene der Bereicherschließung bzw. Exploration (SR1) und die Kontrolle des Regulationsprozesses (SR9). Insofern spiegeln sie theoretische Aspekte der Komplexität wieder. Drei Items der Ursprungsversion wurden aufgrund ungenügender Trennschärfen ausgeschieden. Die verbleibenden Items haben Trennschärfen zwischen .31 und .46 bzw. .31 und .52. Cronbach's Alpha ist mit .70 bzw. .68 zufriedenstellend.

**Tabelle 8.8: Kennwerte der Skala Arbeitskomplexität**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=136)			2. Erhebung (N=231)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
SR1	Infos besorgen	3.99	.907	.31	3.98	1.026	.31
SR9	Arbeitsweise prüfen	3.15	.980	.44	3.03	1.099	.44
AK1	komplizierte Entscheidungen	2.94	1.059	.52	2.82	1.162	.52
AK3	Neues dazu lernen	3.66	.880	.38	3.96	.943	.38
AK7	Ideen entwickeln	3.86	1.012	.40	3.27	1.148	.40
AK2	schwierige Aufträge	2.82	.868	.46	2.55	.863	.46
<b>Gesamtskala</b>		<b>3.41</b>	<b>.954</b>	<b>.697</b>	<b>3.12</b>	<b>1.046</b>	<b>.684</b>

### 8.1.1.8 Variabilität

Tabelle 8.9 zeigt die Kennwerte der Variabilitäts-Skala, nachdem 1 Item wegen zu geringer Trennschärfe eliminiert wurde. Das Item VA2 liegt mit einer Trennschärfe von .29 knapp unter der vorab definierten Grenze von .3. Da es jedoch einen substantiellen Beitrag zur internen Konsistenz leistet und auch inhaltlich von Bedeutung ist, wurde es für die nächste Erhebung beibehalten. Der Alpha-Koeffizient von .62 für die erste Stichprobe kann bei nur 4 Items noch als akzeptabel beurteilt werden. Aufgrund einer recht geringen Stabilität der Skala und aufgrund von Kommentaren am Ende des Fragebogens, die darauf hin deuteten, dass es bei dieser Skala Verständnisschwierigkeiten gegeben haben könnte, wurde die Skala für die zweite Erhebung jedoch noch einmal leicht überarbeitet.

**Tabelle 8.9: Kennwerte der Skala Variabilität**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=136)			2. Erhebung (N=240)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
VA1	unterschiedliche Aufgaben	3.48	1.061	.460	3.83	1.188	.528
VA2	Aufträge inhaltlich ähnlich	3.04	.984	.288	3.37	1.143	.621
VA3	untersch. Arten von Aufträgen	3.78	1.001	.433	3.65	1.060	.632
VA4	unterschiedliches Vorgehen	3.53	.926	.442	3.29	.944	.483
<b>Gesamtskala</b>		<b>3.46</b>	<b>.994</b>	<b>.624</b>	<b>3.54</b>	<b>1.088</b>	<b>.764</b>

Die Kennwerte für die zweite Stichprobe sind nach der Modifizierung leicht angestiegen. Cronbach's Alpha für diese Version der Skala ist mit .76 zufriedenstellend. Auch die Trennschärfen zeigen mit Werten zwischen .48 und .63 eine Verbesserung gegenüber der ersten Version an.

### 8.1.1.9 Kooperationserfordernisse

Die um 3 wenig trennscharfe Items bereinigte Skala hat mit einer internen Konsistenz von .72 bzw. .76 und Trennschärfen zwischen .34 und .66 bzw. .39 und .60 befriedigende Kennwerte (siehe Tabelle 8.10).

**Tabelle 8.10: Kennwerte der Skala Kooperationserfordernisse**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=137)			2. Erhebung (N=235)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
KEK2	zuhören und nachfragen	4.36	.756	.342	2.89	1.204	.394
KEK5	Zusammenarbeit abstimmen	3.63	1.064	.518	2.81	1.147	.551
KEK6	Vorgehen gemeinsam planen	3.55	1.050	.656	2.68	1.111	.552
KEK7	wissen wie weit AG ist	3.17	1.135	.451	2.21	1.182	.604
KEK8	AG weiß wie weit man ist	3.35	1.040	.448	2.41	1.088	.429
<b>Gesamtskala</b>		<b>3.61</b>	<b>1.017</b>	<b>.721</b>	<b>2.60</b>	<b>1.147</b>	<b>.758</b>

### 8.1.1.10 Selbstregulationserfordernisse

Von der 7 Items umfassenden Skalenvorform der Skala Selbstregulationserfordernisse verblieben 4 in der Endform der Skala. Zwei Items wurden nach einer explorativen Faktorenanalyse (vgl. 11.5) der konzeptionell verwandten Skala Arbeitskomplexität zugeschlagen (s.o.). Die Items weisen insgesamt eher geringe Trennschärfen zwischen .37 und .53 auf (vgl. Tabelle 8.11.), was auch auf die teilweise hohe Popularität der Items zurückgeführt werden kann. Die Reliabilitätskoeffizienten sind mit  $\alpha = .63$  und .65 jedoch akzeptabel.

**Tabelle 8.11: Kennwerte der Skala Selbstregulationserfordernisse**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=136)			2. Erhebung (N=229)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
SR4	Aufgaben koordinieren	4.12	.887	.369	3.89	1.058	.420
SR7	Arbeitsmittel überprüfen	3.07	.990	.534	2.99	.962	.326
SR2	Termine planen	2.97	.779	.365	2.76	.941	.497
SR8	Aufgaben nach Plan erledigen	2.90	.743	.424	2.86	.857	.472
<b>Gesamtskala</b>		<b>3.26</b>	<b>.855</b>	<b>.634</b>	<b>3.29</b>	<b>.957</b>	<b>.645</b>

### 8.1.1.11 Zeitspielraum

Nach Eliminierung von 4 Items verblieben 3 in der Endform der Skala Zeitspielraum. Alle eliminierten Items wurden ursprünglich aus der gleichnamigen ISTA-Skala übernommen und erwiesen sich für die Zielgruppe der Freelancer als zu einfach und damit als zu wenig trenn-

scharf. Die neu entstandene Kurz-Skala hat mit einer internen Konsistenz von .71 (beide Erhebungen) und Trennschärfen zwischen .49 und .56 bzw. .42 und .63 befriedigende Kennwerte.

**Tabelle 8.12: Kennwerte der Skala Zeitspielraum**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=136)			2. Erhebung (N=229)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
ZS3	Auftragstermine beeinflussen	2.46	1.099	.562	2.56	1.093	.632
ZS4	Deadlines verschieben	1.96	.936	.520	2.13	1.029	.416
ZS5	Projektdauer mitbestimmen	2.50	1.010	.493	2.99	1.141	.540
<b>Gesamtskala (N=139)</b>		<b>2.30</b>	<b>1.017</b>	<b>.705</b>	<b>2.56</b>	<b>1.089</b>	<b>.707</b>

#### 8.1.1.12 Handlungsspielraum

Mit einer Ausnahme konnten alle Items der Skala für die Endform übernommen werden. Die Trennschärfen sind mit .47 bis .72 bzw. .40 bis .72 zufriedenstellend (vgl. Tabelle 8.13). Die interne Konsistenz ist mit Werten von .80 bzw. .76 gut bis befriedigend.

**Tabelle 8.13: Kennwerte der Skala Handlungsspielraum**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=142)			2. Erhebung (N=246)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
HS1	Entscheidungsmöglichkeiten	3.83	.724	.467	3.85	.936	.398
HS2	selbst Konzept entwickeln	3.56	1.048	.724	3.01	1.286	.724
HS3	an Konzeptentwicklung beteiligt	3.87	1.078	.641	3.28	1.417	.599
HS4	Vorgehen bestimmen	3.06	1.219	.637	2.63	1.277	.519
<b>Gesamtskala</b>		<b>3.58</b>	<b>1.033</b>	<b>.795</b>	<b>3.20</b>	<b>1.242</b>	<b>.755</b>

#### 8.1.1.13 Gestaltungsmöglichkeiten

Die Skala Gestaltungsmöglichkeiten wurde unverändert für die zweite Erhebung übernommen. Sie weist trotz hoher Popularität einiger Items mit  $\alpha = .76$  bzw. .74 und Trennschärfen zwischen .32 und .56 bzw. .32 und .55 in beiden Stichproben befriedigende Werte auf.

Tabelle 8.14: Kennwerte der Skala Gestaltungsmöglichkeiten

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=142)			2. Erhebung (N=228)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
GM1	Urlaubsplanung	3.21	1.237	.498	3.27	1.174	.316
GM2	Planung AZ	3.15	1.226	.495	3.10	1.198	.499
GM3	Pausen	3.83	1.130	.558	4.00	1.120	.546
GM4	Weiterbildung	4.39	1.129	.422	4.53	.857	.415
GM5	Arbeitsmittel	4.36	1.047	.469	4.40	.977	.440
GM6	Arbeitsplatz	4.53	.951	.423	4.78	.640	.414
GM7	Arbeitsort	3.70	1.336	.322	4.21	1.141	.403
GM8	Unternehmensentwicklung	3.76	1.299	.474	3.68	1.217	.453
<b>Gesamtskala</b>		<b>3.87</b>	<b>1.176</b>	<b>.757</b>	<b>3.99</b>	<b>1.058</b>	<b>.735</b>

#### 8.1.1.14 Kommunikationsmöglichkeiten

Tabelle 8.15 zeigt die nach der ersten Analyse ausgewählten Items der Skala Kommunikationsmöglichkeiten. Die Items beziehen sich auf unterschiedliche Arbeits-Settings (im Büro vs. Extern), da je nach Arbeitsort die Kommunikationsmöglichkeiten unterschiedlich ausgeprägt sein können. Während die Items, die sich auf Arbeitsorte außerhalb des Büros beziehen, nach der ersten Erhebung hohe Trennschärfen aufweisen (.75 - .76) und eine sehr gute interne Konsistenz (.92), sind die Trennschärfen der Items, die sich auf die Büroarbeit beziehen, ungenügend mit Werten von .13 und .29. Dies ist inhaltlich nicht schwer nachzuvollziehen, da anzunehmen ist, dass die Kommunikationsmöglichkeiten von definitionsgemäß überwiegend alleine arbeitenden Personen aller Wahrscheinlichkeit nach sehr eingeschränkt sind und wenig variieren bzw. sich grundlegend von den Kommunikationsmöglichkeiten an externen Arbeitsorten unterscheiden.

Durch ein Ausscheiden dieser Items würde jedoch ein inhaltlich wichtiger Bereich, nämlich die Kommunikationsmöglichkeiten an einem viel genutzten Arbeitsort, entfallen. Aus diesem Grund wurde die Skala in eine Teil-Skala „Kommunikationsmöglichkeiten extern“ sowie die zwei Items KOM1 und KOM3 unterteilt. Die Items KOM1 und KOM3 korrelieren untereinander nur gering, so dass sie im Weiteren getrennt betrachtet werden.

Die sehr geringen Stabilitäten der Teilskala „Kommunikationsmöglichkeiten extern“ von .26 und der Einzelitems KOM1 und KOM3 (siehe Abschnitt 8.1.2) deuteten außerdem darauf hin, dass die Kommunikationsmöglichkeiten über die Zeit stark schwanken können oder dass hier Verständnisprobleme bzw. Interpretationsspielräume hinsichtlich der Itemformulierung

bestehen. Aufgrund der geringen Stabilitätskoeffizienten wurden die Itemformulierungen für die zweite Erhebung modifiziert, um ein besseres Verständnis zu gewährleisten. Nach der zweiten Erhebung hat die Skala „Kommunikationsmöglichkeiten extern“ eine gute interne Konsistenz von .83 sowie hohe Item-Trennschärfen (.67-.70).

**Tabelle 8.15: Kennwerte der Skala Kommunikationsmöglichkeiten extern**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=142)			2. Erhebung (N=239)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
KOM4	Kommunikation mit Koll. telefon. extern	1.99	1.718	.849	1.90	1.214	.672
KOM5	Kommunikation mit Koll. persönl. extern	1.65	1.507	.852	1.97	1.117	.683
KOM6	Kommunikation mit Anderen pers. extern	2.03	1.746	.840	2.14	1.281	.698
<b>Gesamtskala (N=142)</b>		<b>1.89</b>	<b>1.550</b>	<b>.923</b>	<b>2.00</b>	<b>1.206</b>	<b>.826</b>

Die Items KOM1 und KOM3 werden weiterhin separat gehandhabt (Kennwerte siehe Tabelle 8.16).

**Tabelle 8.16: Kennwerte der Items KOM1 und KOM3**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=142)		2. Erhebung (N=239)	
		M	SD	M	SD
KOM1	Kommunikation mit Koll. telefon. Büro	3.52	1.207	2.83	1.139
KOM3	Kommunikation mit Anderen pers. Büro	3.54	1.383	2.95	1.320

#### 8.1.1.15 Gewinn

Die Kurzskala Gewinn (siehe Tabelle 8.17) besteht aus nur 2 Items, die hoch untereinander korreliert sind ( $r = .89$ ).

**Tabelle 8.17: Kennwerte der Skala Gewinn**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=142)			2. Erhebung (N=225)		
		M	SD	r	M	SD	r
FR1/GW1	Gewinn 05	4.39	2.731	.888	5.11	3.936	.946
FR2/GW2	Gewinn 06	4.60	2.632	.888	5.32	3.976	.946
<b>Gesamtskala (N=147)</b>		<b>4.49</b>	<b>2.605</b>	<b>.888</b>	<b>5.22</b>	<b>3.956</b>	<b>.946</b>

#### 8.1.1.16 Soziale Unterstützung

Die für die Freelancer-Zielgruppe leicht modifizierten Skalen zur Sozialen Unterstützung von Frese (1989a) beziehen sich auf die Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en, Lebenspart-

ner(in), Auftraggeber und andere Personen. Die Items und Skalenkennwerte sind in Tabelle 8.18 bis Tabelle 8.21 dargestellt. Mit Alpha-Werten zwischen .75 und .94 sind die internen Konsistenzen befriedigend bis sehr gut und auch die Trennschärfen der Items sind hoch. Um den Umfang des Instruments zu reduzieren, wurden für die zweite Erhebung nur die Items einbezogen, die einen Bezug zur Sozialen Unterstützung bei der Arbeit erkennen ließen. Der Itemumfang der Skalen zur Sozialen Unterstützung wurde dadurch von 12 auf 9 Items reduziert (d.h. 3 Items pro Subskala). Es wurde ferner überprüft, ob sich die einzelnen Skalen für spätere Zusammenhangsanalysen bündeln lassen. Die Analyse ergab, dass sich über die Unterstützung durch Kolleg(inn)en, Lebenspartner(in) und andere eine Gesamtskala bilden lässt mit zufriedenstellenden Trennschärfen und einer guten internen Konsistenz von .86 bzw. .81 (vgl. Tabelle 8.22). Die Skala Soziale Unterstützung durch Auftraggeber sollte jedoch separat als Einzelskala gehandhabt werden. Eine Zusammenfassung aller 4 Skalen resultierte in sehr geringen Trennschärfen für die Items der Auftraggeber-Skala.

**Tabelle 8.18: Kennwerte der Skala Soziale Unterstützung durch Auftraggeber**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=138)			2. Erhebung (N=227)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
SU1	Auftraggeber	2.67	.748	.703	2.70	.728	.647
SU2	Auftraggeber	2.49	.830	.644	2.37	.839	.684
SU3	Auftraggeber	2.49	.804	.640	2.39	.759	.673
<b>Gesamtskala</b>		<b>2.55</b>	<b>.795</b>	<b>.811</b>	<b>2.48</b>	<b>.777</b>	<b>.814</b>

**Tabelle 8.19: Kennwerte der Skala Soziale Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=134)			2. Erhebung (N=227)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
SU1	Kolleg(inn)en	3.07	.771	.737	2.65	.949	.790
SU2	Kolleg(inn)en	3.15	.754	.695	2.83	1.008	.736
SU3	Kolleg(inn)en	2.79	.844	.698	2.46	.974	.757
<b>Gesamtskala</b>		<b>3.00</b>	<b>.791</b>	<b>.843</b>	<b>2.65</b>	<b>.977</b>	<b>.875</b>

**Tabelle 8.20: Kennwerte der Skala Soziale Unterstützung durch Lebenspartner(in)**

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=101)			2. Erhebung (N=227)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
SU1	Lebenspartner(in)	3.42	.916	.818	2.85	1.288	.901
SU2	Lebenspartner(in)	3.51	.838	.849	2.93	1.271	.861
SU3	Lebenspartner(in)	3.30	.931	.819	2.65	1.215	.863
<b>Gesamtskala (N=101)</b>		<b>3.38</b>	<b>.858</b>	<b>.914</b>	<b>2.81</b>	<b>1.258</b>	<b>.939</b>

Tabelle 8.21 Kennwerte der Skala Soziale Unterstützung durch Andere

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=137)			2. Erhebung (N=227)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
SU1	Andere	3.17	.857	.648	2.66	.985	.732
SU2	Andere	3.30	.778	.595	2.95	.913	.611
SU3	Andere	2.77	.895	.505	2.36	.987	.703
<b>Gesamtskala (N=137)</b>		<b>3.07</b>	<b>.845</b>	<b>.751</b>	<b>2.65</b>	<b>.962</b>	<b>.824</b>

Tabelle 8.22: Kennwerte der Skala Soziale Unterstützung Allgemein (durch Kollegen, Partner, Andere (Freunde und Familie))

Item	Kurzbezeichnung	1. Erhebung (N=134)			2. Erhebung (N=227)		
		M	SD	$r_{it} / \alpha$	M	SD	$r_{it} / \alpha$
SU1	Kolleg(inn)en	3.04	.806	.610	2.65	.949	.470
SU1	Lebenspartner(in)	3.41	.935	.607	2.85	1.288	.581
SU1	Andere	3.15	.833	.530	2.66	.985	.553
SU2	Kolleg(inn)en	3.05	.799	.499	2.83	1.008	.444
SU2	Lebenspartner(in)	3.49	.855	.705	2.93	1.271	.537
SU2	Andere	3.24	.772	.610	2.95	.913	.426
SU3	Kolleg(inn)en	2.78	.845	.588	2.46	.974	.388
SU3	Lebenspartner(in)	3.34	.915	.657	2.65	1.215	.603
SU3	Andere	2.88	.792	.610	2.36	.987	.591
<b>Gesamtskala</b>		<b>3.13</b>	<b>.841</b>	<b>.863</b>	<b>2.70</b>	<b>1.075</b>	<b>.813</b>

### 8.1.1.17 Kontrollvariablen und abhängige Variablen

Tabelle 8.23 fasst überblicksartig die Kennwerte der als Kontrollvariablen und abhängige Variablen verwendeten Skalen zusammen. Dabei handelt es sich um die Skalen Emotionale Stabilität (Schallberger & Venetz, 1999), Abwehr (Frese, 1986a), Selbstwirksamkeit (Jerusalem & Schwarzer, 1999), Arbeitsfreude/-stolz (Ducki, 2000), Irritation (Mohr, Rigotti & Müller, 2005) und Psychosomatische Beschwerden (Mohr & Müller, 2005). Die Skalen sind ausnahmslos gut erprobt und validiert. Die Skalenanalyse ergab entsprechend für alle verwendeten Skalen gute bis sehr gute interne Konsistenzen und gute Trennschärfen.

Die Skala Psychosomatische Beschwerden umfasste ursprünglich 20 Items, wurde jedoch anhand der Trennschärfen ( $r_{it} < .5$ ) auf 11 Items gekürzt, um den Umfang des Fragebogens zu reduzieren. Die Skalen Emotionale Stabilität und Abwehr wurden nur in der ersten Erhebung eingesetzt.

Tabelle 8.23: Kennwerte der Skalen zu Kontroll- und Kriteriumsvariablen

Kontroll- und Kriteriumsvariablen	1. Erhebung (N=133-135)				2. Erhebung (N=226-227)					
	M	SD	$r_{it}$	$\alpha$	M	SD	$r_{it}$	$\alpha$		
Emotionale Stabilität, 6-stufig, 5 Items	4.16	.983	.57	-.77	<b>.85</b>	-	-	-	-	
Abwehr, 5-stufig, 6 Items	2.95	.859	.46	-.69	<b>.83</b>	-	-	-	-	
Selbstwirksamkeit, 4-stufig, 10 Items	3.15	.397	.48	-.66	<b>.86</b>	2.98	.697	.49	-.66	<b>.87</b>
Arbeitsfreude / Stolz, 7-stufig, 5 Items	4.30	.683	.55	-.71	<b>.84</b>	4.22	.922	.64	-.75	<b>.86</b>
Irritation, 7-stufig, 8 Items	3.50	1.256	.52	-.78	<b>.89</b>	3.53	1.669	.61	-.74	<b>.89</b>
Psychosomatische Beschwerden, 5-stufig, 11 Items	2.34	.804	.57	-.70	<b>.90</b>	2.34	1.232	.57	-.70	<b>.87</b>

### 8.1.2 Stabilität

Die Testwiederholung nach der ersten Erhebung diente der Überprüfung der Stabilität des Instruments. Eine zufriedenstellende Stabilität kann als Indiz dafür gewertet werden, dass die Befragten die Items zu beiden Beobachtungszeitpunkten gleich verstanden haben und dass es ihnen gelingt, über beide Zeitpunkte hinweg stabile Einschätzungen vorzunehmen.

Die Stabilitäten der Variablen sind in Tabelle 8.24 dargestellt. Das Item Auftragsunsicherheit (EU1) sowie die Kurzskala Unemployability (EM) zeigen mit .84 und .80 gute Stabilitäten. Auch die Skalen Unsicherheit, Zeitdruck, Gestaltungsmöglichkeiten, Zeitspielraum und Arbeitskomplexität sowie das Item AE1 (Arbeitstage/Woche) haben mit Werten zwischen .70-.79 befriedigende Stabilitäten. Die Stabilitäten der Skalen Handlungsspielraum und Selbstregulationserfordernisse und der Items Einkommensschwankung (EU2) und Urlaubswochen pro Jahr (AE4) sind mit Werten von .61 und .66 noch akzeptabel.

Auffallend gering sind dagegen die Retest-Reliabilitäten des Items Arbeitsstunden pro Woche (AE2), sowie der Skala Variabilität und der verschiedenen Aspekte der Kommunikationsmöglichkeiten, die unter .60 liegen. Die Kurzskala Kommunikationsmöglichkeiten extern (KOMex) weist mit  $r_{it} = .26$  die geringste Reliabilität auf.

Für die gut erprobten und nur geringfügig modifizierten Skalen Emotionale Dissonanz, Auftraggeberbezogene Stressoren und Soziale Unterstützung wurde die Retestreliabilität aus testökonomischen Gründen nicht ermittelt. Da der Fragebogen sehr umfangreich war, wurden diese Skalen für den Retest aus dem Fragebogen entfernt.

**Tabelle 8.24: Stabilitäten der Skalen und Indices**

Variable	Items	$r_{tt}$	N
Auftragsunsicherheit	EU1	<b>.84</b>	50
Einkommensschwankung	EU2	<b>.66</b>	50
Unemployability (EM)	EU 4-5	<b>.80</b>	50
Unsicherheit (UN)	UNP2,4,5, UN1,2,3,4,6	<b>.75</b>	58
Arbeitstage / Woche	AE 1	<b>.77</b>	58
Arbeitsstunden / Woche	AE2	<b>.56</b>	58
Urlaubswochen / Jahr	AE4	<b>.65</b>	58
Zeitdruck (ZD)	ZD 1,2,3,4,5,6,7,8	<b>.74</b>	55
Kommunikationsmögl. extern (KOMex)	KOM 4,5,6	<b>.26</b>	39
Kommunikationsmögl. telefonisch / Büro	KOM1	<b>.46</b>	39
Kommunikationsmögl. persönlich / Büro	KOM3	<b>.51</b>	39
Gestaltungsmöglichkeiten (GM)	GM 1-8	<b>.75</b>	54
Handlungsspielraum (HSP)	HS 1-4	<b>.66</b>	54
Zeitspielraum (ZSP)	ZS 2-5	<b>.79</b>	53
Selbstregulationserfordernisse (SR)	SR2,4,7,8	<b>.61</b>	53
Kooperationserfordernisse (Kunden) (KEK)	KEK2,5,6,7,8	<b>.72</b>	53
Variabilität (VA)	VA 1,2,3,4	<b>.56</b>	52
Arbeitskomplexität (AK)	AK 1,2,3,7, SR1,9	<b>.70</b>	58

### 8.1.3 Interraterreliabilität

Um zu überprüfen, inwiefern das Instrument tatsächlich die Arbeitsbedingungen der Betroffenen unabhängig von subjektiven Urteilen und Verzerrungen erfasst, wurde das Ausmaß der Übereinstimmung zwischen verschiedenen Ratern auf Basis der  $ICC_{unjust}$  sowie der Maße  $r_{wg}$  und  $r_{wg(J)}$  berechnet. Außerdem wurde die  $ICC_{just}$  berechnet, um Informationen über Ähnlichkeiten der Antwortmuster zwischen den Ratern bzw. hinsichtlich der Konsistenz ihrer Antworten zu ermitteln. Im Idealfall sollten Freelancer mit ähnlichen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen eine hohe Übereinstimmung bei der Beschreibung ihrer Tätigkeit aufweisen.

Die ICC-Werte für alle bedingungsbezogenen Skalen des Instruments (N=54 (Items)) sind in Tabelle 8.25 dargestellt. Die Reliabilität des Instruments bzw. die absolute Übereinstimmung der Rater ( $ICC_{unjust}$  Werte) liegt im Mittel bei .42 und variiert zwischen den Berufsgruppen zwischen .32 und .50 (eine detaillierte Übersicht findet sich in Tabelle 11.4 im Anhang). Das kann so interpretiert werden, dass ca. 40% der Varianz zwischen den Items auf übereinstimmende Urteile zurückzuführen sind. Die Konsistenz bzw. Korrelation der Rater-Urteile ist

anhand der ICC<sub>just</sub>-Werte abzulesen. Sie ist mit .80 durchschnittlich recht hoch und variiert zwischen den Rater-Gruppen zwischen .71 und .88.

Die Voraussetzungen der Additivität der Varianzen und der Varianzhomogenität wurden mittels Tukey-Test bzw. Levene-Test überprüft. Die Ergebnisse sind ebenfalls Tabelle 8.25 zu entnehmen.

**Tabelle 8.25: ICC<sub>unjust</sub>, 2-faktoriell, random für das Instrument (N=54)**

Stichprobe	ICC <sub>unjust</sub>	ICC <sub>just</sub>	Tukey / F <sub>nonadd</sub>	p	Levene/ W	p
Berater (4)	<b>.41</b>	<b>.74</b>	.456	.500	1.338	.263
Journalisten (4)	<b>.47</b>	<b>.82</b>	1.793	.182	1.176	.322
Übersetzer (7)	<b>.50</b>	<b>.88</b>	.007	.932	1.975	.068
Grafikdesigner (5)	<b>.32</b>	<b>.71</b>	.747	.389	2.577	.055
<b>Mittlerer ICC*</b>	<b>.42</b>	<b>.80</b>	-	-	-	-

\* berechnet nach Transformation in Fisher's Z (retransformiert)

Das Signifikanzniveau wurde hierbei, wie bei Wirtz und Caspar (2002 S.180) sowie Bortz (1993 S. 155) empfohlen, auf  $\alpha = .25$  gesetzt. Es zeigt sich, dass die Voraussetzung der Nicht-Additivität in allen Freelancer-Gruppen mit Ausnahme der Journalisten gegeben ist. Bei den Journalisten hat F mit 1.793 eine Wahrscheinlichkeit von  $p < .25$ . Da die Trennschärfen der Rater jedoch mit .49-.76 recht homogen sind, ist der Reliabilitätskoeffizient durchaus interpretierbar. Er wird jedoch unterschätzt. Die Levene-Statistik wird in Bezug auf die Übersetzer und die Grafikdesigner signifikant, so dass auch hier von einer Unterschätzung der Reliabilität ausgegangen werden muss. Die durchschnittlichen Übereinstimmungsmaße und Konsistenzen für die einzelnen Skalen bzw. Einzelitems des Instruments sind in Tabelle 8.26 aufgeführt. Die mittleren ICC<sub>unjust</sub>-Werte für die Skalen liegen zwischen .15 und .93. Die mittleren ICC<sub>just</sub>-Werte sind wie zu erwarten höher und variieren zwischen .56 und .99.

Neben der Kurzskala Unemployability, die mit einem mittleren ICC<sub>unjust</sub>-Wert von .93 eine sehr hohe Reliabilität aufweist, haben die Skalen Zeitdruck und Variabilität mit ICC<sub>unjust</sub>-Werten  $> .50$  im Vergleich zu den anderen Skalen die höchsten Reliabilitäten. Die Skalen Gestaltungsmöglichkeiten, Kooperationserfordernisse, Komplexität und Handlungsspielraum weisen ICC<sub>unjust</sub>-Werte  $> .40$  auf. Die Skalen mit der geringsten Reliabilität sind Selbstregulationserfordernisse (I ICC<sub>unjust</sub>= .33), Zeitspielraum (ICC<sub>unjust</sub>= .28) und Unsicherheit (ICC<sub>unjust</sub>= .15).

Die ICC<sub>just</sub>-Werte sind mit Ausnahme der Skala Unsicherheit >.70. Der ICC<sub>just</sub>-Wert der Skala Unsicherheit erreicht lediglich .56. Die Konsistenz der Rater-Urteile kann also für die meisten Variablen als gut bezeichnet werden.

In einer ganzen Reihe von Fällen wurde der Levene-Test signifikant (siehe Tabelle 11.4 im Anhang). Das deutet darauf hin, dass hier die Reliabilität unterschätzt wird. Auch die Voraussetzung der Varianz-Additivität wurde in einigen Fällen verletzt. Erwiesen sich in diesen Fällen auch die Trennschärfen der Rater als heterogen, so gingen die ICC-Werte nicht in den mittleren ICC-Wert für die jeweilige Skala ein.

Zur Ermittlung der Raterübereinstimmung bezüglich der Einzelitems Auftragsunsicherheit und Einkommenschwankungen wurde  $r_{wg}$  berechnet. Für Auftragsunsicherheit ergibt sich ein Median von .64. Für Einkommenschwankung liegt  $r_{wg}$  mit .46 etwas niedriger.

Die Ratings der Kurzskalen Zeitspielraum und Unemployability weisen insgesamt eine recht geringe Varianz auf. Durch das Ausscheiden von Ratern mit einer Varianz von Null (zwischen den Items) reduzierte sich die Stichprobengröße pro Gruppe stark. Für die Gruppe der Berater konnte für Unemployability kein ICC-Wert berechnet werden, da alle Rater aufgrund einer Varianz von Null aus der Analyse ausschieden, und auch für die Gruppe der Grafikdesigner gingen lediglich die Werte von 2 Ratern in die Analyse ein (wegen mangelnder Varianz konnten in diesem Fall die Voraussetzungen nicht überprüft werden; siehe Tabelle 11.4 im Anhang).

**Tabelle 8.26: ICC<sub>unjust</sub><sup>+</sup>, ICC<sub>just</sub><sup>+</sup> und  $r_{wg}$  bzw.  $r_{wg(J)}$  Werte (2-faktoriell, random) für die einzelnen Variablen**

Variable	ICC <sub>unjust</sub> <sup>+</sup>	ICC <sub>just</sub> <sup>+</sup>	$r_{wg}$ <sup>*</sup>
Gestaltungsmöglichkeiten	.42	.70	.69
Selbstregulationserfordernisse	.38	.76	.92
Auftragsunsicherheit	-	-	.64
Einkommenschwankungen	-	-	.46
Unemployability	.93	.99	.76
Kooperationserfordernisse	.47	.91	.90
Variabilität <sup>++</sup>	.55	.74	.85
Komplexität	.45	.81	.84
Zeitspielraum	.28	.71	.83
Handlungsspielr.	.41	.84	.76
Zeitdruck	.53	.86	.92
Unsicherheit	.15	.56	.97

<sup>+</sup> arithmetisches Mittel, berechnet nach Transformation in Fisher's Z (retransformiert)

<sup>++</sup> nur für Teilnehmer der 2. Erhebung berechnet, da die Skala nach der 1. Erhebung verändert wurde

\* Median der Ratergruppen

Für alle Skalen wurde zusätzlich das varianzunabhängige Übereinstimmungsmaß  $r_{wg}$  berechnet. Mit wenigen Ausnahmen sind die Übereinstimmungen der Rater im Mittel mit Werten  $> .70$  als zufriedenstellend zu bezeichnen (vgl. George, 1990). Ausnahmen sind die Skala Gestaltungsmöglichkeiten sowie die Werte der Einzelitems Auftragsunsicherheit und Einkommenschwankung. Hier liegen lediglich geringe Übereinstimmungen der Rater vor.

## 8.2 Validität

Zur Konstruktvalidierung wurden kriterienbezogene Validität und konvergente bzw. diskriminante Validität ermittelt. Außerdem wurden zur Überprüfung der theoretischen Fundierung der Skalen konfirmatorische Faktorenanalysen mit Kreuzvalidierung durchgeführt.

### 8.2.1 Faktorstruktur der Skalen

Um zu überprüfen, ob die überwiegend auf theoretischer Basis gebildeten Skalen in ihrer Faktorenstruktur mit den empirischen Daten übereinstimmen, wurden konfirmatorische Faktorenanalysen (CFA) über die Items aller neu entwickelten bzw. stärker modifizierten Anforderungs-, Stressoren- und Ressourcen-Skalen gerechnet. Es wurde erwartet, dass die auf theoretischer Basis zu einer Skala zusammengefassten Items einen zufriedenstellenden Modell-Fit aufweisen. Zur Überprüfung der diskriminanten Validität der theoretisch unterschiedenen Konstrukte wurden die CFA für Anforderungen, Ressourcen bzw. Stressoren gebündelt vorgenommen.

#### 8.2.1.1.1 Stressoren

Die CFA auf Basis der Kalibrierungs-Stichprobe (N=159) über die Stressoren-Skalen des Instruments bestätigt die theoretischen Modellannahmen. Das Modell ist in Abbildung 5 dargestellt. Das theoretische Modell weist insgesamt eine gute (SRMR=.08) bis befriedigende (RMSEA=.07) Passung an die Daten auf (siehe Tabelle 8.27). Das Konfidenzintervall für den RMSEA deutet ebenfalls auf eine akzeptable Passung hin (.06-.08).

**Tabelle 8.27: Hierarchischer Modellvergleich des Stressoren Modells für Kalibrierungsstichprobe (N=159) und Validierungsstichprobe (N=174) (nested model comparisons)**

Modell	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	p	SRMR	RMSEA	90%CI RMSEA
default	877.738	482	.000	1.82	-	-	-	.078	.072	.06-.08
unconstrained	1618.197	964	.000	1.68	-	-	-	.078	.045	.04-.05
structural covariances	1675.517	1007	.000	1.66	57.317	43	.071	.086	.045	.04-.05

default= Modellberechnung auf Basis der Kalibrierungsstichprobe

unconstrained= Modellberechnung für Kalibrierungs- und Validierungsstichproben kombiniert berechnet

structural covariances= Faktorladungen, Strukturgewichte und Korrelationen fixiert

Der hierarchische Modellvergleich für die Kalibrierungs- und Validierungsstichprobe (N=174) zeigt, dass das Gesamtmodell über beide Stichproben invariant bzw. gültig ist (Vergleich zwischen Modell „unconstrained“ und „structural covariances“,  $p < .07$ ).

Die CFA bestätigt das Ergebnis der Reliabilitätsanalysen für die ursprünglich als Skala Einkommensunsicherheit (EU) konzipierte Itemsammlung (EU1-2, EU4-5) (vgl. 0), wonach die Items EU4 und EU5 zu einer Kurzsкала Unemployability (EM) zusammengefasst werden und die Items EU1 und EU2 getrennt als Einzelitems behandelt werden. Unemployability (EM) lädt mit .31 nur gering auf dem Faktor „Einkommensunsicherheit“ (EU) und auch die Ladung (.26) und die Varianzaufklärung des Items Einkommensschwankung (EU2) am Faktor Einkommensunsicherheit (.07) sind sehr gering, so dass dieses Ergebnis für eine getrennte Handhabung der Items EU1 und EU2 spricht. Die beiden Items der Kurz-Skala Unemployability (EM) laden jedoch hoch auf dem gemeinsamen Faktor (.70 bzw. .98), was für eine Zusammenfassung dieser beiden Items zu einer Skala spricht.

Die Items der Skala Unsicherheit (UN: Items UN1-4, UN6, UNP2, UNP4-5) weisen größtenteils angemessene Faktorladungen auf. Die Faktorladung des Items UNP5 (in der Abbildung als p5 bezeichnet) ist mit .36 in dieser Stichprobe gering. Die Skala weist keine oder moderate Korrelationen mit den Konstrukten Einkommensunsicherheit (EU,  $r=.38$ ), Zeitdruck (ZD,  $r=.38$ ), und Emotionale Dissonanz (ED,  $r=.55$ ) auf und hat damit eine angemessene diskriminante Validität gegenüber den anderen Stressoren-Konstrukten. Die Korrelation zwischen Unsicherheit (UN) und der Skala Auftraggeberbezogene Stressoren (SK) ist hingegen sehr hoch ( $r=.76$ ).

Die Faktorladungen der Items der Skala Auftraggeberbezogene Stressoren (SK2, SK5-6, SK11-14, SK22, SK33) variieren zwischen .46 bis .80. Neben der bereits berichteten hohen Korrelation mit dem Konstrukt Unsicherheit weist die Skala ansonsten moderate Zusammenhänge mit den anderen Stressoren-Konstrukten (.33-.58) und damit eine angemessene diskriminante Validität auf.

Die Skala Zeitdruck (ZD) ist in die Teile Zeitdruck bei der Auftragsbearbeitung (ZDa) und Zeitdruck bei sonstigen Aufgaben (ZDs) untergliedert. Diese Aufteilung wurde bereits bei der Skalenentwicklung beabsichtigt und resultierte aus theoretischen Erwägungen. Die Korrelationen der Teilskalen mit dem Faktor Zeitdruck sind wie erwartet hoch (.68 bzw. .73) und rechtfertigen die Zusammenfassung zu einer Gesamtskala. Die Items ZD2, ZD4, ZD6 und ZD8 laden hoch auf dem Faktor Zeitdruck bei sonstigen Aufgaben (ZDs,  $a=.76-.86$ ), die Items ZD1, ZD3, ZD5 und ZD7 laden hoch auf dem Faktor Zeitdruck bei der Auftragsbearbeitung (ZDa,  $a=.62-.78$ ). Die Korrelationen zwischen Zeitdruck und den anderen Stressoren-

Konstrukten sind nahe Null bis moderat (.06-.57) und weisen auf eine gute diskriminante Validität der Skala hin.

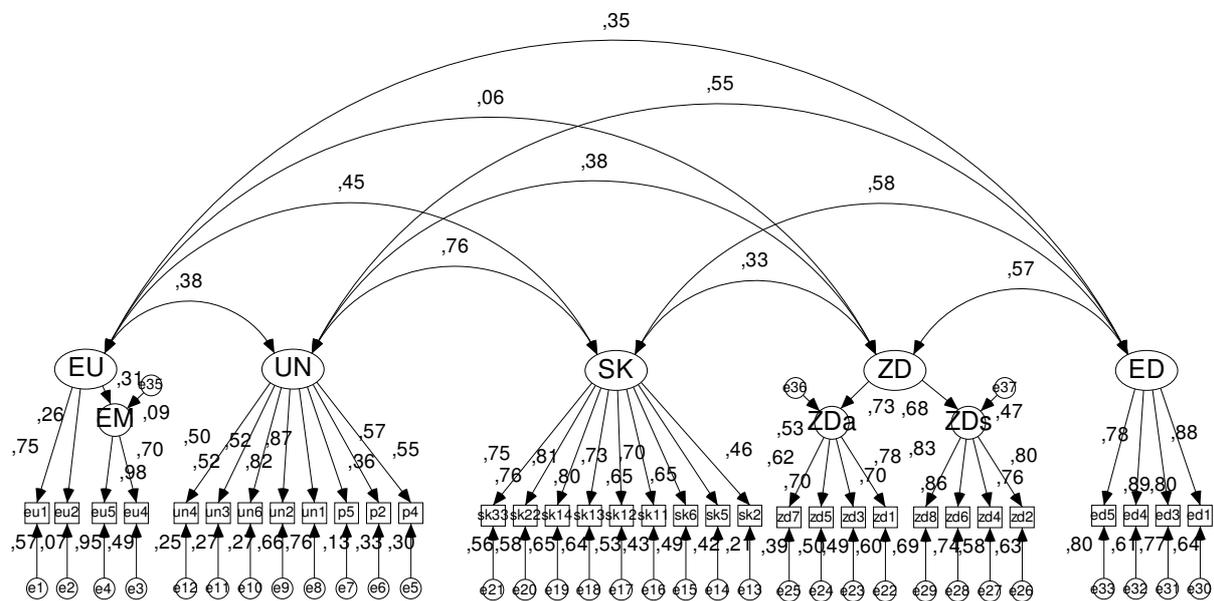


Abbildung 5: Default Modell für die Stressoren-Variablen des Instruments

Die Items der für diese Untersuchung nur leicht modifizierten und gut erprobten Skala Emotionale Dissonanz (ED) laden hoch (.78-.89) auf dem gemeinsamen Faktor. Die Korrelationen zwischen Emotionaler Dissonanz und den anderen Konstrukten sind moderat (.35-.58) und sprechen für eine angemessene diskriminante Validität des Konstrukts.

#### 8.2.1.1.2 Ressourcen

Die Anpassung des theoretischen Messmodells der Ressourcen-Skalen an die empirischen Daten ist für die Kalibrierungsstichprobe gut (SRMR=.08) bzw. akzeptabel (RMSEA=.08, CI 90%=.07-.09) (siehe Tabelle 8.28). Das Modell ist in Abbildung 6 dargestellt. Gegenüber der auf theoretischer Basis vorgenommenen Zuordnung der Items zu Skalen zeigte sich im Rahmen nachträglicher Modellanpassungen, dass das Item HS1 sowohl auf dem Faktor Handlungsspielraum (.40) als auch auf dem Faktor Gestaltungsmöglichkeiten (.30) lädt, wobei die Ladung auf dem Faktor Handlungsspielraum etwas höher ist. Außerdem lädt das Item HS4 sowohl auf dem Faktor Handlungsspielraum (.45) als auch auf dem Faktor Zeitspielraum (.30). Die doppelten Ladungen sind inhaltlich durchaus plausibel und wurden deshalb zugelassen (siehe Diskussion unter 9.2.1). Der hierarchische Modellvergleich für Kalibrierungs- und Validierungsstichprobe zeigt, dass das Modell für beide Stichproben invariant ist ( $p < .76$ ).

**Tabelle 8.28: Hierarchischer Modellvergleich des Ressourcen-Modells für Kalibrierungsstichprobe (N=159) und Validierungsstichprobe (N=174) (nested model comparisons)**

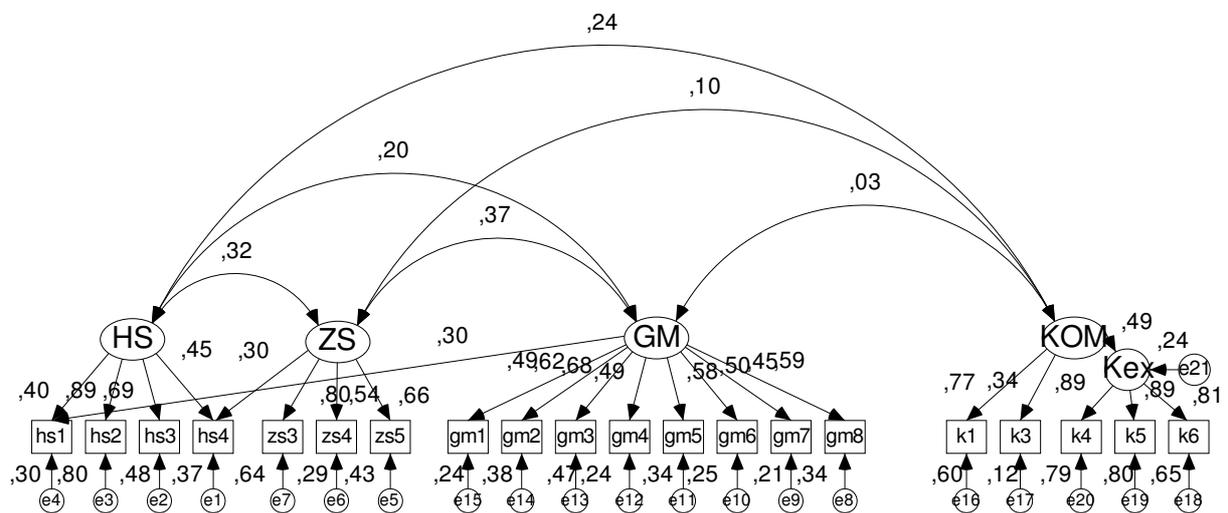
Modell	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	p	SRMR	RMSEA	90%CI RMSEA
default	317.412	161	.000	1.97	-	-	-	.081	.078	.07-.09
unconstrained	687.089	322	.000	2.13	-	-	-	.081	.059	.05-.07
structural covariances	709.519	350	.000	2.03	22.430	28	.761	.084	.056	.05-.06

default= Modellberechnung auf Basis der Kalibrierungsstichprobe  
 unconstrained= Modellberechnung für Kalibrierungs- und Validierungsstichproben kombiniert berechnet  
 structural covariances= Faktorladungen, Strukturgewichte und Korrelationen fixiert

Die Items der Skala Handlungsspielraum weisen moderate bis hohe Ladungen auf (.40-.89). Das Konstrukt Handlungsspielraum korreliert gering bis moderat mit den anderen Anforderungs-Konstrukten (.20-.32) und hat damit eine gute diskriminante Validität.

Das gleiche gilt für die Korrelationen zwischen dem Konstrukt Zeitspielraum und den anderen Ressourcen-Konstrukten (.10-.37). Die Items der Skala Zeitspielraum laden in angemessener Höhe auf dem gemeinsamen Faktor (.54-.80).

Die Items der Skala Gestaltungsmöglichkeiten laden durchweg moderat auf dem gemeinsamen Faktor (.45-.68). Das Konstrukt Gestaltungsmöglichkeiten korreliert zu Null mit Kommunikationsmöglichkeiten sowie in moderater Höhe mit Handlungsspielraum (.20) und Zeitspielraum (.37) und beweist damit eine angemessene diskriminante Validität.



**Abbildung 6: Default Modell für die Ressourcen-Variablen des Instruments**

Die Items des Index 'Kommunikationsmöglichkeiten' wurden bei der Skalenentwicklung aus theoretischen Erwägungen in die Teilbereiche Kommunikationsmöglichkeiten im Büro und Kommunikationsmöglichkeiten extern aufgeteilt. Den Ergebnissen der Skalenanalyse zufolge (vgl. 8.1.1) konnte über die Items KOM4-6 (in der Abbildung als k4-6 bezeichnet) eine Skala

Kommunikationsmöglichkeiten extern (KOMex) gebildet werden. Über die Skala Kommunikationsmöglichkeiten im Büro ließ sich – wie erwartet – keine Skala bilden. Stattdessen wurden die Items KOM1 und KOM3 (in der Abbildung k1 und k3) als Einzelitems beibehalten. Die CFA bestätigt diese Aufteilung hinsichtlich der Kalibrierungsstichprobe. Die Items KOM4, KOM5 und KOM6 laden hoch auf dem Faktor Kommunikationsmöglichkeiten extern (.81-.89). Die Items KOM1 und KOM3 laden in unterschiedlicher Höhe auf dem Faktor Kommunikationsmöglichkeiten (KOM) (.36 bzw. .77) wobei das Item KOM3 nur eine geringe Faktorladung sowie eine sehr geringe Varianzaufklärung von 12% aufweist. Eine Zusammenfassung der beiden Items zu einer Skala scheint auch vor diesem Hintergrund kaum gerechtfertigt. Auch aus theoretischer Sicht ist eine getrennte Handhabung der Items sinnvoll, da die erfragten Merkmale unabhängig voneinander auftreten können (die Items fragen nach der Häufigkeit telefonischer bzw. persönlicher Kontakte bei der Arbeit im Büro).

#### 8.2.1.1.3 Anforderungen

Auch das Modell über die Anforderungs-Konstrukte zeigt eine gute (SRMR=.08) bzw. befriedigende (SRMR=.07, CI 90%= .06-09) Anpassung an die empirischen Daten für die Kalibrierungsstichprobe (siehe Abbildung 7 und Tabelle 8.29). Der hierarchische Modellvergleich in Bezug auf beide Teilstichproben zeigt, dass das Anforderungs-Modell für beide Stichproben mit fixierten Faktorladungen invariant ist ( $p < .06$ ) (Modell „measurement weights“). Werden zusätzlich die Korrelationen zwischen den Anforderungs-Konstrukten fixiert (Modell „structural covariances“), ergibt sich ein signifikanter Unterschied im Modell-Fit zwischen Kalibrierungs- und Validierungsstichprobe. Die Kreuzvalidierung gelingt hier also nicht vollständig: Die Korrelationen zwischen den Konstrukten unterscheiden sich offenbar signifikant in den Stichproben.

**Tabelle 8.29: Hierarchischer Modellvergleich des Anforderungs-Modells für Kalibrierungsstichprobe (N=159) und Validierungsstichprobe (N=174) (nested model comparisons)**

Modell	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	p	SRMR	RMSEA	90%CI RMSEA
default	270.577	146	.000	1.85	-	-	-	.084	.073	.06-.09
unconstrained	632.352	292	.000	2.17	-	-	-	.084	.059	.05-.07
measurement weights	656.472	307	.000	2.41	24.120	15	.063	.096	.059	.05-.07
structural covariances	673.848	317	.000	2.13	41.496	25	.020	.1104	.058	.05-.06

default= Modellberechnung auf Basis der Kalibrierungsstichprobe

unconstrained= Modellberechnung für Kalibrierungs- und Validierungsstichproben kombiniert berechnet

measurement weights= Faktorladungen für Kalibrierungs- und Validierungsstichprobe fixiert

structural covariances= Faktorladungen, Strukturgewichte und Korrelationen fixiert

Für das Konstrukt Variabilität (VA) ergeben sich angemessene Faktorladungen zwischen .59 und .70 (VA1-4). Variabilität korreliert mit den anderen Anforderungs-Konstrukten zu .34 (Kooperationserfordernisse, KEK), .40 (Selbstregulationserfordernisse, SR) bzw. .54 (Arbeitskomplexität, AK) und weist damit eine angemessene diskriminante Validität auf.

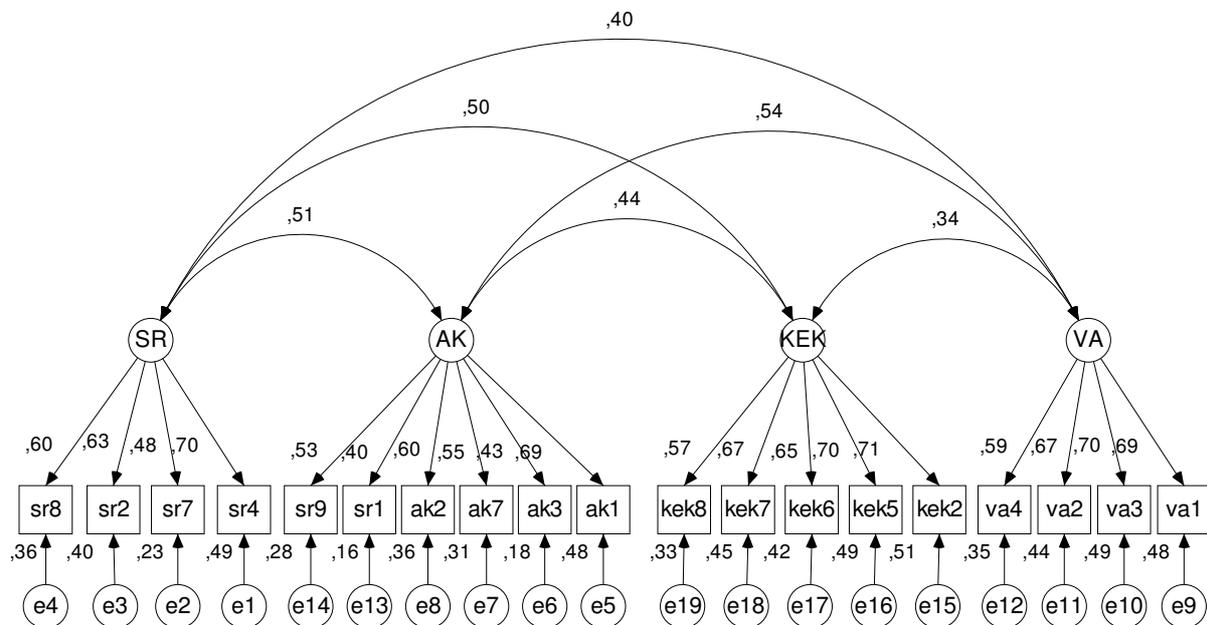


Abbildung 7: Default Modell für die Anforderungs-Variablen des Instruments

Die Items der Skala Kooperationserfordernisse (KEK2, KEK5-8) laden in angemessener Höhe auf einem gemeinsamen Faktor ( $a=.57-.71$ ). Kooperationserfordernisse korrelieren im Sinne der diskriminanten Validität zu .34 bis .50 mit den anderen Anforderungs-Konstrukten. Das Messmodell der Skala Arbeitskomplexität umfasst die Items AK1-3, AK7, SR1 und SR9, die in moderater Höhe auf dem gemeinsamen Faktor laden (.43-.69). Die Korrelationen zwischen Arbeitskomplexität und den anderen Anforderungs-Konstrukten liegen zwischen .44 und .51.

Für die Skala Selbstregulationserfordernisse ergibt sich ein ähnliches Bild: Die Faktorladungen der Items liegen zwischen .48 und .70, die Korrelationen mit den anderen Anforderungskonstrukten variieren zwischen .40 und .51.

### 8.2.2 Zusammenhänge zwischen den Analyseskalen

Im Sinne einer Konstruktvalidierung wurden für die Gesamtstichprobe ( $N=355$ ) Interkorrelationen zwischen verschiedenen Skalen berechnet. Es wurde erwartet, dass die Variablen „sinnvoll“ miteinander korreliert sind, d.h. gering, wo inhaltlich keine Zusammenhänge zu erwarten sind, während inhaltlich zusammenhängende Konstrukte mittlere Korrelationen

aufweisen sollten. Sollten die Skalen jedoch sehr hoch korreliert sein, wäre eine Trennung der Konstrukte in Frage gestellt.

#### 8.2.2.1.1 Zusammenhänge zwischen Stressoren

Tabelle 8.30 zeigt die Korrelationen zwischen den Stressoren. Einige Stressoren weisen keine, andere geringe bis mittlere Interkorrelationen mit den anderen Skalen auf. Richtung und Höhe der Korrelationen sind in allen Fällen erwartungskonform und plausibel. Die meisten Interkorrelationen der Stressorenskalen sind recht gering ( $r < .20$ ). Die höchsten Korrelationen bestehen zwischen der Skala Unsicherheit und der Skala Auftraggeberbezogene Stressoren ( $r = .60$ ) sowie der Skala Emotionale Dissonanz mit den Skalen Unsicherheit ( $r = .49$ ) und Auftraggeberbezogene Stressoren ( $r = .54$ ).

**Tabelle 8.30: Zusammenhänge zwischen Stressoren-Variablen**

Stressoren	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. AE1									
2. AE2	.41**								
3. AE4	-.02	.00							
4. UN	-.01	.10	.11*						
5. ZD	.28**	.23**	-.01	.17**					
6. SK	.03	.12*	.13**	.60**	.07				
7. EU1	-.04	-.03	-.02	.18**	-.02	.18**			
8. EU2	.11*	-.01	-.05	.14*	.04	.08	.31**		
9. EM	.01	-.01	-.12*	-.05	.10	.02	.18**	.21**	
10. ED	-.03	.10	.07	.49**	.24**	.54**	.11*	.03	.03

Produkt-Moment Korrelationen; \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ;

AE1= Arbeitstage/Woche, AE2= Arbeitsstunden/Woche, AE4= Urlaubswochen/Jahr, UN= Unsicherheit, ZD= Zeitdruck, SK= Auftraggeberbezogene Stressoren, EU1= Auftragsunsicherheit, EU2= Einkommenschwankungen, EM= Unemployability, ED= Emotionale Dissonanz

#### 8.2.2.1.2 Zusammenhänge zwischen Anforderungen

Die Korrelationen zwischen den Anforderungs-Variablen sind Tabelle 8.31 zu entnehmen. Alle Anforderungs-Konstrukte korrelieren erwartungsgemäß positiv. Die Höhe der Korrelationen ( $r = .11$ -.36) ist moderat und bestätigt eine getrennte Handhabung der Skalen.

**Tabelle 8.31: Zusammenhänge zwischen Anforderungs-Variablen**

	1	2	3
1. KEK			
2. SR	.25**		
3. VA	.11*	.22**	
4. AK	.30**	.36**	.35**

Produkt-Moment Korrelationen; \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ;

KEK= Kooperationserfordernisse/Kunden, SR= Selbstregulationserfordernisse, VA= Variabilität, AK= Komplexität

### 8.2.2.1.3 Zusammenhänge zwischen Ressourcen

Die Korrelationen der Ressourcen-Variablen sind in Tabelle 8.32 dargestellt. Die meisten Interkorrelationen sind sehr gering. Die höchsten – immer noch recht moderaten – Zusammenhänge finden sich zwischen den verschiedenen Aspekten von Kommunikationsmöglichkeiten, den verschiedenen Arten Sozialer Unterstützung sowie zwischen Handlungsspielraum, Zeitspielraum und Gestaltungsmöglichkeiten.

**Tabelle 8.32: Zusammenhänge zwischen Ressourcen-Variablen**

Ressourcen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. AG													
2. StKd	-.25**												
3. GW	.06	.18**											
4. FR	-.01	-.05	-.10										
5. HS	.06	-.07	-.09	-.01									
6. ZS	.15**	.01	.03	-.01	.39**								
7. GM	.08	.01	.06	-.17**	.23**	.27**							
8. KOM3	.09	.02	.09	.05	.12*	.12*	.28**						
9. KOM1	.13*	-.04	.06	.04	.14**	.16**	.27**	.53**					
10. KOMex	-.08	.02	.09	-.03	.03	-.11*	-.31**	-.50**	-.51**				
11. SUag	.01	.15**	.15**	.03	.13*	.13*	.12*	.13*	.05	.06			
12. SUkol	.01	.01	.02	.03	.01	-.05	-.01	.18**	.09	.13*	.23**		
13. SUpa	.07	-.05	-.02	-.15**	.10	.02	.03	.09	.01	.05	-.03	.10	
14. SUand	-.05	.01	-.08	.08	.18**	-.08	.07	.18**	.05	.07	.17**	.37**	.25**

Produkt-Moment Korrelationen; \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ;

AG= Anzahl Auftraggeber, StKd= Stammkunden, GW= Gewinn, FR= finanzielle Reserven (ja=1, nein=2), HS= Handlungsspielraum, ZS= Zeitspielraum, GM= Gestaltungsmöglichkeiten, KOMex= Kommunikationsmöglichkeiten extern, KOM1= telef. Kommunikationsmöglichkeiten im Büro; KOM3= pers. Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, SUag= Soziale Unterstützung durch Auftraggeber, SUkol= Soziale Unterstützung durch Berufskollegen, SUpa= Soziale Unterstützung durch Lebenspartner(in), SUand= Soziale Unterstützung durch Freunde und Familie

Darüber hinaus finden sich auch bedeutsame Zusammenhänge zwischen der Skala Gestaltungsmöglichkeiten und den verschiedenen Aspekten von Kommunikationsmöglichkeiten. Die Höhe der Korrelationen spricht in allen Fällen für eine gute konvergente bzw. diskriminante Validität der Variablen. Die Kurzsкала externe Kommunikationsmöglichkeiten korreliert negativ mit Gestaltungsmöglichkeiten, Zeitspielraum und persönlichen und telefonischen Kommunikationsmöglichkeiten (Die Diskussion der Ergebnisse erfolgt unter 9.2.2.). Die negativen Korrelationen zwischen finanziellen Reserven (FR) und anderen Ressourcen-Variablen beruhen auf der Polung des dichotomen Items FR (ja=1, nein=2)).

#### 8.2.2.1.4 Spezifische Zusammenhänge zwischen einzelnen Skalen

Darüber hinaus wurden für einzelne Skalen auch spezifischere Zusammenhangshypothesen aufgestellt (siehe Kapitel 6) und anhand bivariater Korrelationen zwischen den Skalen überprüft.

##### 8.2.2.1.4.1 Unsicherheit

Für das Konstrukt *Unsicherheit* wurde angenommen, dass es mit Auftraggeberbezogenen Stressoren, Kooperationserfordernissen, Komplexität bzw. Zeitdruck positiv korreliert und einen negativen Zusammenhang mit der Anzahl der Stammkunden aufweisen sollte. Die Zusammenhänge zwischen den Konstrukten sind in Tabelle 8.33 dargestellt. Sie erweisen sich als hypothesenkonform.

**Tabelle 8.33: Zusammenhänge zwischen Unsicherheit und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	SK	KEK	StKd	AK	ZD
Unsicherheit	.60**	.42**	-.18**	.26**	.17**

\* p < .05; \*\* p < .01

ZD= Zeitdruck, SK= Auftraggeberbezogene Stressoren, KEK= Kooperationserfordernisse/Kunden, AK= Komplexität, StKd= Stammkunden

##### 8.2.2.1.4.2 Zeitdruck

Für die Skala *Zeitdruck* wurden positive Zusammenhänge mit den Konstrukten Arbeitsstunden/Woche, Unsicherheit, Kundenbezogene Stressoren sowie Emotionale Dissonanz erwartet. Die Ergebnisse stützen diese Hypothesen (siehe Tabelle 8.34).

**Tabelle 8.34: Zusammenhänge zwischen Zeitdruck und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	Arbeitsstunden/Woche	Unsicherheit	Emotionale Dissonanz
Zeitdruck	.23**	.17**	.24**

\* p < .05; \*\* p < .01

### 8.2.2.1.4.3 Einkommensunsicherheit

Für die Skala *Einkommensunsicherheit* wurden ein positiver Zusammenhang mit kundenbezogenen Stressoren und ein negativer Zusammenhang mit Gewinn, Sozialer Unterstützung durch Auftraggeber bzw. der Anzahl der Stammkunden erwartet. Die Zusammenhänge sind hypothesenkonform (siehe Tabelle 8.35).

**Tabelle 8.35: Zusammenhänge zwischen Einkommensunsicherheit und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	Gewinn	SUag	SK	StKd
Einkommensunsicherheit	-.25**	-.15*	.18**	-.25**

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

SK= Auftraggeberbezogene Stressoren, GW= Gewinn, StKd= Stammkunden, SUag= Soziale Unterstützung durch Auftraggeber

### 8.2.2.1.4.4

*Kooperationserfordernisse* mit Kunden sollten positiv mit Komplexität und negativ mit Stammkunden korrelieren. Die Zusammenhänge erweisen sich als hypothesenkonform (siehe Tabelle 8.36).

**Tabelle 8.36: Zusammenhänge zwischen Kooperationserfordernissen und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	AK	StKd
Kooperationserfordernisse	.30**	-.18*

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

AK= Komplexität, StKd= Stammkunden

### 8.2.2.1.4.5 Selbstregulationserfordernisse

*Selbstregulationserfordernisse* sollten positiv mit der Länge der Arbeitszeit, der Anzahl der Kunden, Zeitdruck, Variabilität bzw. Komplexität korrelieren.

**Tabelle 8.37: Zusammenhänge zwischen Selbstregulationserfordernissen und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	AE2	AnzAG	ZD	AK	VA
Selbstregulationserfordernisse	.18*	.20**	.25**	.36**	..22**

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

ZD= Zeitdruck, AE2= Arbeitsstunden/Woche, VA= Variabilität, AK= Komplexität, AnzAG= Anzahl Auftraggeber

Tabelle 8.37 zeigt, dass die Korrelationen mit den Hypothesen übereinstimmen.

#### 8.2.2.1.4.6 Variabilität

Es wurde ein positiver Zusammenhang zwischen *Variabilität* und Komplexität bzw. Selbstregulationserfordernissen erwartet. Die Ergebnisse sind hypothesenkonform.

**Tabelle 8.38: Zusammenhänge zwischen Variabilität und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	AK	SR
Variabilität	.36**	..22**

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

SR= Selbstregulationserfordernisse, AK= Komplexität

#### 8.2.2.1.4.7 Arbeitskomplexität

Es wurde angenommen, dass *Arbeitskomplexität* positiv mit Kooperationserfordernissen, Variabilität und Unsicherheit korreliert. Die Korrelationen sind in Tabelle 8.39 dargestellt. Alle Zusammenhänge sind hypothesenkonform.

**Tabelle 8.39: Zusammenhänge zwischen Arbeitskomplexität und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	KEK	UN	VA
Arbeitskomplexität	.30**	.26**	.35**

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

KEK= Kooperationserfordernisse/Kunden, VA= Variabilität, UN= Unsicherheit

#### 8.2.2.1.4.8 Handlungsspielraum

Es wurde erwartet, dass *Handlungsspielraum* einen positiven Zusammenhang mit Zeitspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten bzw. Komplexität aufweist. Die empirisch ermittelten Zusammenhänge sind in Tabelle 8.40 dargestellt. Sie sind hypothesenkonform.

**Tabelle 8.40: Zusammenhänge zwischen Handlungsspielraum und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	ZS	GM	AK
Handlungsspielraum	.39**	.23**	.19**

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

ZS= Zeitspielraum, GM= Gestaltungsmöglichkeiten, AK= Komplexität

#### 8.2.2.1.4.9 Zeitspielraum

Für die Skala *Zeitspielraum* wurde ein positiver Zusammenhang mit den Skalen Handlungsspielraum bzw. Gestaltungsmöglichkeiten und ein negativer Zusammenhang mit der Skala Zeitdruck erwartet. Wie erwartet korrelieren Handlungsspielraum und Zeitspielraum bzw. Gestaltungsmöglichkeiten positiv. Ein Zusammenhang zwischen Zeitspielraum und Zeitdruck lässt sich jedoch nicht nachweisen (siehe Tabelle 8.41).

**Tabelle 8.41: Zusammenhänge zwischen Zeitspielraum und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	HS	GM	ZD
Zeitspielraum	.39**	.27**	-.03

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

HS= Handlungsspielraum, GM= Gestaltungsmöglichkeiten, ZD= Zeitdruck

#### 8.2.2.1.4.10 Gestaltungsmöglichkeiten

Für die Skala Gestaltungsmöglichkeiten wurden positive Zusammenhänge mit Handlungsspielraum bzw. Zeitspielraum und negative Korrelationen mit kundenbezogenen Stressoren und emotionaler Dissonanz erwartet.

**Tabelle 8.42: Zusammenhänge zwischen Gestaltungsmöglichkeiten und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	HS	ZS	SK	ED
Gestaltungsmöglichkeiten	.39**	.27**	-.34**	-.40**

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

HS= Handlungsspielraum, ZS= Zeitspielraum, SK= Auftraggeberbezogene Stressoren, ED= Emotionale Dissonanz

Die Ergebnisse sind hypothesenkonform (siehe Tabelle 8.42).

#### 8.2.2.1.4.11 Kommunikationsmöglichkeiten

Es wurden positive Zusammenhänge zwischen telefonischen Kommunikationsmöglichkeiten und Sozialer Unterstützung durch Kollegen, zwischen persönlichen Kommunikationsmöglichkeiten bei der Arbeit im Büro und Sozialer Unterstützung durch Kollegen und Andere sowie zwischen externen Kommunikationsmöglichkeiten und Sozialer Unterstützung durch Kollegen erwartet. Die Zusammenhänge sind Tabelle 8.43 zu entnehmen. Die empirischen Zusammenhänge sind überwiegend hypothesenkonform.

**Tabelle 8.43: Zusammenhänge zwischen Kommunikationsmöglichkeiten und ausgewählten Tätigkeitsmerkmalen**

	SUkol	SUand
Kommunikation telef. / Büro (Kollegen)	.09	-
Kommunikation pers. / Büro (Andere)	.18**	.18*
Kommunikation / extern	.13*	-

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

SUkol= Soziale Unterstützung durch Berufskollegen, SUand= Soziale Unterstützung durch Freunde und Familie

Der vorhergesagte Zusammenhang zwischen telefonischen Kommunikationsmöglichkeiten bei der Arbeit im Büro und der Unterstützung durch Kollegen lässt sich nicht nachweisen.

Für die gut erprobten, wenig modifizierten Skalen Emotionale Dissonanz, Soziale Unterstützung sowie Kunden- bzw. Auftraggeberbezogene Stressoren wurde auf eine Validierung durch andere Konstrukte verzichtet, da aufgrund vorhergehender Untersuchungen von einer guten Konstruktvalidität ausgegangen werden kann.

### **8.2.3 Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befinden**

Zur Überprüfung der Kriteriumsvalidität wurden im nächsten Schritt Zusammenhänge zwischen den Analyseskalen und Indices und verschiedenen Befindensindikatoren überprüft. Zur Ermittlung der kriteriumsbezogenen Validität wurden bivariate Produkt-Moment Korrelationen zwischen den einzelnen Skalen und ausgewählten Befindensindikatoren berechnet. Als Kriteriumsmaße dienten die Skalen Psychosomatische Beschwerden, Irritation, Arbeitsfreude / -stolz und Allgemeine Selbstwirksamkeit.

#### 8.2.3.1.1 Bivariate Zusammenhänge

##### **8.2.3.1.1.1 Korrelationen zwischen Stressoren und Befinden**

Es wurde erwartet, dass Stressoren als Risikofaktoren in positivem Zusammenhang mit Befindensbeeinträchtigungen (Irritation und Psychosomatische Beschwerden) stehen und dass sie mit Wohlbefindensmaßen (Selbstwirksamkeit und Arbeitsfreude) tendenziell negative Korrelationen aufweisen. Die Korrelationen zwischen den Stressorskalen bzw. Einzelitems und den Befindensindikatoren sind in Tabelle 8.44 dargestellt.

Die Skalen Unsicherheit, Emotionale Dissonanz und Auftraggeberbezogene Stressoren korrelieren mit allen 4 Befindensindikatoren signifikant in erwarteter Weise. Unemployability und Zeitdruck korrelieren mit jeweils 3 der 4 Befindensindikatoren in erwarteter Richtung. Keine Korrelation besteht zwischen Unemployability und Irritation (obwohl der Zusammenhang tendenziell in die erwartete Richtung zeigt ( $r=.10$ ,  $p<.07$ ) und zwischen Zeitdruck und Selbstwirksamkeit. Mit drei Ausnahmen korrelieren alle Stressoren-Skalen wie erwartet signifikant positiv mit Psychosomatischen Beschwerden und/oder Irritation. Arbeitstage pro Woche, Anzahl der Urlaubswochen sowie Einkommensschwankungen korrelieren nicht mit psychosomatischen Beschwerden oder Irritation. Bezüglich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit findet sich ein unerwartetes Ergebnis: Die Länge der Arbeitszeit korreliert zu Null mit Irritation und steht sogar in negativem Zusammenhang mit psychosomatischen Beschwerden.

**Tabelle 8.44: Zusammenhänge zwischen Stressoren und Befindensindikatoren**

<b>Stressoren (N=358)</b>	Irritation	Psychosom. Beschwerden	Selbstwirksamkeit	Arbeitsfreude/Stolz
Arbeitstage/Woche	.02	-.09	.12*	.09
Arbeitsstunden/Woche	.06	-.11*	.18**	.05
Urlaubswochen/Jahr	.05	-.03	.09	.03
Auftragsunsicherheit	.08	.18**	-.10	-.09
Einkommensschwankg.	.02	.08	-.01	.02
Unemployability	.10	.17**	-.16**	-.17**
Unsicherheit	.34**	.27**	-.21**	-.17**
Zeitdruck	.36**	.28**	-.07	-.11*
AGbez. Stressorgen	.28**	.21**	-.13*	-.33**
Emotionale Dissonanz	.33**	.35**	-.21**	-.35**

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ;

AE1= Arbeitstage/Woche, AE2= Arbeitsstunden/Woche, AE4= Urlaubswochen/Jahr; EU1= Einkommensunsicherheit, EU2=Einkommensschwankungen, EM=Unemployability, UN= Unsicherheit, ZD= Zeitdruck, SK= Auftraggeberbezogene Stressoren, ED= Emotionale Dissonanz

Dagegen korreliert die Arbeitszeit (in Stunden und Tagen) mit Selbstwirksamkeit. Diese Ergebnisse sind theoretisch unerwartet, stimmen jedoch mit den Ergebnissen anderer Studien überein (vgl. 3.2.1.2) und bleiben auch nach Kontrolle der wirtschaftlichen Situation (des Gewinns) bestehen.

### 8.2.3.1.1.2 Korrelationen zwischen Anforderungen und Befinden

Für die Anforderungs-Skalen wurde kein linearer Zusammenhang mit Befindensbeeinträchtigungen erwartet und tendenziell positive Korrelationen mit Wohlbefindens-Indikatoren (vgl. 2.5). Die Ergebnisse sind in Tabelle 8.45 dargestellt.

**Tabelle 8.45: Zusammenhänge zwischen Anforderungen und Befindensindikatoren**

<b>Anforderungen (n=358)</b>	Irritation	Psychosom. Beschwerden	Selbstwirksamkeit	Arbeitsfreude/Stolz
Kooperationserfordernisse	.11*	.01	.13*	.03
Selbstregulationserfordern.	.06	.06	.19**	.07
Variabilität	-.02	-.07	.21**	.27**
Arbeitskomplexität	.12*	-.08	.20**	.19**

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Hypothesenkonform zeigen sich überwiegend keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den Anforderungen und Irritation und psychosomatischen Beschwerden. Eine Ausnahme stellen Kooperationserfordernisse mit Kunden sowie Arbeitskomplexität dar: Sie korrelieren beide positiv mit Irritation. Variabilität und Komplexität korrelieren wie erwartet hochsignifi-

kant positiv mit Selbstwirksamkeit bzw. Arbeitsfreude. Kooperations- und Selbstregulationserfordernisse korrelieren erwartungsgemäß signifikant mit Selbstwirksamkeit.

### 8.2.3.1.1.3 Korrelationen zwischen Ressourcen und Befinden

Für die als situative Ressourcen eingestuften Variablen wurden für den Fall eines direkten Effektes ein positiver Zusammenhang mit den Wohlbefindensindikatoren Selbstwirksamkeit und Arbeitsfreude und ein negativer Zusammenhang mit Psychosomatischen Beschwerden und Irritation vorhergesagt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 8.46 dargestellt.

**Tabelle 8.46 : Zusammenhänge zwischen Ressourcen und Befindensindikatoren**

Ressourcen (n=356)	Irritation	Psychosomat. Beschwerden	Selbstwirksamkeit	Arbeitsfreude/Stolz
Finanz. Reserven	.05	.13*	-.02	-.03
Anz. Auftraggeber	-.06	-.07	.13*	.09
Stammkunden	.00	-.03	-.05	-.03
Gewinn	-.07	-.13*	.09	-.04
Handlungsspielraum	-.17**	-.25*	.33*	.33**
Zeitspielraum	-.16**	-.13*	.09	.18**
Gestaltungsmöglichk.	-.22**	-.24**	.20**	.28**
Komm. telef. /Büro	-.07	-.12*	.20**	.18**
Komm. pers. / Büro	-.14**	-.11*	.09	.13*
Komm. extern	.08	.01	-.01	-.07
Soz. Unterstzg. AG	-.21*	-.17	.25**	.27**
Soz. Unterstzg. And.	-.11*	-.16**	.10	.21**
Soz. Unterstzg. Koll.	-.07	-.10	.16**	.19**
Soz Unterstzg. Partn.	-.01	-.10	.09	.06

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; FR= finanzielle Reserven (dichotom, 1=ja, 2=nein), AG=Anzahl Auftraggeber, HS=Handlungsspielraum, ZS= Zeitspielraum, GM= Gestaltungsmöglichkeiten, KOMex= Kommunikationsmöglichkeiten extern, KOM1= telef. Kommunikationsmöglichkeiten im Büro; KOM2= pers. Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, SUag= Soziale Unterstützung durch Auftraggeber, SUan= Soziale Unterstützung durch Familie/Freunde, SUkol= Soziale Unterstützung durch Kollegen, SUPar= Soziale Unterstützung durch Lebenspartner

Die Anzahl der Auftraggeber, Handlungs- und Zeitspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten und Soziale Unterstützung durch Familie/Freunde korrelieren erwartungsgemäß positiv mit Arbeitsfreude. Handlungsspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten, Kommunikationsmöglichkeiten (telefonisch, mit Kollegen) und Soziale Unterstützung durch Auftraggeber sind wie erwartet signifikant mit Selbstwirksamkeit korreliert. Finanzielle Reserven, Stammkunden, Gewinn und persönliche sowie externe Kommunikationsmöglichkeiten und Soziale Unterstützung durch Kollegen und (Lebens-) Partner weisen keinen direkten Zusammenhang

mit Selbstwirksamkeit und Arbeitsfreude auf. Irritation ist erwartungsgemäß negativ mit Handlungsspielraum, Zeitspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten, persönlicher Kommunikation bei der Arbeit und Sozialer Unterstützung durch Auftraggeber und Familie/Freunde korreliert. Psychosomatische Beschwerden stehen hypothesenkonform in einer negativen Beziehung zu Gewinn, Handlungsspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten und Sozialer Unterstützung durch Freunde/Familie.

### 8.2.3.1.2 Multivariate Zusammenhänge

#### **8.2.3.1.2.1 Regression von Befinden auf Stressoren**

Um zu ermitteln, welche der durch das Instrument erfassten Stressoren signifikante Prädiktoren in Bezug auf die Befindensindikatoren darstellen, wurden hierarchische, multiple Regressionsanalysen gerechnet. Es wurde erwartet, dass die Stressoren einen positiven Zusammenhang mit Psychosomatischen Beschwerden und Irritation und einen negativen Zusammenhang mit Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit aufweisen. Um Konfundierungen mit soziodemographischen Daten zu vermeiden, wurden Alter, Geschlecht, Organisationsform und professionelle Erfahrung als Kovariaten kontrolliert.

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen sind Tabelle 8.47 zu entnehmen. Eine Interkorrelationsmatrix findet sich im Anhang (siehe 11.7).

Die im ersten Schritt eingegebenen Kovariaten leisten keinen signifikanten Beitrag zur Varianzaufklärung von Irritation, Selbstwirksamkeit und Arbeitsfreude. Sie klären jedoch 3% der Varianz von Psychosomatischen Beschwerden auf. Das Geschlecht zeigt hier einen bedeutsamen Effekt. Die Stressoren klären insgesamt 23% der Varianz in Irritation, 23% der Varianz in psychosomatischen Beschwerden, 18% der Varianz in Arbeitsfreude und 12% der Varianz in Selbstwirksamkeit auf.

Unsicherheit, Zeitdruck, Emotionale Dissonanz und Unemployability leisten statistisch bedeutsame Beiträge zur Vorhersage von Irritation. Die Effekte von Arbeitsextensivierung, Auftraggeberbezogenen Stressoren, Einkommensunsicherheit und Einkommensschwankungen sind unbedeutend. Bei der Vorhersage von Psychosomatischen Beschwerden werden mit Ausnahme von Auftraggeberbezogenen Stressoren und Einkommensschwankung die Koeffizienten von allen Prädiktoren signifikant. Arbeitsextensivierung weist entgegen der ursprünglichen Erwartung (aber in Übereinstimmung mit den Ergebnissen der bivariaten Korrelationen in Abschnitt 8.2.3.1.1.1) einen negativen Zusammenhang mit der abhängigen Variablen auf.

**Tabelle 8.47: Regression von Irritation, Psychosomatischen Beschwerden, Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit auf Stressoren**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden		Arbeitsfreude		Selbstwirksamkeit	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt</b>		.00		<b>.03*</b>		.01		.00
Alter	-.11		-.04		-.04		-.02	
Geschlecht	-.06		<b>-.18**</b>		-.09		.03	
Organisationsform	.03		-.06		.08		.05	
professionelle Erfahrung	.04		.02		-.03		.05	
<b>2. Schritt</b>		<b>.23**</b>		<b>.22**</b>		<b>.18**</b>		<b>.12**</b>
Arbeitsextensivierung	-.06		<b>-.15**</b>		<b>.12*</b>		<b>.24**</b>	
Unsicherheit	<b>.18**</b>		<b>.13*</b>		.08		<b>-.20**</b>	
Zeitdruck	<b>.30**</b>		<b>.22**</b>		-.05		-.06	
kundenbez. Stressoren	.08		.02		<b>-.30**</b>		.05	
emotionale Dissonanz	<b>.12*</b>		<b>.22**</b>		<b>-.25**</b>		<b>-.13*</b>	
Einkommensunsicherheit	.04		<b>.13*</b>		-.04		-.02	
Einkommenschwankung	-.03		-.02		.09		.08	
Unemployability	<b>.11*</b>		<b>.14*</b>		-.11		<b>-.19**</b>	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.23</b>		<b>.25</b>		<b>.19</b>		<b>.12</b>

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Bezüglich Arbeitsfreude zeigt sich – ebenfalls anders als vorhergesagt – ein positiver Effekt von Arbeitsextensivierung. Auftraggeberbezogene Stressoren und emotionale Dissonanz haben ebenfalls einen signifikanten Effekt. Sie stehen wie erwartet in einem negativen Zusammenhang mit Arbeitsfreude.

Die übrigen Koeffizienten sind nicht signifikant. Unsicherheit und Einkommenschwankung weisen einen tendenziell positiven Zusammenhang mit Arbeitsfreude auf, was den bivariaten Korrelationen nach zu urteilen (vgl. Tabelle 8.44) auf Multikollinearitäten zurückzuführen ist. In Bezug auf Selbstwirksamkeit zeigen Unsicherheit, Emotionale Dissonanz und Unemployability einen signifikanten und hypothesenkonform negativen Effekt auf Selbstwirksamkeit. Für Arbeitsextensivierung findet sich wiederum ein positiver Zusammenhang mit Selbstwirksamkeit.

#### 8.2.3.1.2.2 Regression von Befinden auf Ressourcen

Auch in Bezug auf die Ressourcen sollte mittels multipler, hierarchischer Regressionsanalysen ermittelt werden, welche der Variablen signifikante Prädiktoren in Bezug auf die Befindensindikatoren darstellen. Es wurde erwartet, dass die Ressourcen einen negativen Zusammenhang mit Psychosomatischen Beschwerden und Irritation und einen positiven Zusammenhang mit Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit aufweisen. Als Kovariaten wurden

im ersten Schritt Alter, Geschlecht, Organisationsform und professionelle Erfahrung eingegeben. Tabelle 8.48 zeigt die Ergebnisse der hierarchischen Regressionsanalysen.

**Tabelle 8.48: Regression von Irritation, Psychosomatischen Beschwerden, Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit auf Ressourcen**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden		Arbeitsfreude		Selbstwirksamkeit	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt / korr. R<sup>2</sup></b>		<b>.00</b>		<b>.03**</b>		<b>.01</b>		<b>.00</b>
Alter	-.09		-.02		-.04		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.19**</b>		-.07		.03	
Organisationsform	.03		-.06		.09		.04	
professionelle Erfahrung	.05		.01		-.04		.03	
<b>2. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		<b>.11**</b>		<b>.14**</b>		<b>.19**</b>		<b>.19*</b>
Anzahl AG	-.02		-.02		.04		.08	
Stammkunden	.02		-.02		.01		-.05	
finanzielle Reserven	.01		.05		.02		.03	
Gewinn	-.03		-.09		-.05		.10	
Handlungsspielraum	-.08		<b>-.17**</b>		<b>.19**</b>		<b>.26**</b>	
Zeitspielraum	-.04		.03		.03		-.09	
Gestaltungsmöglichkeiten	<b>-.20**</b>		<b>-.22**</b>		<b>.19**</b>		<b>.14*</b>	
Komm.mögl. extern	.02		.00		.02		.05	
Kom.mögl. telef.	.05		-.06		.12		<b>.18**</b>	
Kom.mögl. pers.	-.08		.03		-.04		-.08	
soz. Unterstützung	-.08		<b>-.16**</b>		<b>.14*</b>		<b>.11*</b>	
soz. Unterstützung/AG	<b>-.17**</b>		-.09		<b>.22**</b>		<b>.19**</b>	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.23</b>		<b>.17</b>		<b>.20</b>		<b>.19</b>

\* p < .05; \*\* p < .01

Die Kovariaten leisten erneut nur hinsichtlich Psychosomatischer Beschwerden einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage des Befindens. Gestaltungsmöglichkeiten, Handlungsspielraum und Soziale Unterstützung durch Kollegen, Freunde/Familie und Partner sowie durch den Auftraggeber korrelieren signifikant negativ mit Irritation und/oder psychosomatischen Beschwerden. Die übrigen Ressourcen haben keine Effekte auf Irritation und Psychosomatische Beschwerden. Die Ergebnisse entsprechen somit im Wesentlichen denen der bivariaten Korrelationen. Bei der Vorhersage von Arbeitsfreude zeigen sich signifikant positive Effekte von Handlungsspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten, Sozialer Unterstützung durch Kollegen, Freunde/Familie und Partner sowie Sozialer Unterstützung durch Auftraggeber. Bezüglich Selbstwirksamkeit erweisen sich ebenfalls Handlungsspielraum und Gestaltungsmöglichkeiten, telefonische Kommunikationsmöglichkeiten im Büro sowie Soziale Unterstützung durch Kollegen, Familie/Freunde und Partner und

Auftraggeber als signifikante Prädiktoren. Insgesamt können mit Hilfe der Ressourcen 23% der Varianz von Irritation, 17% der Varianz Psychosomatischer Beschwerden, 20% der Varianz von Arbeitsfreude und 19% der Varianz von Selbstwirksamkeit aufgeklärt werden.

### 8.2.3.1.2.3 Regression von Befinden auf Anforderungen

Schließlich sollte auch ermittelt werden, ob es unter den Anforderungen signifikante Prädiktoren in Bezug auf Befindensindikatoren gibt. Der Theorie nach wurden zwischen Anforderungen und Befindensparametern keine systematischen, linearen Zusammenhänge erwartet. Bei besonders hohen Anforderungen sind (z.B. aufgrund von Korrelationen mit Stressoren, vgl. Diskussion) tendenziell positive Zusammenhänge mit Befindensbeeinträchtigungen zu erwarten, während grundsätzlich auch positive Zusammenhänge mit den Wohlbefindensindikatoren möglich wären.

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen sind in Tabelle 8.49 dargestellt. Die Kovariaten leisten erneut wieder nur in Bezug auf Psychosomatische Beschwerden einen bedeutsamen Beitrag zur Varianzaufklärung. Bezüglich Irritation und Psychosomatischen Beschwerden zeigt sich – wie erwartet – kein Effekt der Anforderungen.

**Tabelle 8.49: Regression von Irritation, Psychosomatischen Beschwerden, Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit auf Anforderungen**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden		Arbeitsfreude		Selbstwirksamkeit	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt</b>		.00		<b>.03*</b>		.01		.00
Alter	-.10		-.02		-.04		-.01	
Geschlecht	-.07		<b>-.19**</b>		-.09		.03	
Organisationsform	.03		-.06		.08		.05	
Prof. Erfahrung	.03		.01		-.03			
<b>2. Schritt</b>		.02		.01		<b>.08**</b>		<b>.06**</b>
Kooperation / Kunden	.08		.01		-.07		.06	
Selbstregulationserf.	-.01		.05		-.04		<b>.12*</b>	
Variabilität	-.07		-.12		<b>.24**</b>		<b>.15**</b>	
Komplexität	.14		.12		<b>.15*</b>		.08	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.02</b>		<b>.03</b>		<b>.09</b>		<b>.06</b>

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Bezüglich Arbeitsfreude lassen sich 9% der Varianz vor allem durch Variabilität und Komplexität erklären. Sechs Prozent der Varianz können durch die Anforderungen bei der Vorhersage von Selbstwirksamkeit aufgeklärt werden. Hier erweisen sich Selbstregulationserfordernisse und Variabilität als bedeutsame Prädiktoren.

### 8.2.3.1.2.4 Regression von Befinden auf Ressourcen und Stressoren

Schließlich sollte mittels multipler, hierarchischer Regressionsanalysen auch ermittelt werden, welcher Anteil an der Gesamtvarianz der Befindensbeeinträchtigungen durch Ressourcen und Stressoren gemeinsam vorhergesagt werden kann. Es wurde erwartet, dass der multiple Korrelationskoeffizient mindestens .20 beträgt. Alter, Geschlecht, Organisationsform und professionelle Erfahrung gingen erneut als Kovariaten im ersten Schritt in die Gleichung ein. Im zweiten Schritt wurden die Ressourcen eingegeben. Im dritten Schritt folgten die Stressoren. Die Ergebnisse der Regressionsanalysen mit den abhängigen Variablen Irritation und Psychosomatische Beschwerden sind in Tabelle 8.50 dargestellt. Die Gesamtheit der theoretisch relevanten Stressoren und Ressourcen sowie der Kovariaten erklären 25% der Varianz von Irritation und 27% der Varianz Psychosomatischer Beschwerden.

**Tabelle 8.50: Zusammenfassung der hierarchischen Regressionsanalysen zur Vorhersage der Befindensindikatoren Irritation und Psychosomatische Beschwerden durch Ressourcen und Stressoren (N= 355)**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt</b>		<b>.00</b>		<b>.03**</b>
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
Professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt</b>		<b>.11**</b>		<b>.14**</b>
Stammkunden	.04		-.03	
Finanzielle Reserven	.02		.07	
Handlungsspielraum	-.06		<b>-.17**</b>	
Zeitspielraum	-.04		.02	
Gestaltungsmöglichkeiten	<b>-.19**</b>		<b>-.23**</b>	
Komm. pers. Büro	-.07		-.01	
Soz. Unterstützung	-.09		<b>-.16**</b>	
Soz. Unterstützung/AG	<b>-.19**</b>		-.09	
<b>3. Schritt</b>		<b>.14**</b>		<b>.10**</b>
Arbeitsexpensivierung	-.05		<b>-.16**</b>	
Auftraggeberbezogene Stressoren	.08		.01	
Unsicherheit	<b>.17**</b>		.11	
Zeitdruck	<b>.30**</b>		<b>.20**</b>	
Emotionale Dissonanz	.06		<b>.19**</b>	
Einkommensunsicherheit	.04		.07	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.25</b>		<b>.27</b>

\* p < .05; \*\* p < .01

Darüber hinaus sind spezifische Effekte einzelner Arbeitsmerkmale auf unterschiedliche Befindensmaße zu beobachten. So lassen sich signifikant negative Zusammenhänge zwischen Irritation und den Ressourcen Gestaltungsmöglichkeiten und Soziale Unterstützung durch Auftraggeber beobachten. Die Ressourcen klären insgesamt 11% der Varianz auf. Unter den Stressoren, die zusätzliche 14% der Varianz aufklären, spielen Unsicherheit und Zeitdruck im Zusammenhang mit Irritation eine besondere Rolle. Die im ersten Schritt eingegebenen Kovariaten klären keinen signifikanten Varianzanteil auf. Bei der Regression Psychosomatischer Beschwerden wird der größte Varianzanteil von 14% durch die Ressourcen aufgeklärt. Signifikante Zusammenhänge finden sich innerhalb dieses Sets zwischen der abhängigen Variablen und Handlungsspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten und Sozialer Unterstützung durch Kollegen, Partner und Familie/Freunde. Durch die Stressoren werden 10% der Varianz aufgeklärt. Die bedeutsamen Prädiktoren sind Zeitdruck und Emotionale Dissonanz sowie Arbeitsextensivierung (wobei Arbeitsextensivierung hier erneut entgegen der Erwartung einen negativen Zusammenhang mit Psychosomatischen Beschwerden aufweist). Bei den Kovariaten, die insgesamt 3% der Varianz aufklären, hat nur das Geschlecht einen signifikanten Effekt.

#### 8.2.3.1.3 Analyse von Moderatoreffekten

Für die Ressourcen Kontrolle und Soziale Unterstützung wurden vor dem Hintergrund der bisherigen Stressforschung und insbesondere des Demand-Control Modells moderierende Wirkungen erwartet (vgl. Kapitel 5).

Lediglich in zwei Fällen ließen sich Moderatoreffekte nachweisen. Die Ergebnisse dieser Berechnungen werden im Folgenden dargestellt. Die Darstellung der nicht signifikanten Ergebnisse sind im Anhang nachzulesen (siehe 11.7).

Es wurde vermutet, dass Soziale Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en den Zusammenhang zwischen Einkommensunsicherheit und Befindensbeeinträchtigungen moderiert. Die Ergebnisse der moderierten Regressionsanalysen in Bezug auf Irritation und psychosomatische Beschwerden sind in Tabelle 8.51 dargestellt. Bei der Regression von Irritation zeigt sich keine Interaktion. Bezüglich Psychosomatischer Beschwerden zeigt sich jedoch ein signifikanter Moderatoreffekt von Sozialer Unterstützung. Der Zusammenhang zwischen Einkommensunsicherheit und Psychosomatischen Beschwerden verringert sich mit zunehmender Sozialer Unterstützung durch Berufskollegen.

**Tabelle 8.51: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en in Bezug auf Einkommensunsicherheit**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		<b>.03**</b>
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		<b>.01*</b>		<b>.04**</b>
Einkommensunsicherheit	.08		<b>.19**</b>	
soz. Unterstützung / Kollegen	-.12*		<b>-.13*</b>	
<b>3. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		<b>.01+</b>
EUxSUKol	-.29		<b>-.33+</b>	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.02</b>		<b>.08</b>

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; +  $p < .10$

Ebenso wurde angenommen, dass gute Beziehungen zu den Auftraggebern den Zusammenhang zwischen Einkommensunsicherheit und Befindensbeeinträchtigungen moderieren.

**Tabelle 8.52: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Auftraggeber in Bezug auf Einkommensunsicherheit**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		<b>.03**</b>
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		<b>.04**</b>		<b>.05**</b>
Einkommensunsicherheit	.06		<b>.17**</b>	
soz. Unterstützung / AG	<b>-.21**</b>		<b>-.14**</b>	
<b>3. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		<b>.01*</b>		.00
EUxSUag	<b>-.46*</b>		-.24	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.06</b>		<b>.08</b>

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; +  $p < .10$

Die Ergebnisse der moderierten Regressionsanalysen sind in Tabelle 8.52 zusammengefasst. Bezüglich Irritation lässt sich ein signifikanter Moderatoreffekt von Sozialer Unterstützung durch Auftraggeber nachweisen, aber nicht bezüglich Psychosomatischer Beschwerden.

### 8.2.4 Mediatoreffekte

Um zu überprüfen, ob die berichteten Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befinden durch negative Affektivität und/oder eine bestimmte Einstellung zur Arbeit vermittelt werden, wurden bivariate Korrelationen zwischen Anforderungen, Stressoren und Ressourcen und den Kontrollvariablen Emotionale Stabilität bzw. Abwehr berechnet.

Für den Fall, dass die unter 8.2 dargestellten Korrelationen zwischen Befinden und Arbeitsmerkmalen auf die Wirkung von Drittvariablen zurückzuführen wäre, wurde erwartet, dass sowohl die Befindensvariablen als auch die Arbeitsmerkmale signifikante Korrelationen mit den Kontrollvariablen aufweisen.

#### 8.2.4.1.1 Zusammenhänge zwischen Kontrollvariablen und Befindensindikatoren

Tabelle 8.53 zeigt, dass alle vier Befindensindikatoren signifikante bis hoch signifikante Zusammenhänge mit Emotionaler Stabilität aufweisen. Auch Abwehr korreliert signifikant mit den Befindensindikatoren mit Ausnahme von Irritation. Emotionale Stabilität steht in einer negativen Beziehung zu Psychosomatischen Beschwerden und Irritation und in einer positiven Beziehung zu Selbstwirksamkeit und Arbeitsfreude. Abwehr korreliert negativ mit Psychosomatischen Beschwerden und positiv mit Selbstwirksamkeit und Arbeitsfreude.

**Tabelle 8.53: Zusammenhänge zwischen Kontrollvariablen und Befinden**

Befinden	Irritation	Psychosom. Beschwerden	Selbstwirksamkeit	Arbeitsfreude/Stolz
Emotionale Stabilität	-.41**	-.43**	.46**	.28*
Abwehr	-.13	-.24*	.25*	.28*

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ;

#### 8.2.4.1.2 Zusammenhänge zwischen Kontrollvariablen und Tätigkeitsmerkmalen

Um den Verdacht einer Scheinkorrelation bzw. eines Mediatoreffektes zu erhärten, müssten nun auch die Arbeitsanalyseskalen signifikante Korrelationen mit den Kontrollvariablen aufweisen. Die Korrelationen zwischen Kontrollvariablen und Arbeitsmerkmalen sind in Tabelle 8.54 bis Tabelle 8.56 dargestellt.

**Tabelle 8.54: Zusammenhänge zwischen Kontrollvariablen und Stressoren**

Stressoren	EU	UN	ZD	SK	ED	AE1	AE2	AE4
ES	.04	-.11	-.13	-.04	-.30**	.14	.09	-.20
AB	.02	-.04	.02	-.05	-.13	.18*	.19*	.16

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; ES = Emotionale Stabilität, AB = Abwehr, EU= Einkommensunsicherheit, UN= Unsicherheit, ZD= Zeitdruck, SK= Auftraggeberbezogene Stressoren, ED= Emotionale Dissonanz, AE1= Arbeitstage/Woche, AE2= Arbeitsstunden/Woche, AE4= Urlaubswochen/Jahr

Bis auf wenige Ausnahmen korrelieren die Stressorenskalen bzw. Indices wie erwartet nicht mit den Kontrollvariablen. Die Skala Emotionale Dissonanz (ED) korreliert hochsignifikant negativ mit Emotionaler Stabilität und die Items AE1 und AE2 korrelieren signifikant mit Abwehr.

Bezüglich der Anforderungen ergibt sich ein ähnliches Bild. Auch hier sind die Korrelationen zwischen Arbeitsmerkmalen und Kontrollvariablen wie erwartet Null oder nahe Null. Nur zwischen Arbeitskomplexität (AK) und Emotionaler Stabilität (ES) zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang.

**Tabelle 8.55: Zusammenhänge zwischen Kontrollvariablen und Anforderungen**

Anforderungen	KEK	SR	VA	AK
ES	.02	-.00	.08	.18*
AB	-.17	-.09	.10	.09

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; ES = Emotionale Stabilität, AB = Abwehr, KEK= Kooperationserfordernisse/Kunden, SR= Selbstregulationserfordernisse, VA= Variabilität, AK= Komplexität

Auch die Ressourcenvariablen sind mit zwei Ausnahmen hypothesenkonform nicht bzw. in trivialer Höhe mit den Kontrollvariablen korreliert. Lediglich die Skalen Gestaltungsmöglichkeiten (GM) und Soziale Unterstützung durch Freunde/Familie, Partner und Kollegen (SU) weisen einen hochsignifikanten bzw. signifikanten Zusammenhang mit Emotionaler Stabilität (ES) auf.

**Tabelle 8.56: Zusammenhang zwischen Kontrollvariablen und Ressourcen**

Ressourcen	GW	FR	AG	StKd	HS	ZS	GM	KOMex	KOM1	KOM2	SU	SUag
ES	-.03	.10	.10	-.12	-.11	.13	.31**	.06	.06	.11	.18*	.08
AB	-.18	.02	.10	.04	-.09	-.03	-.13	-.01	-.11	.16	.14	.07

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; ES = Emotionale Stabilität, AB = Abwehr, GW= Gewinn, FR= finanzielle Reserven (dichotom), AG= Anzahl Arbeitsgeber, StKd= Stammkunden, HS= Handlungsspielraum, ZS= Zeitspielraum, GM= Gestaltungsmöglichkeiten, KOMex= Kommunikationsmöglichkeiten extern, KOM1= telef. Kommunikationsmöglichkeiten im Büro; KOM2= pers. Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, SU= Soziale Unterstützung durch Familie/Freunde, Partner, Kollegen; SUag= Soziale Unterstützung durch Auftraggeber

## 9 Diskussion

Gegenstand dieser Arbeit war die Entwicklung und Validierung eines Verfahrens für die stressbezogene Analyse der Arbeit von Freelancern. Das Verfahren sollte zur Ermittlung des psychischen Gefährdungspotenzials von Freelance-Tätigkeiten eingesetzt werden können, um das bisher unzulängliche Wissen über die Arbeitssituation von Freelancern zu erweitern. Um einen angemessenen Überblick über die charakteristische Konstellation stressrelevanter Tätigkeitsmerkmale von Freelancern zu erhalten, wurde ein umfassendes Screening der Arbeitsbedingungen angestrebt. Dies impliziert eine bedingungsbezogene Analyseperspektive. Gleichzeitig können die überwiegend geistigen und komplexen Tätigkeiten von Freelancern sinnvollerweise nur durch ein Selbstbeobachtungsverfahren erfasst werden. Durch Selbstbeobachtungsverfahren gewonnene Daten sind jedoch anfällig für subjektive Verzerrungen, die z.B. durch das aktuelle Befinden, Einstellungen, Retrospektivität sowie andere Wahrnehmungs- und Antworttendenzen verursacht werden können. Darüber hinaus haben Freelancer – im Vergleich zu weniger hochqualifizierten und abhängig Beschäftigten – eher variable und unregelmäßig wechselnde Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen. Versucht man diese durch ein herkömmliches Screening zu erfassen, das eine durchschnittliche Beurteilung von Tätigkeitsmerkmalen über die Zeit und über verschiedene Aufgaben hinweg verlangt, besteht eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für subjektive Urteile. Ein bedingungsbezogenes Screening-Instrument für die Analyse von Freelance-Arbeit muss es also erlauben, variable und unregelmäßige Arbeitsaufgaben und -bedingungen weitgehend unabhängig von subjektiven Wahrnehmungstendenzen und möglichst ökonomisch zu erfassen.

Das Vorhaben beinhaltete daher einige methodische Herausforderungen und warf Fragen auf, die nicht nur in Bezug auf die Analyse von Freelance-Tätigkeiten, sondern zum Teil auch generell in Bezug auf die Analyse komplexer und flexibilisierter Tätigkeiten bestehen:

- Inwiefern lassen sich komplexe, überwiegend geistige Arbeitstätigkeiten überhaupt „objektiv“ erfassen?
- Wie kann ein zuverlässiges, bedingungsbezogenes Screening variabler und unregelmäßiger Tätigkeiten gelingen?
- Lassen sich die etablierten stresstheoretischen Annahmen und empirischen Befunde zur Wirkung bestimmter Anforderungen, Stressoren und Ressourcen auch für Freelance-Tätigkeiten bestätigen? Entfalten z.B. Kontrolle und soziale Unterstützung auch in diesem Kontext ihre förderliche Wirkung oder hat ein großes Maß an Kontrolle

eher negative Folgen? Können diese Ressourcen auch den Umgang mit typischen Freelancer-Stressoren, wie Einkommensunsicherheit oder auftraggeberbezogenen Stressoren, erleichtern?

- Und schließlich: Welche Tätigkeitsmerkmale können überhaupt in Bezug auf Freelance-Tätigkeiten als typisch und stressrelevant betrachtet werden?

Zur Beantwortung der letzten Frage wurden eine ausführliche Literaturanalyse sowie eine Interviewstudie durchgeführt. Diese ergaben, dass es zwar eine große Überschneidung relevanter Konstrukte für die Analyse von Freelance-Tätigkeiten und den Arbeitstätigkeiten abhängig Beschäftigter gibt. Es gibt jedoch auch Konstrukte, die bei der Arbeitsanalyse bisher keine oder wenig Beachtung fanden, die in Bezug auf Freelancer jedoch stressrelevant und charakteristisch sind (z.B. Einkommensunsicherheit, Auftraggeberbezogene Stressoren, Kooperationserfordernisse mit Kunden, Selbstregulationserfordernisse, Gestaltungsmöglichkeiten, finanzielle Ressourcen). Darüber hinaus zeigte sich auch die Notwendigkeit, Konstrukte und/oder Operationalisierungen, die für die Arbeitsanalyse bei abhängig Beschäftigten konzipiert wurden, auf die Arbeitsrealität der Freelancer abzustimmen und anzupassen (z.B. Handlungsspielraum, Zeitspielraum, Kommunikationsmöglichkeiten, Unsicherheit, Zeitdruck, Komplexität, Variabilität) (siehe 5.4).

Das auf Basis der Literaturanalyse und der Ergebnisse der Interviewstudie entwickelte Instrument wurde anschließend in zwei aufeinander folgenden Untersuchungen hinsichtlich seiner Reliabilität und Validität überprüft. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf der Überprüfung des Bedingungsbezugs sowie der Retestrelabilität des Instruments, da unklar war, ob es gelingen würde, die recht variablen Arbeitsbedingungen von Freelancern mit einem Selbstbeobachtungsverfahren weitgehend stabil und objektiv zu erfassen. Darüber hinaus war es ungewiss, ob die aufgrund empirischer Untersuchungen mit abhängig Beschäftigten und auf theoretischer Basis als stressrelevant identifizierten Tätigkeitsmerkmale auch das erwartete Zusammenhangsmuster mit bestimmten Befindensindikatoren aufweisen würden. Da es bis dato wenig Erfahrungen mit der stressbezogenen Analyse komplexer Tätigkeiten gibt, war z.B. nicht bekannt, ob die eher hohen Anforderungen von Freelancern sich nicht auch negativ auf das Wohlbefinden auswirken würden oder ob die Ressourcen soziale Unterstützung und Kontrolle sich in Bezug auf Freelancer ebenfalls als essenziell förderlich erweisen würden.

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der Reliabilitäts- und Validitätsanalysen im Hinblick auf die besonderen Herausforderungen bei der Analyse von Freelance-Tätigkeiten diskutiert.

## 9.1 Diskussion der Reliabilität

Als Maße der *Reliabilität* wurden interne Konsistenz, Stabilität und Interraterreliabilität der Analyseskalen und Items berechnet. Die Ergebnisse der Analysen werden in den folgenden Abschnitten kurz zusammengefasst und mit Bezug zu den Hypothesen der Untersuchung diskutiert.

### 9.1.1 Interne Konsistenz

Die Skalen des Instruments wurden entweder aus gut erprobten Instrumenten übernommen und mehr oder weniger stark modifiziert, indem Items hinzugefügt oder entfernt oder im Wortlaut verändert wurden. Teilweise wurden auch ganze Skalen mit Hilfe des Interviewmaterials neu entwickelt. Die Modifikationen und auch die Entwicklung neuer Skalen erfolgten überwiegend theoriegeleitet. Es war aber unklar, ob die auf theoretischer Basis zu Skalen zusammengefassten Items auch empirisch konsistent und homogen, sowie angemessen trennscharf sein würden. Trennscharfe Items sollten demnach hoch mit dem Testscore korrelieren und die Items einer Skala sollten untereinander einen angemessen hohen empirischen Zusammenhang aufweisen.

Die Ergebnisse der Skalenanalysen zeigen, dass die Endversion des Instruments mit Ausnahme der Variablen Einkommensunsicherheit und Kommunikationsmöglichkeiten in zwei unabhängigen Erhebungen *akzeptable bis gute Trennschärfen und interne Konsistenzen* aufweist: Die Trennschärfen variieren zwischen .30 und .90; Cronbach's Alpha variiert zwischen .65 und .97.

Der Index *Arbeitsextensivierung* sollte nicht als homogene Skala behandelt werden, da die in ihm enthaltenen Aspekte – wie theoretisch zu erwarten – nur gering bzw. negativ korreliert sind.

Die Items zur *Einkommensunsicherheit* können den Ergebnissen der zweiten Erhebung zufolge nicht als homogene Skala behandelt werden, da sie nur eine geringe interne Konsistenz aufweisen (.59). Zwar stellen die Items für sich genommen theoretisch relevante Aspekte der Einkommensunsicherheit dar. Diese Aspekte können jedoch durchaus unabhängig voneinander variieren: Schwankende Einnahmen, eine unsichere Auftragslage und ein Mangel an Beschäftigungsalternativen in Festanstellung müssen nicht unbedingt bei allen

Freelancern zusammen auftreten. Je nach Stichprobensammensetzung kann die resultierende Konsistenz also gering ausfallen und muss im Einzelfall überprüft werden. Daher ist es nicht sinnvoll, die Items generell zu einer Gesamtskala zusammenzufassen.

Das Gleiche gilt für den Index *Kommunikationsmöglichkeiten*. Alle der in diesem Index enthaltenen Items decken zwar theoretisch relevante Aspekte von Kommunikationsmöglichkeiten bei der Arbeit ab. Sie erweisen sich jedoch – wie auch im ISTA (vgl. Zapf, Bechthold & Dormann, 2000a) – als weitgehend unkorreliert. So ist es nicht zwingend, dass ein Freelancer, der bei externen Terminen mit vielen verschiedenen Berufskolleg(inn)en Kontakt hat, auch bei der Arbeit im (Heim-) Büro viele Personen antrifft bzw. per Email oder Telefon viele Personen kontaktiert, mit denen er sich während der Arbeit unterhalten kann. Die Kommunikationsmöglichkeiten an verschiedenen Arbeitsorten mit verschiedenen Personengruppen können vielmehr stark variieren. Insofern sollten diese Aspekte – wie oben dargestellt – getrennt analysiert bzw. als Index behandelt werden.

Die Skala *Unsicherheit* erwies sich insgesamt als konsistent mit einem Cronbach's Alpha von .84 und .76. Das Item P4 (Häufigkeit von Auftragsstornierungen) ist jedoch in beiden Untersuchungen deutlich rechtsschief verteilt ( $M=1.56$  bzw.  $1.54$ ). Demzufolge scheint es bei den befragten Freelancern nicht besonders häufig vorzukommen, dass Kunden ihre Buchungen wieder zurückziehen. Da das Item aufgrund der Interviewstudie jedoch als wichtig erachtet wurde, verblieb es in der Skala. Sollte es in folgenden Untersuchungen erneut stark rechtsschief sein, müssten entweder die Antwortstufen verändert oder das Item eliminiert werden.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass die theoriegeleitet entwickelten bzw. modifizierten Skalen des Instruments konsistent sind und gut für weitere Analysen eingesetzt werden können. Die Variablen Arbeitsextensivierung, Einkommensunsicherheit und Kommunikationsmöglichkeiten sollten dabei als Indices behandelt werden. Die im Rahmen der Interviewstudie entwickelten Kategorien von stressrelevanten Tätigkeitsmerkmalen haben sich damit überwiegend als auch empirisch zusammenhängende Konstrukte erwiesen.

### **9.1.2 Retestrelabilität**

Die Berechnung der *Retestrelabilität* diente der Analyse der Merkmalsstabilität. Literaturanalyse und Interviewstudie hatten ergeben, dass die Arbeit von Freelancern unregelmäßig und von einer hohen inhaltlichen und zeitlichen Variabilität geprägt sein kann (vgl. 4.4.2.2.5), was eine durchschnittliche Einschätzung von Tätigkeitsmerkmalen über verschiedene Aufgaben und über die Zeit hinweg erschwert. Um die relevanten Merkmale dennoch zuverlässig und weitgehend objektiv einschätzen zu lassen, wurden bei der Skalenkonstruktion verschie-

dene Maßnahmen ergriffen: Die Analyse der Merkmale Handlungs- und Zeitspielraum, Kommunikationsmöglichkeiten und Zeitdruck wurde z.B. auf bestimmte Aufgabengebiete beschränkt oder hinsichtlich bestimmter Aufgabenkategorien bzw. Arbeitsorte differenziert. Zusätzlich wurde an vielen Stellen ein spezielles Ratingskalen-Format eingesetzt, das die Befragten angeben lässt, wie viel Prozent ihrer Aufgaben/Aufträge von einem bestimmten Merkmal betroffen sind.

Bis dato war unklar, ob es überhaupt gelingen kann, Freelance-Tätigkeiten durch ein Grobscreening zuverlässig zu erfassen. Es stellte sich also die Frage, ob bestimmte Strategien der Skalenkonstruktion es den Befragten ermöglichen könnten, zu zwei verschiedenen Befragungszeitpunkten zuverlässige bzw. weitgehend übereinstimmende Urteile über die Auftretenshäufigkeit von Tätigkeitsmerkmalen abzugeben.

Bei absolut stabilen Arbeitsbedingungen wäre theoretisch zu erwarten, dass die Korrelation zwischen den Testscores des ersten und zweiten Befragungszeitpunkts maximal ist: Der Skalenwert des zweiten Testzeitpunktes könnte dann beinahe fehlerfrei aus dem Testscore der ersten Befragung vorhergesagt werden. In der Regel variieren Arbeitsbedingungen jedoch über die Zeit. Auch bei hochgradig routinisierten, einfachen Tätigkeiten im gewerblichen Bereich kommt es z.B. zu saisonalen Schwankungen sowie technologischen oder sozialen Veränderungen der Arbeitssituation. Die Skalen des ISTA, mit denen vor allem einfache und wenig variable Tätigkeiten analysiert wurden, haben z.B. Retestrelisibilitäten zwischen  $r_{tt}=.64$  und  $r_{tt}=.88$ . Würde man die Arbeitsbedingungen von Freelancern mit dem ISTA analysieren, so wäre eine weitaus geringere Retestrelisibilität zu erwarten, da die Aufgaben und Arbeitsbedingungen der Freelancer viel variabler und unregelmäßiger als die von gewerblichen Industriearbeitern oder Sachbearbeitern sind. Je nach Analysezeitpunkt würde dann ein anderes Ergebnis resultieren. Spiegelt ein Analyseergebnis jedoch nur die Realität eines Tages oder einer Woche wieder, so ist es als Grundlage für eine Risikoanalyse oder für Gestaltungsempfehlungen unbrauchbar. Unter diesen Umständen wären auch kaum signifikante Korrelationen mit Befindensindikatoren zu erwarten. Aus diesem Grund ist eine befriedigende Retestrelisibilität für ein Arbeitsanalyseverfahren essenziell.

Die Ermittlung der Retestrelisibilität sollte zeigen, ob es durch die oben beschriebenen Maßnahmen der Skalenkonstruktion gelungen ist, die eher variablen und unregelmäßigen Arbeitsbedingungen der Freelancer möglichst stabil zu erfassen.

Eine geringe Retestrelisibilität kann als Zeichen geringer Merkmalsstabilität, aber auch als Zeichen schlechter Verständlichkeit oder stark „tagesabhängiger“ Beantwortung interpretiert werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Skalen des Instruments mit nur 3 Ausnahmen tatsächlich *zufriedenstellende Werte* zwischen  $r_{tt}=.61$  und  $.84$  aufweisen. Dies entspricht in etwa den für das ISTA 6.0 ermittelten Werten (s.o.) (Zapf et al., 2000a). Auch ein Mittelwertsvergleich zwischen den Messwerten der ersten und zweiten Befragung ergibt – mit Ausnahme der Werte der Skala Selbstregulationserfordernisse – keine signifikanten Unterschiede. Bemerkenswert ist dabei, dass diese Werte ermittelt werden konnten, obwohl aufgrund der Lage der Befragungszeitpunkte durchaus saisonal bedingte Veränderungen der Arbeitssituation zu erwarten waren: Die erste Befragung fand zwischen Juli und August - quasi im „Sommerloch“ - statt, einer für viele Freelancer ruhigen Zeit. Die zweite Befragung erfolgte im Herbst, einer vergleichsweise auftragsintensiveren Zeit.

Lediglich 3 Variablen haben geringere Reliabilitäts-Werte. Dies betrifft die Aspekte Arbeitsstunden pro Woche ( $r_{tt}=.56$ ), die Items des Index Kommunikationsmöglichkeiten ( $r_{tt}=.26-.51$ ) und die Skala Variabilität ( $r_{tt}=.56$ ). Ob die Koeffizienten in diesen Fällen auf tatsächliche Schwankungen dieser Merkmale über die Zeit, auf Verständnisschwierigkeiten oder Interpretationsspielräume zurückzuführen sind, ist schwer zu sagen.

Die Retestreliabilität der Angaben zur durchschnittlichen *wöchentlichen Arbeitszeit* ( $r_{tt}=.56$ ) kann z.B. auf verschiedene Weise erklärt werden: Erstens kann es sein, dass es aufgrund des variablen Arbeitsvolumens der Freelancer zu tatsächlichen Schwankungen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gekommen ist. Die Wahl der Befragungszeitpunkte mag hierzu beigetragen haben (Ferienzeit, s.o.). Zweitens kann der Wert auch als Hinweis darauf verstanden werden, dass die Freelancer grundsätzlich – auch unabhängig von saisonalen Schwankungen – aufgrund der starken Variabilität ihrer Arbeitszeiten Schwierigkeiten haben, einen durchschnittlichen, wöchentlichen Schätzwert anzugeben, was auf Probleme der Erhebungsmethodik hinweisen würde (vgl. die Diskussion unter 4.4.2.2.5).

Auch der Retest-Koeffizient der Skala *Variabilität* ( $r_{tt}=.56$ ) erlaubt zwei verschiedene Interpretationen: Zum einen könnte er auf Veränderungen der Variabilität über die Zeit hinweisen. Der Zeitraum zwischen den Befragungszeitpunkten betrug im Einzelfall bis zu 3 Monate. Innerhalb dieser Zeitspanne können je nach Auftragslage Veränderungen in der Variabilität der Tätigkeit aufgetreten sein. Andererseits deuteten einzelne Kommentare am Ende des Fragebogens nach der ersten Erhebung auf mögliche Verständnisschwierigkeiten bei dieser Skala hin. Insofern wäre der Retest-Koeffizient ein Indiz für Verständnis-Probleme. Aus diesem Grund wurden einige Formulierungen der Skala für die zweite Erhebung leicht überarbeitet. Eine Überprüfung der Stabilität dieser modifizierten Skalenversion steht noch aus.

Die Retestrelisibilitäten der Teilskala *Kommunikationsmöglichkeiten extern* von .26 und der Items KOM1 und KOM3 können schließlich ebenfalls als Ausdruck tatsächlicher Bedingungs-Variabilität oder als Folge von Verständnisproblemen interpretiert werden. Auch hier wurden die Itemformulierungen für die zweite Erhebung modifiziert, um ein besseres Verständnis zu gewährleisten. Die modifizierten Items wiesen nach der zweiten Erhebung höhere interne Konsistenzen auf. Eine erneute Überprüfung der Stabilität steht auch hier noch aus.

Die Retestrelisibilität der meisten Skalen des Instruments ist jedoch befriedigend. Dieses Ergebnis kann auch als Hinweis darauf interpretiert werden, dass die Fragen bei wiederholter Bearbeitung in etwa gleich verstanden und beantwortet werden. Eine rein zufällige Beantwortung oder eine rein tages- und stimmungsabhängige Einschätzung sind für die meisten der Skalen also unwahrscheinlich. Die bei der Entwicklung des Instruments vorgenommenen Differenzierungen der Analyse hinsichtlich verschiedener Aufgaben und Arbeits-Settings sowie die gewählten Antwortformate scheinen es den Freelancern zu ermöglichen, zuverlässige Durchschnittsurteile über ihre Arbeitsbedingungen abzugeben. Die Erfassung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit mittels der angewandten Methode scheint jedoch problematisch zu sein. Eine eindeutige Interpretation der Retestrelisibilitäten der Variablen Kommunikationsmöglichkeiten und Variabilität ist zudem aktuell nicht möglich. Sie sollte in Zukunft erneut überprüft werden.

### **9.1.3 Interraterreliabilität**

Das entwickelte Selbstbeobachtungsverfahren sollte eine bedingungsbezogene Analyseperspektive beinhalten. Die Objektivität eines Selbstbeobachtungsverfahrens lässt sich in der Regel nur durch einen Abgleich mit Fremdbeobachtungsdaten bestimmen. Da eine Fremdbeobachtung bei überwiegend geistigen Tätigkeiten jedoch kaum zielführend ist, bleibt als Alternative die Ermittlung von Raterübereinstimmungen. Ein bedingungsbezogenes Selbstbeobachtungsverfahren ist dann reliabel, wenn sich die Ratings von Arbeitenden mit vergleichbaren Aufgaben und unter vergleichbaren Bedingungen möglichst wenig voneinander unterscheiden. Dann spiegeln die Urteile weniger die individuellen Eigenarten und Merkmale der Rater wieder, als vielmehr die Beurteilung der tatsächlichen Arbeitsmerkmale. Die Varianz der Ratings von Freelancern mit vergleichbaren Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen sollte also möglichst gering sein. Die Berechnung der Interraterreliabilität sollte also die Frage klären, inwiefern die Analyseergebnisse tatsächlich die Arbeitsmerkmale der Freelancer widerspiegeln.

Zur Überprüfung des Bedingungsbezugs des Instruments wurde die Interraterreliabilität für 5 Freelancer-Gruppen mit ähnlichen Arbeitsbedingungen berechnet.

Insgesamt betrachtet sind die *Übereinstimmungs- bzw. Konsistenzmaße für das gesamte Instrument sowie für die einzelnen Variablen vielversprechend.*

### **9.1.3.1 Urteilsübereinstimmung für das gesamte Instrument**

Der mittlere  $ICC_{unjust}$ -Wert der Rater für das gesamte Instrument beträgt .42, der mittlere  $ICC_{just}$ -Wert liegt bei .80 und der Median der Interrater Agreement Indices  $r_{wg}$  ist gleich .87. Der mittlere  $ICC_{unjust}$ -Wert von .42 für das gesamte Instrument kann den von James (1982) für die  $ICC_{unjust}$  (bzw.  $ICC(1)$ ) angegebenen empirischen Richtwerten nach als moderat bis zufriedenstellend gelten.

Einen verbindlichen Richtwert für  $ICC_{unjust}$ -Werte (bzw.  $ICC(1)$ ) gibt es bis dato jedoch nicht. James (1982 S.224) gibt nach einem Review von Studien auf Basis des Random-Modells der einfaktoriellen, unjustierten ICC sowie von  $\eta^2$ - und  $\omega^2$ - Werten einen empirischen Range von .00 bis .50 mit einem Median von .12 an. Bliese (2000) kritisiert, dass die von James berichteten Werte eine Überschätzung der  $ICC_{unjust}$  darstellen, da  $\eta^2$  im Vergleich zur  $ICC_{unjust}$  insbesondere bei kleinen Stichproben zu einer groben Überschätzung der Übereinstimmung führt. Als empirischen Richtwert für die einfaktorielle, unjustierte ICC (random) gibt er einen noch geringeren Richtwert von .30 an. Zwei Meta-Analysen neueren Datums berichten für Arbeitsanalysen durchschnittliche Interrater-Übereinstimmungen von .59 (Voskuil & van Sliedregt, 2002) bzw. .77 und .61 für Analysen auf Job- bzw. Aufgabenebene (Dierdorff & Wilson, 2003). Diese im Vergleich recht hohen Werte basieren auf einer Vermengung unterschiedlicher Übereinstimmungsmaße. In beiden Fällen werden sowohl Produkt-Moment Korrelationen als auch nicht weiter spezifizierte Intraklassenkorrelationen einbezogen. Wie unter 7.5.1.3 dargestellt, sind jedoch bei der Produkt-Moment Korrelation ebenso wie bei der justierten ICC deutlich höhere Werte zu erwarten als bei anderen ICC Maßen, da bei diesen Konsistenzmaßen (im Vergleich zu den strengeren Übereinstimmungsmaßen) Mittelwertsunterschiede nicht im Sinne mangelnder Übereinstimmung verrechnet werden. Insofern stellen diese Werte keine geeigneten Richtwerte für die Interpretation von  $ICC_{unjust}$ -Werten dar.

Insgesamt können die  $ICC_{unjust}$ -Werte dieser Untersuchung also als recht vielversprechend eingeschätzt werden: Ein mittlerer Wert von .42 kann so interpretiert werden, dass etwa 42% der Varianz der empirischen Werte auf übereinstimmende Beschreibungen der Bedingungen zurückzuführen sind. Ob die verbleibenden 58% pure Fehlervarianz, unterschiedliche Bedin-

gungen oder systematische Ratingeffekte widerspiegeln, ist aufgrund der  $ICC_{\text{unjust}}$ -Werte allein nicht zu beurteilen. Betrachtet man jedoch zusätzlich die  $ICC_{\text{just}}$ -Werte, so ergibt sich ein differenzierteres Bild: Der mittlere  $ICC_{\text{just}}$ -Wert für das Instrument beträgt .80 und lässt auf eine gute Konsistenz der Raterurteile schließen. Die Ergebnisse können nun so interpretiert werden, dass es durchaus eine große Übereinstimmung hinsichtlich des Urteilmusters zwischen den Ratern gibt. Ein Großteil der Abweichungen der absoluten Urteile zwischen den Ratern ist demnach eher auf systematische Mittelwertsunterschiede als auf zufällige Fehlervarianz zurückzuführen. Es ist also denkbar, dass die Rater grundsätzlich objektiv ähnliche Bedingungskonstellationen beschreiben, die jedoch im Mittel unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Die Mittelwertsunterschiede wären dann ein Indiz für unterschiedliche Merkmalsintensität und somit auf reale Unterschiede der Bedingungen zurückzuführen. Alternativ kann das Ergebnis auch so interpretiert werden, dass die Urteile individuelle Ratingeffekte wie etwa Milde oder Strenge widerspiegeln. In diesem Falle wären die Mittelwertsunterschiede also auf methodische Probleme und nicht auf unterschiedliche Bedingungen zurückzuführen. Um welche der beiden möglichen Ursachen es sich handelt, ist aufgrund der Ergebnisse dieser Untersuchung nicht abschließend zu beurteilen, da es unklar bleiben muss, wie sehr sich die Arbeitsbedingungen der zu einer Gruppe zusammengefassten Freelancer tatsächlich ähneln. Eine erneute Überprüfung der Urteilsübereinstimmung mit sorgfältig unter dem Aspekt der Vergleichbarkeit ausgewählten Freelancer-Gruppen ist nötig, um diese Frage abschließend beantworten zu können.

### ***9.1.3.2 Urteilsübereinstimmungen auf Skalenebene***

Die durchschnittlichen Übereinstimmungswerte für die Skalen Selbstregulationserfordernisse, Unemployability, Kooperationserfordernisse, Variabilität, Komplexität, Zeitspielraum, Handlungsspielraum und Zeitdruck weisen insgesamt auf eine angemessene Übereinstimmung der Raterurteile innerhalb der Freelancer-Gruppen hin: Die mittleren  $ICC_{\text{unjust}}$ -Werte dieser Skalen variieren stark und liegen zwischen .28 und .93, die  $ICC_{\text{just}}$ -Werte liegen über .74 und deuten auf eine gute Konsistenz der Urteile hin. Die  $r_{\text{wg}}$ -Werte liegen über .76 und sprechen somit für eine zufriedenstellende Urteilsübereinstimmung.

Während die Ratings der Variablen Gestaltungsmöglichkeiten, Auftragsunsicherheit und Einkommensschwankungen eine grenzwertige bis geringe absolute Übereinstimmung aufweisen, sind die Ergebnisse für die Skala Unsicherheit widersprüchlich: Die ICC-Werte der Skala Gestaltungsmöglichkeiten sind mit .42 ( $ICC_{\text{unjust}}$ ) bzw. .70 ( $ICC_{\text{just}}$ ) akzeptabel. Der  $r_{\text{wg}}$ -Wert ist mit .69 jedoch eher grenzwertig. Die  $r_{\text{wg}}$ -Werte der Items Auftragsunsicherheit

(.64) und Einkommensschwankungen (.46) sprechen für eine geringe absolute Urteilsübereinstimmung. Die ICC-Werte für die Skala Unsicherheit, d.h. die absolute Rater-Übereinstimmung ( $ICC_{unjust}$ ) und auch die Konsistenz der Raterurteile ( $ICC_{just}$ ) sind sehr gering ( $ICC_{unjust}=.15$ ,  $ICC_{just}=.56$ ). Interessanterweise spricht der  $r_{wg}$ -Wert jedoch für eine sehr hohe Übereinstimmung der Rater ( $r_{wg}=.97$ ).

Die Übereinstimmungswerte der Skala *Gestaltungsmöglichkeiten* und der beiden Einzelitems können grundsätzlich auf realen Unterschieden in den Bedingungen beruhen und müssen kein Indiz für methodische Probleme sein: Der geringere  $r_{wg}$ -Wert der Skala *Gestaltungsmöglichkeiten* (.69) könnte z.B. auf tatsächlichen Unterschieden der Entscheidungsmöglichkeiten von Freelancern innerhalb der Gruppen basieren: Das Ausmaß der Kontrolle eines Freelancers über seine Arbeitsbedingungen hängt wahrscheinlich stark vom Status bzw. vom jeweiligen Renommee ab. Je besser das Renommee, desto mehr Freiheiten kann ein Freelancer nutzen. Über das Renommee der Freelancer lagen keine Informationen vor, so dass diesbezügliche Unterschiede nicht kontrolliert werden konnten.

Das gleiche kann für die Items *Auftragsunsicherheit* ( $r_{wg}=.46$ ) und *Einkommensschwankungen* ( $r_{wg}=.64$ ) gelten. Je besser ein Freelancer „im Geschäft“ ist, desto mehr Anfragen und Aufträge erhält er vermutlich und desto stabiler sind seine Einnahmen. Die Freelancer in den einzelnen Gruppen hatten durchaus eine unterschiedliche Anzahl von Kunden und auch unterschiedliche Gewinne angegeben. Insofern können auch hier den Angaben unterschiedliche Bedingungen zugrunde liegen. Andererseits können die geringen Rater-Übereinstimmungen hinsichtlich dieser Variablen natürlich auch auf einer starken Anfälligkeit der betreffenden Items für subjektive Einschätzungen beruhen.

Die widersprüchlichen Übereinstimmungs- bzw. Konsistenz-Werte der Skala *Unsicherheit* lassen sich am ehesten aus den Eigenschaften der verschiedenen Berechnungsverfahren ableiten: ICC-Werte sind varianzabhängig. Geringe ICC-Werte müssen nicht unbedingt auf mangelnder Urteilsübereinstimmung beruhen. Auch bei perfekter Übereinstimmung der Ratings kann die ICC gering sein, wenn die beurteilten Objekte (Items) untereinander wenig Varianz aufweisen (Wirtz & Caspar, 2002 S.39f). Aufgrund dieser problematischen Eigenschaft der ICC wird in der Literatur empfohlen, zusätzlich zur ICC auch Übereinstimmungsmaße zu berechnen, deren Ausprägung nicht von der Varianz zwischen den Items abhängt (z.B.  $r_{wg}$ ): „Nur wenn zusätzlich zu den Reliabilitätsmaßen auch die Übereinstimmungsmaße unzufriedenstellend sind, kann eindeutig auf die Unzuverlässigkeit der Beurteilung durch die Rater geschlossen werden“ (Wirtz & Caspar, 2002 S.39f). Die Skala

Unsicherheit hat mit Abstand die niedrigsten ICC-Werte (.15 bzw. .56). Das könnte dafür sprechen, dass die Urteile auf dieser Skala recht subjektiv sind und weniger die Bedingung „Unsicherheit“, als vielmehr die subjektive Unsicherheits-Empfindung erhoben wurde. Der mittlere  $r_{wg}$ -Wert von .97 zeigt jedoch, dass die Raterübereinstimmung sehr hoch ist ( $r_{wg} > .70$  wird in der Literatur als Richtwert für gute Reliabilität angeführt<sup>4</sup> (George, 1990)). Dieses Ergebnis spricht also eher dafür, dass die geringen ICC-Werte auf einer geringen Varianz zwischen den Ratings basieren und damit durch das Berechnungsverfahren begründet sind. Tatsächlich beträgt die durchschnittliche Standardabweichung der Rater nur .62. Darüber hinaus wurden bei der Berechnung der ICC für die Skala Unsicherheit in den Ratergruppen einige Rater wegen einer Varianz von 0 ausgeschlossen, so dass maximal übereinstimmende Urteile nicht in die Berechnung eingingen. Insofern kann aufgrund der  $r_{wg}$ -Werte auch für die Skala Unsicherheit eine gute Rater-Übereinstimmung angenommen werden.

### **9.1.3.3 Vergleich mit der Interraterreliabilität anderer Analyseverfahren**

Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass die Interrater-Übereinstimmungen für alle Variablen mit Ausnahme der Skala Gestaltungsmöglichkeiten und der Items Einkommensschwankungen und Auftragsunsicherheit zufriedenstellend sind.

Die durchschnittliche Höhe der Interraterreliabilität fällt bei den Freelancern im Vergleich zu organisationalen Stichproben – wie nicht anders zu erwarten – geringer aus.

Für die Fragebogenversion des ISTA ermittelte Semmer (1984 S.179)  $ICC_{unjust}$ -Werte zwischen .40 und .73, wobei die Hälfte der Skalen Werte zwischen .64 und .73 aufwies. Für das ebenfalls bedingungsbezogene Selbstbeobachtungsverfahren „Belastungsscreening TAA ambulante Pflege“ (Büssing, Glaser & Höge, 2004) ermittelten die Autoren einen mittleren  $ICC_{unjust}$ -Wert von .74. Hier wurde die Übereinstimmung allerdings auf Basis der  $ICC_{unjust}$ , 2-faktoriell, fixed (entsprechend dem Modell ICC(3,1) nach Shrout & Fleiss (1979)) für das gesamte Instrument berechnet, was durchaus höhere Werte erwarten lässt als die – hier erfolgte – (skalenweise) Berechnung der  $ICC_{unjust}$  im random Modell. Im Vergleich zu den Werten des ISTA und des TAA-ambulante-Pflege liegen die in dieser Untersuchung ermittelten  $ICC_{unjust}$ -Werte deutlich niedriger. Vergleicht man die Umstände der Untersuchungen, so ist jedoch auch kaum zu erwarten, dass die ICC-Werte für die Freelancer an die für das ISTA oder TAA ermittelten heranreichen. Jenkins et al. (1975) weisen darauf hin, dass Tätigkeiten, die innerhalb einer Organisation als „gleich“ gelten, durchaus unterschiedlich gestaltet

---

<sup>4</sup> für eine kritische Diskussion dieser Daumenregel siehe Harvey & Hollander (2004)

sein können und sich auch je nach Untersuchungszeitpunkt unterscheiden können. Überträgt man diese Überlegungen auf Freelancer, so bedeutet dies, dass man kaum erwarten kann, dass sich zwei Freelancer mit identischen Arbeitsbedingungen finden lassen. Selbst wenn nominell die gleiche Tätigkeit ausgeübt wird, so werden sich dennoch die jeweilige Arbeitsumgebung, die genaue Art und Anzahl der Aufträge, die Kunden und vor allem der relative Analyse-Zeitpunkt unterscheiden. Allein aus diesem Grund war zu erwarten, dass die Interraterreliabilität in Bezug auf Freelancer auch bei einem hochreliablen, bedingungsbezogenen Instrument geringer ausfallen würde als in einem organisationalen Setting, im dem Arbeitende an den gleichen Arbeitsplätzen (und womöglich zeitgleich) befragt werden: Die Rater der ISTA-Stichprobe waren einheitlich männliche, gewerbliche Arbeiter, die wenig komplexe Tätigkeiten an den gleichen Arbeitsplätzen verrichteten. Auch beim TAA handelte es sich bei den Ratern um Mitglieder eines organisationalen Teams und um eine Analyse einfacher Tätigkeiten. Darüber hinaus fand beim ISTA die Befragung der Arbeitenden im Rahmen von Diskussionsgruppen statt, in denen ein Austausch möglich war, der zu einem Abgleich der Antworten führen konnte. Im Gegensatz dazu weisen die hier gebildeten Freelancer-Gruppen nur bedingt ähnliche Arbeitsbedingungen auf und hatten keine Gelegenheit zum Austausch oder zur Klärung von Verständnisfragen. Dazu kommt, dass die Freelancer teilweise Durchschnittsurteile zu relativ komplexen Aspekten ihrer (ohnehin komplexen) Tätigkeit abgeben mussten. Die hier geforderte Inferenz erhöht die Wahrscheinlichkeit abweichender Einschätzungen zusätzlich. Vor diesem Hintergrund konnte kaum erwartet werden, dass die  $ICC_{unjust}$ -Werte dieser Untersuchung an die für organisationale Stichproben berichteten heranreichen. Insgesamt zeigen die Werte aber, dass ein guter Teil der Analyseergebnisse des Instruments (42%) auf geteilte Einschätzungen der Rater zurückgeführt werden kann. Dieses Ergebnis kann auch im Hinblick auf die von anderen Autoren berichteten empirischen ICC-Werte als vielversprechend bezeichnet werden (vgl. James, 1982). Schließlich kann auch der Median der  $r_{wg}$ -Werte von .84 als Indiz für eine zufriedenstellende Rater-Übereinstimmung interpretiert werden. Es kann also davon ausgegangen werden, dass mit dem entwickelten Fragebogen nicht bloß subjektive Urteile über die Arbeitsbedingungen, sondern substantielle Teile der Varianz der Arbeitsbedingungen erfasst werden.

### 9.1.4 Schlussfolgerungen

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen, dass ein Großteil der entwickelten Analyseskalen konsistent ist und über die Zeit stabile Ergebnisse liefert. Zudem gibt es erste

Hinweise darauf, dass mit dem Instrument die gemeinsame Bedingungsvarianz verschiedener Freelancer erfasst werden kann.

- Mit Ausnahme der Indices Arbeitsextensivierung, Einkommensunsicherheit und Kommunikationsmöglichkeiten ist es gelungen, auf dem Hintergrund der handlungstheoretischen Stresskonzeption, der Ergebnisse der Interviewstudie und der Literaturanalyse homogene Skalen zu entwickeln.
- Eine entscheidende Herausforderung bei der Entwicklung eines reliablen Analyse-Verfahrens für Freelance-Tätigkeiten stellte die angenommene intraindividuelle Variabilität der Arbeitsbedingungen über die Zeit dar. Im Falle einer sehr hohen intraindividuellen Variabilität der Aufgaben und Bedingungen ist es kaum möglich, die durchschnittlichen Merkmalsausprägungen durch eine einmalige Befragung zuverlässig zu erfassen. Die Retestreliabilitäten deuten jedoch darauf hin, dass es mit der gewählten Methode hinsichtlich der meisten Merkmale möglich ist, angemessen stabile Analyseergebnisse zu erzielen.
- Die Erfassung der durchschnittlichen Anzahl von Arbeitsstunden pro Woche mittels der angewandten Methode scheint allerdings problematisch zu sein (Die Erfassung der Arbeitstage pro Woche gelingt hingegen relativ zuverlässig.).
- Eine abschließende Interpretation der Retestreliabilität der Variablen Kommunikationsmöglichkeiten und Variabilität ist aktuell noch nicht möglich, da für die modifizierten Items des Index 'Kommunikationsmöglichkeiten und der Skala Variabilität eine erneute Überprüfung der Stabilität aussteht.
- Die Interrater-Übereinstimmungen für alle Variablen mit Ausnahme der Skala Gestaltungsmöglichkeiten und der Items Einkommensschwankungen und Auftragsunsicherheit sind zufriedenstellend. Ein guter Teil der Analyseergebnisse kann demnach auf geteilte Einschätzungen der Rater zurückgeführt werden. Man kann also davon ausgehen, dass mit dem entwickelten Fragebogen nicht nur subjektive Urteile über die Arbeitsbedingungen, sondern zu einem erheblichen Teil auch substanzielle Varianz der Arbeitsbedingungen erfasst werden.

## 9.2 Diskussion der Validität

Da es nur wenige Arbeiten gibt, die sich mit der Analyse von Freelance-Tätigkeiten beschäftigt haben, war es bis dato weitgehend unklar, welche Tätigkeitsmerkmale von Freelancern typischerweise als stressrelevant zu erachten sind. Nachdem auf Basis der Literatur und der Interviewstudie sowie theoretischer Überlegungen potenziell relevante Merkmale identifiziert wurden, stellte sich jedoch die Frage, ob es sich dabei tatsächlich um eigenständige Konstrukte mit den theoretisch erwarteten Wirkungen handelt. Bisher war nämlich nicht bekannt, ob sich die etablierten stresstheoretischen Annahmen und empirischen Befunde zur Wirkung bestimmter Anforderungen, Stressoren und Ressourcen auch auf Freelance-Tätigkeiten übertragen lassen würden. Außerdem wurden mit dem Instrument auch erstmalig Tätigkeitsaspekte erfasst, für deren Wirkung es bisher keine empirischen Befunde gab (z.B. Selbstregulationserfordernisse, Finanzielle Reserven, Stammkunden, Einkommensunsicherheit).

Zur Überprüfung der Konstruktvalidität wurden daher zunächst konfirmatorische Faktorenanalysen mit Gruppenvergleichen durchgeführt. Hierbei wurde erwartet, dass die Messmodelle einen angemessenen Fit aufweisen würden. Außerdem sollten die theoriegeleiteten unterschiedenen Konstrukte sich auch empirisch als verschieden erweisen. Anschließend wurden bivariate Korrelationen zwischen den Analyseskalen sowie, zur Überprüfung der Kriteriumsvalidität, bivariate und multivariate Zusammenhänge zwischen Analyseskalen und Befindensindikatoren berechnet. Zur Absicherung der Kriteriumsvalidität wurde ferner der Einfluss von negativer Affektivität und arbeitsbezogenen Einstellungen auf die Höhe der Korrelationen zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befinden überprüft.

### 9.2.1 Faktorstruktur der Skalen

Für den Fall, dass es sich bei den entwickelten und modifizierten Skalen um valide, eigenständige Konstrukte handelt, wurde erwartet, dass die theoretisch entwickelte Faktorstruktur der Skalen zur empirischen Datenstruktur passt.

#### 9.2.1.1 *Modell-Fit und Kreuzvalidierung*

Die konfirmatorischen Faktorenanalysen (CFA) lieferten wie erwartet für das Anforderungs-, Ressourcen- sowie das Stressoren-Modell jeweils **gute bis akzeptable Modellanpassungen** der empirischen Daten an die theoretische Zuordnung der Items zu den Skalen (SRMR=.08; RMSEA=.07-.08).

Darüber hinaus zeigt der Gruppenvergleich zwischen zwei Zufallsstichproben, dass das *Stressoren-Modell* sowie das *Ressourcen-Modell* für beide Stichproben invariant sind ( $p < .07$  bzw.  $.76$ ). Für das Anforderungs-Modell gelang eine Kreuzvalidierung nur auf Ebene der Messmodelle. Auf der Ebene des Strukturmodells bzw. der Korrelationen zwischen den Konstrukten ergab sich ein signifikanter Unterschied im Modell-Fit zwischen den Stichproben ( $p < .02$ ). Offenbar weisen die Anforderungs-Konstrukte in den beiden Gruppen ein unterschiedliches Zusammenhangsmuster auf. Dies kann auf eine zufällige Auswahl heterogener Stichproben zurückzuführen sein. Bereits in Abschnitt 1.2 wurde diskutiert, dass die Gruppe der Freelancer eine recht heterogene Zielgruppe darstellt. Je nach Tätigkeit können daher unterschiedliche Merkmalskonstellationen auftreten. Bei Journalisten können z.B. Komplexität und Kooperationserfordernisse relativ unabhängig voneinander auftreten: Die Konzeption und/oder Recherche eines neuartigen und komplexen Themas können weitgehend unabhängig vom Kunden stattfinden, während ein Software-Entwickler bei komplexen Aufträgen höchstwahrscheinlich eng mit seinen Auftraggebern zusammen arbeiten muss. So können je nach Stichprobe unterschiedliche Korrelationsmuster zwischen den einzelnen Variablen entstehen. Die theoretischen Messmodelle der einzelnen Anforderungs-Skalen scheinen für sich genommen jedoch in beiden Stichproben invariant und damit für alle befragten Freelancer gültig zu sein.

Die Fit-Indices der 3 Modelle bestätigen die bereits im Rahmen der Reliabilitätsanalysen an zwei unabhängigen Stichproben vorgenommenen Modifikationen bezüglich der Indices Einkommensunsicherheit und Kommunikationsmöglichkeiten sowie der Skalen Arbeitskomplexität und Selbstregulationserfordernisse. Die Indices wurden aufgrund theoretischer Überlegungen und wegen geringer Konsistenzen und Trennschärfen in Subskalen und Einzelitems unterteilt. Zwei Items der Skala Selbstregulationserfordernisse wurden aufgrund theoretischer Überlegungen und nach einer explorativen Faktorenanalyse der Skala Arbeitskomplexität zugeordnet. Darüber hinaus wurden im Rahmen der CFA über die Ressourcen-Skalen doppelte Faktorladungen zwischen den theoretisch verwandten Konstrukten Handlungsspielraum, Zeitspielraum und Gestaltungsmöglichkeiten zugelassen. Das Item HS4 („Bei wie vielen Ihrer Aufträge können Sie selbst das gesamte Vorgehen bei der Bearbeitung bestimmen (...) ohne dass Ihnen z.B. vom Auftraggeber ein Vorgehen vorgegeben wird?“) lädt sowohl auf dem Faktor Handlungsspielraum (.45), als auch auf dem Faktor Zeitspielraum (.30). Das Item HS1 der Skala Handlungsspielraum („Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen Ihre Arbeit?“) ( $\alpha = .40$ ) lädt auch auf dem Faktor Gestaltungsmöglichkeiten (.30). In beiden Fällen sind die

doppelten Ladungen theoretisch gut nachvollziehbar. Im einen Fall (HS1) fragt das Item relativ allgemein nach Entscheidungsmöglichkeiten bei der Arbeit. Diesen Aspekt bilden sowohl das Konstrukt Handlungsspielraum als auch das Konstrukt Gestaltungsmöglichkeiten ab. Das Item HS4 spricht sowohl inhaltliche als auch zeitliche Entscheidungsmöglichkeiten bei der Auftragsbearbeitung an. Die Korrelation mit dem Konstrukt Handlungsspielraum und Zeitspielraum ist daher nicht überraschend.

### **9.2.1.2 Konvergente und diskriminante Validität der Konstrukte**

Betrachtet man die Korrelationen zwischen den Anforderungs-, Stressoren- und Ressourcen-Konstrukten in den Strukturmodellen, so zeigt sich, dass die Konstrukte überwiegend eine befriedigende diskriminante Validität haben. Sie korrelieren mit einer Ausnahme in moderater Höhe (Ressourcen:  $r=.03-.37$ , Anforderungen:  $r=.34-.51$ , Stressoren:  $r=.06-.76$ ). Die Skalen Auftraggeberbezogene Stressoren und Unsicherheit weisen untereinander jedoch eine sehr hohe Korrelation von  $.76$  auf. Eine Zusammenfassung der Skalen erscheint jedoch aus theoretischer Perspektive wenig sinnvoll, da es sich um unterschiedliche Konstrukte handelt: Unsicherheit bezieht sich auf kognitive Regulationsprobleme bei der Auftragskoordination und -ausführung. Auftraggeberbezogene Stressoren betreffen soziale Probleme divergierender Handlungsregulation. Dass die beiden Merkmale empirisch hoch korrelieren, wurde indes a priori erwartet. Im Rahmen der Analyse der konvergenten und diskriminanten Validität der Skalen wurde eine entsprechende Hypothese formuliert (vgl. Kapitel 5). Es wurde angenommen, dass Unsicherheit im Zusammenhang mit Auftraggeberbezogenen Stressoren steht, da die Quelle von Regulationsunsicherheiten bei Freelancern sich in den meisten Fällen aus dem Verhalten der Auftraggeber ableitet. Gibt es Missverständnisse in Bezug auf Termine, den Auftrag und seine Ausführung, kann es schnell zu divergierenden Handlungsregulationen und zu Konflikten mit dem Kunden kommen. Dennoch handelt es sich hier um theoretisch unterschiedliche Aspekte.

### **9.2.1.3 Faktorladungen**

Bei der Betrachtung der Messmodelle fällt auf, dass die Faktorladungen der zu einer Skala zusammengefassten Items insgesamt eher moderat ausfallen ( $.36-.89$ ). Sie sind jedoch durchweg signifikant. In der Literatur finden sich kaum allgemeingültige Richtlinien für akzeptable

Faktorladungen im Rahmen von CFA<sup>5</sup>. Folgt man der Empfehlung von Byrne (2001), so sind die Faktorladungen akzeptabel, da sie sowohl hypothesenkonforme Vorzeichen als auch signifikante Gewichte aufweisen. Orientiert man sich an den Bedingungen für eine generalisierende Interpretation von Faktorenstrukturen bei explorativen Faktorenanalysen, so sollten auf jedem Faktor mindestens 4 Variablen Ladungen über .60 bzw. 10-12 Variablen mindestens Ladungen um .40 oder darüber aufweisen. Bei großen Stichproben ( $n > 300$ ) können auch Faktoren generalisierend interpretiert werden, auf denen nur wenige Variablen geringfügig laden (Bortz, 1993 S.484). In Bezug auf die Gesamtstichprobengröße ( $N=333$ ) können die Faktorladungen der Indikatoren für die Modelle also durchaus als akzeptabel gelten. Darüber hinaus sind die meisten der hier verwendeten Skalen aus untersuchungsökonomischen Gründen recht kurz gehalten worden (4-6 Items), so dass es durchaus denkbar wäre, dass bei Einschluss weiterer Indikatoren pro Faktor auch die anderen beiden Bedingungen erfüllt würden.

Die im Rahmen der CFA ermittelten Faktorladungen sind jedoch grundsätzlich nicht besonders hoch. Auf den Ausschluss von Indikatoren mit geringeren Faktorladungen wurde jedoch verzichtet, da die fraglichen Indikatoren aus theoretischen Gründen für relevant erachtet wurden, die Skalen ohnehin schon sehr kurz sind und auch im Rahmen der Reliabilitätsanalysen an zwei unabhängigen Stichproben akzeptable Werte lieferten. Es ist theoretisch durchaus plausibel, dass einige der in einer Skala zusammengefassten Items nur geringe Korrelationen aufweisen, da sie zwar in gleicher Weise Indikatoren für ein bestimmtes Tätigkeitsmerkmal darstellen (z.B. Unsicherheit), jedoch auch unabhängig voneinander auftreten bzw. variieren können. So kann es zum Beispiel sein, dass ein Freelancer von seinen Auftraggebern häufig unklare Aufträge erhält. Gleichzeitig sind die Terminabsprachen mit den Auftraggebern aber überwiegend verlässlich. Bezüglich des Merkmals Zeitspielraum wäre ein Fall denkbar, in dem ein Freelancer zwar im Vorfeld des Auftrags die Dauer des Projekts mitbestimmen kann; ein Aufschub der Deadline ist jedoch nachträglich nicht möglich. In diesem Fall handelt es sich um verschiedene Indikatoren des Merkmals Zeitspielraum, die jeder für sich genommen ein relevantes Bestimmungsstück des Merkmals darstellen. Die Ausprägung eines Indikators führt zu einer Veränderung der Ausprägung des Konstrukts insgesamt. Sie ist jedoch nicht von der Ausprägung der anderen Indikatoren

---

<sup>5</sup> Kline (2005 S.178) empfiehlt mit Bezug auf Marsh & Hau (1999) - bei kleinen Stichproben - die Verwendung von Indikatoren mit hohen standardisierten Faktorladungen  $>.60$ . Byrne (2001 S.75f) empfiehlt, nur Indikatoren mit hypothesenkonformen Vorzeichen und signifikanten Faktorladungen in das Modell einzubeziehen.

desselben Konstrukts abhängig. Die implizite Annahme eines strikt reflektiven bzw. faktorenanalytischen Messmodells der Skalenkonstruktion, in dem ein latentes Konstrukt simultan die Ausprägung seiner Indikatoren determiniert, ist im Bereich der Arbeitsanalyse also evtl. nicht immer sinnvoll. Alternativ wäre die Annahme eines regressionsanalytischen bzw. formativen Modells denkbar, in dem ein Konstrukt durch seine Indikatoren bestimmt wird (Bollen & Lennox, 1991). In diesem Fall können kaum Richtlinien für die optimale Höhe der Korrelationen zwischen den Indikatoren angegeben werden, da diese nicht durch das latente Konstrukt, sondern durch andere, externe Faktoren beeinflusst werden (ebenda, S.307).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die theoretisch entwickelten Messmodelle einen zufrieden stellenden Fit in Bezug auf die empirischen Daten zeigen: Bei den Skalen des Instruments handelt es sich um in sich konsistente, jedoch voneinander verschiedene Anforderungs-, Stressoren- bzw. Ressourcen-Konstrukte.

### **9.2.2 Konstruktvalidität**

#### ***9.2.2.1 Interkorrelationen der Anforderungs-, Ressourcen- bzw. Stressoren-Variablen***

Zur weiteren Überprüfung der *diskriminanten und konvergenten Validität* des Instruments wurden bivariate Korrelationen jeweils zwischen Anforderungen, Stressoren und Ressourcen berechnet. Wie erwartet, weisen die Skalen untereinander *überwiegend geringe bis moderat-positive Korrelationen* auf.

Die Anforderungs-Skalen korrelieren wie erwartet moderat positiv zu .11 bis .36. Die Interkorrelationen der Stressoren-Skalen variieren mit einer Ausnahme wie erwartet zwischen nahe Null bis .60. Unemployability und Anzahl der Urlaubswochen weisen als einzige Stressoren-Variablen eine negative Korrelation von  $-.12$  ( $p < .05$ ) auf. Diese kann inhaltlich so erklärt werden, dass jemand, der nur wenige Beschäftigungsalternativen hat, besonders darauf angewiesen ist, dass es mit der Selbstständigkeit klappt und aus diesem Grund weniger Urlaub nimmt, um stets verfügbar zu sein. Die höchsten Korrelationen bestehen zwischen der Skala Unsicherheit und der Skala Auftraggeberbezogene Stressoren ( $r=.60$ ) sowie zwischen der Skala Emotionale Dissonanz und den Skalen Unsicherheit ( $r=.49$ ) und Auftraggeberbezogene Stressoren ( $r=.54$ ). Die relativ hohe Korrelation zwischen den Skalen Unsicherheit und Auftraggeberbezogene Stressoren ist theoretisch sinnvoll, da Bedingungen der Ziel- und Regulationsunsicherheit in der Regel vom Auftraggeber (mit)verursacht werden und zu Missverständnissen und Ärgernissen führen können (Auftraggeberbezogene Stressoren). In

derartigen Konfliktsituationen werden die betroffenen Freelancer dem Auftraggeber gegenüber kaum ungebremst ihre wahren Gefühle zeigen. Es entsteht emotionale Dissonanz.

Die meisten Interkorrelationen der Ressourcen-Variablen sind sehr niedrig. Einzig die Kurzskaala externe Kommunikationsmöglichkeiten korreliert negativ mit Gestaltungsmöglichkeiten, Zeitspielraum und persönlichen und telefonischen Kommunikationsmöglichkeiten. Als mögliche Erklärung hierfür bietet sich die Interpretation an, dass ausgeprägte Kommunikationsmöglichkeiten an externen Arbeitsorten ein Indiz für einen hohen Anteil externer Arbeitseinsätze darstellen (da die Kommunikationsmöglichkeiten am prozentualen Anteil externer Arbeit bzw. der Büroarbeit gewichtet wurden). Ein großer Anteil externer Arbeit (z.B. beim Auftraggeber) kann jedoch zu einem Verlust an Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Tätigkeit führen.

Die Interkorrelationsmatrix der Ressourcen zeigt schließlich auch, dass externe Kommunikationsmöglichkeiten und Kommunikationsmöglichkeiten im Büro negativ korreliert sind. Dieser Zusammenhang kann dann entstehen, wenn Freelancer grundsätzlich wenig Kommunikationsmöglichkeiten an ihrem Büroarbeitsplatz haben (denn sie arbeiten ja definitionsgemäß allein) und gleichzeitig viele, wenn sie extern unterwegs sind (Kunden, Auftraggeber, Berufskollegen etc.). So betrachtet, sind die Zusammenhänge hinsichtlich Richtung und Höhe plausibel.

#### ***9.2.2.2 Bereichsübergreifende Korrelationen zwischen den Analyseskalen***

Für die Konstruktvalidierung wurden neben den Interkorrelationen der Anforderungs-, Ressourcen- bzw. Stressoren-Konstrukte auch hypothesengeleitet Korrelationen zwischen einzelnen Skalen aus allen drei Bereichen berechnet.

Mit zwei Ausnahmen sind die *Korrelationen überwiegend hypothesenkonform*. Die hypothetisierten Zusammenhänge zwischen telefonischen Kommunikationsmöglichkeiten und Sozialer Unterstützung durch Kollegen sowie zwischen Zeitdruck und Zeitspielraum waren nicht nachweisbar. Im ersten Fall kann das Ergebnis so interpretiert werden, dass die telefonische Kontaktaufnahme zu Berufskollegen weniger persönlich- unterstützender, als vielmehr „geschäftlicher“ Natur ist oder dass telefonisch oder per Email vermittelte Kommunikation weniger unterstützend wirkt, als direkte, persönliche Kommunikation. Zwischen Zeitdruck und Zeitspielraum wurde ein negativer Zusammenhang erwartet. Wer angibt, die Dauer seiner Projekte und auch Deadlines beeinflussen bzw. verschieben zu können, sollte also seltener unter Zeitdruck arbeiten. Dies setzt allerdings voraus, dass man die potenziell vorhandenen Zeitspielräume auch tatsächlich nutzt. Es ist aber denkbar, dass viele Freelancer – evtl. aus

Angst, den Kunden zu verärgern – die Spielräume nicht nutzen. Dies könnte eine Erklärung dafür sein, dass kein Zusammenhang gefunden werden konnte. Alternativ ist es auch denkbar, dass Freelancer ihre Spielräume größer einschätzen, als sie tatsächlich sind, weil sie von grundsätzlichen Erwägungen ausgehen (nach dem Motto: „Wer sollte mir denn etwas verbieten?“) und die alltäglichen Zwänge bzw. Abhängigkeiten vom Kunden ausblenden.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Ergebnisse der bivariaten Korrelationsanalysen zur Konstruktvalidierung auf eine zufriedenstellende konvergente und diskriminante Validität der neu entwickelten Skalen hinweisen.

### **9.2.3 Kriteriumsvalidität**

Zur Überprüfung der *Kriteriumsvalidität* wurden gemäß der aus dem arbeitspsychologischen Stressmodell abzuleitenden Hypothesen Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befindensvariablen mittels bivariater Korrelationen und multipler Regressionen berechnet. Stressoren sollten positive Zusammenhänge mit den Befindensindikatoren Psychosomatische Beschwerden und/oder Irritation aufweisen. Ressourcen sollten positiv mit Selbstwirksamkeit und/oder Arbeitsfreude/-stolz bzw. negativ mit Befindensbeeinträchtigungen korrelieren. Bezüglich der Anforderungen wurden keine linearen Zusammenhänge mit Befindensbeeinträchtigungen erwartet, aber potenziell positive mit Selbstwirksamkeit und/oder Arbeitsfreude.

Wie bereits weiter oben bemerkt, musste es bis dato als unklar gelten, ob z.B. die Ressourcen Kontrolle und Soziale Unterstützung auch in Bezug auf Freelance-Tätigkeiten eine besonders förderliche Wirkung zeigen und ob die hohen Anforderungen der Freelancer evtl. mit Befindensbeeinträchtigungen einhergehen würden. Ebenso war unbekannt, ob die neu einbezogenen Merkmale Selbstregulationserfordernisse, Kooperationserfordernisse mit Kunden, finanzielle Ressourcen, Stammkunden, Gestaltungsmöglichkeiten oder Aspekte der Einkommensunsicherheit sich in erwarteter Weise als Anforderungen, Ressourcen bzw. Stressoren erweisen würden.

#### **9.2.3.1 Bivariate Zusammenhangsanalysen**

Insgesamt betrachtet sind die *bivariaten Korrelationen zwischen Befindensvariablen und Stressoren, Anforderungen und Ressourcen hypothesenkonform*. Es gibt jedoch auch einige unerwartete Ergebnisse.

#### 9.2.3.1.1 Zusammenhänge zwischen Stressoren und Befindensindikatoren

Die Stressoren korrelieren mit Ausnahme der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, der Anzahl der Urlaubswochen und Einkommensschwankungen wie erwartet positiv mit Psychosomatischen Beschwerden ( $r=.17-.35$ ). Mit Ausnahme der genannten arbeitszeit- und einkommensbezogenen Aspekte korrelieren die Stressoren auch in erwarteter Weise positiv mit Irritation ( $r=.28-.36$ ). In Bezug auf Selbstwirksamkeit und Arbeitsfreude sind die Korrelationen der Stressoren-Variablen mit Ausnahme der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit hypothesenkonform negativ.

Während die erwähnten Ausnahmen größtenteils keine Korrelationen mit Befindensbeeinträchtigungen aufweisen, korreliert die *durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit* sogar negativ mit Psychosomatischen Beschwerden, und Arbeitstage und Arbeitsstunden pro Woche korrelieren positiv mit Selbstwirksamkeit.

Dieser Befund widerspricht zwar den theoretischen Annahmen, ist der Literatur nach jedoch nicht ganz unerwartet. Es fand sich lediglich eine Studie, die einen negativen Effekt langer Arbeitszeiten empirisch sichern konnte (Ertel et al., 2003). Andere Untersuchungen fanden ebenfalls keine oder sogar positive Auswirkungen längerer Arbeitszeiten (Kaldenberg & Becker, 1992; Moser, Zempel, Galais & Batinic, 2000). Kaldenberg und Becker (1992) fanden positive Zusammenhänge zwischen langen Arbeitszeiten und Zufriedenheit bzw. Selbstwertgefühl vor allem in Situationen mit gutem Fit oder positivem Misfit (P-E-Fit Modell, vgl. Abschnitt 2.2), in denen länger gearbeitet wurde als gewünscht. Folgende Erklärungen sind für den unerwarteten Befund in dieser Untersuchung denkbar: Erstens kann vermutet werden, dass der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeiten positiv mit der Auftragssituation zusammenhängt. Für diese wiederum wäre ein positiver Zusammenhang zum Selbstwirksamkeitserleben zu erwarten. Der negative Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und Psychosomatischen Beschwerden kann in ähnlicher Weise erklärt werden: Wenn man annimmt, dass ein wichtiger Stressor in der Selbstständigkeit die unsicheren Einnahmen sind, so kann man folgern, dass längere Wochen-Arbeitszeiten als Indiz für eine gute Auftragssituation sich zunächst eher positiv auf das Wohlbefinden auswirken. Negative Wirkungen langer Arbeitszeiten sind dann vielleicht erst nach einer längeren Dauer und durch andere bzw. spezifischere Kriteriumsmaße, wie z.B. Burnout zu erwarten. Diese Hypothese wird zunächst durch positive Korrelationen zwischen Gewinn und Arbeitszeit ( $r=.13$ ,  $p<.01$ ), sowie durch einen negativen Zusammenhang zwischen Gewinn und Psychosomatischen Beschwerden ( $r=-.13$ ,  $p<.02$ ) gestützt. Bei Kontrolle des Gewinns bleiben der positive

Zusammenhang zwischen Arbeitsextensivierung und Selbstwirksamkeit ( $r=.20$ ,  $p<.00$ ) sowie der negative Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Psychosomatischen Beschwerden ( $r=-.10$ ,  $p<.05$ ) jedoch bestehen.

Alternativ ist zu vermuten, dass zur Erfassung der Arbeitszeit von Selbstständigen nicht nur die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Tagen und Stunden gehört, sondern auch Urlaubsmenge bzw. -mangel, Jahresarbeitszeit etc. einbezogen werden müssen (vgl. Moser et al., 2000), um ein realistisches Bild der zeitlichen Arbeitsbelastung zu erhalten. Doch auch das Item AE4 (Urlaubswochen/Jahr) korreliert z.B. nicht mit Irritation und Psychosomatischen Beschwerden und auch die Anzahl der Arbeitswochen pro Jahr (nur für die zweite Stichprobe erhoben) korreliert negativ mit Psychosomatischen Beschwerden ( $r=-.13$ ,  $p<.05$ ,  $N=225$ ).

Eine dritte Erklärung für dieses Ergebnis sind methodische Schwierigkeiten bei der Erhebung der Arbeitszeit. In den Interviews zeigte sich, dass einige Freelancer Schwierigkeiten haben, eine durchschnittliche Arbeitszeit anzugeben. Auch die geringe Stabilität dieser Variablen (vgl. Abschnitt 8.1.2) kann in dieser Weise interpretiert werden. Von solchen Schwierigkeiten berichten auch Ewers, Hoff und Schrapf (2004) bei Gründern und Erwerbstätigen, bei denen eine Entgrenzung zwischen Arbeits- und Privatsphäre mit Tendenz zur Verschmelzung beider Bereiche vorliegt. Eine solche Verschmelzung stellte jedoch bei weitem nicht der Normalfall dar. Außerdem zeigen die Korrelationsanalysen zur Konstruktvalidierung, dass die Anzahl durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeiten erwartungsgemäß mit der Anzahl der Arbeitstage pro Woche sowie mit Zeitdruck korreliert. Dies spricht dafür, dass die Angaben zu den Arbeitsstunden - wenn auch evtl. fehlerbehaftet - vom Trend her zuverlässig eingeschätzt werden können. Auch der systematisch negative Zusammenhang mit Psychosomatischen Beschwerden deutet darauf hin.

Eine weitere plausible Erklärung für den Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Psychosomatischen Beschwerden ergibt sich schließlich durch eine Umkehrung der Kausalität. Aufgrund der Zusammenhangsanalysen lässt sich schwerlich sagen, ob lange Arbeitszeiten zu Befindensbeeinträchtigungen führen oder ob vorhandene Befindensbeeinträchtigungen zu einer Reduzierung der Arbeitszeit geführt haben. Es wäre durchaus denkbar, dass unter den Freelancern insbesondere solche Personen bewusst wenig(er) arbeiten, die bereits durch Stressreaktionen beeinträchtigt sind.

Neben der Bedeutung langer Arbeitszeiten für das Befinden der Freelancer muss schließlich auch unklar bleiben, ob die Anzahl der Urlaubswochen und Einkommensschwankungen

befindensrelevante Aspekte für Freelancer darstellen. Die Analyse-Ergebnisse zeigen, dass die beiden letzten nicht mit den Befindensindikatoren korrelieren.

Bezüglich *Einkommensschwankungen* lässt sich das Ergebnis evtl. so interpretieren, dass die Bedeutung eines schwankenden Einkommens mit der Dauer der Projekte variiert: Hat ein Freelancer überwiegend große Projekte, die sich über mehrere Monate ziehen, so müssen starke Einkommensschwankungen kein Indiz für eine prekäre Lage sein. Im Gegenteil: Die einmalige Zahlung eines hohen Honorars kann eine zuverlässige Kalkulationsgrundlage und damit Sicherheit bieten. Bearbeitet ein Freelancer allerdings überwiegend kleine Aufträge (etwa von Tag zu Tag), so können Einkommensschwankungen ein Anzeichen für eine prekäre finanzielle Lage sein.

Bezüglich der *Urlaubswochen* ist evtl. erst ein längerer Analysezeitraum relevant: Evtl. kann ein Mangel an zusammenhängenden Erholungszeiten über ein Jahr durch kurze Auszeiten kompensiert werden. Ein „Urlaubsmangel“ wirkt sich dann erst nach mehreren Jahren negativ auf das Befinden aus. Evtl. führt Überarbeitung aber auch generell weniger zu Psychosomatischen Beschwerden und/oder Irritation als vielmehr zu Burnout. Insofern wäre eine Überprüfung dieser Ergebnisse nach einer längeren Zeitspanne und mit anderen abhängigen Variablen wünschenswert.

#### 9.2.3.1.2 Zusammenhänge zwischen Anforderungen und Befindensindikatoren

Die Korrelationen zwischen den Anforderungs-Skalen und Kriteriumsvariablen sind überwiegend hypothesenkonform: Die positiven Korrelationen zwischen allen Anforderungs-Skalen und Selbstwirksamkeit sowie die ebenfalls positiven Korrelationen zwischen Arbeitsfreude und Variabilität bzw. Komplexität weisen darauf hin, dass die theoretisch erwartete persönlichkeits- und lernförderliche Wirkung der Anforderungen auch für diese Freelancer-Stichprobe gelten kann. Die vermutete Kausalität kann natürlich anhand der vorliegenden Ergebnisse nicht bestätigt werden.

Ein unerwartetes Ergebnis stellen die positiven Korrelationen zwischen Kooperationserfordernissen bzw. Komplexität und Irritation dar. Besonders bemerkenswert ist dabei, dass beide Anforderungs-Aspekte sowohl positiv mit Irritation als auch mit Selbstwirksamkeit bzw. Arbeitsfreude korrelieren. Es ist also möglich, dass diese Anforderungen bei hoher Ausprägung eine ambivalente Wirkung haben und zu Irritation führen. Gleichzeitig können erfolgreich bewältigte, hohe kognitive Anforderungen und anspruchsvolle Kooperations-Situationen auch die Selbstwirksamkeitserwartungen und die Arbeitsfreude fördern. Bezüglich der Selbstwirksamkeit wäre allerdings auch eine Umkehrung der Beziehung denkbar. Free-

lancer mit hoher Selbstwirksamkeit stellen sich vielleicht eher anspruchsvollen Aufgaben und Kooperationssituationen und laufen Gefahr, sich zu überfordern. Es resultiert Irritation.

Eine dritte Erklärung für die positive Korrelation zwischen Kooperationserfordernissen bzw. Komplexität und Irritation können Mediatorvariablen, z.B. Stressoren, sein, die die Korrelation zwischen Anforderungen und Irritation verursachen. Es ist denkbar, dass hohe Kooperationserfordernisse und hohe kognitive Anforderungen auch mit höherer Unsicherheit, mit höherem Zeitdruck und höheren interaktionsbezogenen Problemen (Emotionale Dissonanz, Auftraggeberbezogene Stressoren) einhergehen können. Kontrolliert man den Einfluss dieser Variablen auf die Beziehung zwischen Kooperation bzw. Komplexität und Irritation, so dürfte sich kein Zusammenhang mehr finden lassen. Dies ist in der Tat der Fall. Beim Auspartialisieren von Unsicherheit, Zeitdruck, Auftraggeberbezogenen Stressoren und Emotionaler Dissonanz sinken die Partialkorrelationen zwischen Komplexität bzw. Kooperation und Irritation auf Werte um Null ( $r = -.07$ ,  $p < .22$  für Kooperationserfordernisse und  $r = -.04$ ,  $p < .48$  für Komplexität).

Die positiven Beziehungen zwischen Anforderungen und Irritation scheinen also auf die Korrelation mit Stressoren zurückzuführen zu sein.

### 9.2.3.1.3 Zusammenhänge zwischen Ressourcen und Befindensindikatoren

Von den Ressourcen-Variablen weisen Gestaltungsmöglichkeiten, Handlungsspielraum, Zeitspielraum, Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, Soziale Unterstützung durch Auftraggeber bzw. Familie/Freunde und Berufskollegen wie erwartet signifikante Korrelationen mit Selbstwirksamkeit und/oder Arbeitsfreude auf, was ihre direkte Bedeutung für das Wohlbefinden unterstreicht. Ebenso korrelieren Finanzielle Reserven, Gewinn, Handlungsspielraum, Zeitspielraum, Gestaltungsmöglichkeiten, Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, Soziale Unterstützung durch Auftraggeber bzw. Freunde/Familie hypothesenkonform negativ mit Befindensbeeinträchtigungen. Stammkunden, externe Kommunikationsmöglichkeiten sowie Soziale Unterstützung durch eine(n) Lebenspartner(in) korrelieren mit keinem der Befindensindikatoren. Diese Merkmale scheinen somit keine direkte Bedeutung für das Befinden zu haben. Während im Rahmen der Konstruktvalidierung gezeigt werden konnte, dass Stammkunden negativ mit den Stressoren Unsicherheit und Auftraggeberbezogene Stressoren korrelieren, ist für externe Kommunikationsmöglichkeiten und Soziale Unterstützung durch Lebenspartner aktuell unklar, ob es sich bei ihnen tatsächlich um relevante arbeitsbezogene Ressourcen für Freelancer handelt.

### 9.2.3.2 *Multiple Regressionsanalysen*

Durch die Berechnung multipler Regressionsanalysen sollte ermittelt werden, welche der durch das Instrument erfassten Merkmale besonders bedeutsame Prädiktoren hinsichtlich Wohlbefinden bzw. Befindensbeeinträchtigungen darstellen, wenn die gemeinsamen Varianzanteile der Variablen (vgl. 8.2.2) kontrolliert werden.

Außerdem kann anhand der Höhe des multiplen Korrelationskoeffizienten überprüft werden, ob mit dem Instrument insgesamt relevante, stressbezogene Merkmalsbereiche der Arbeit von Freelancern abgedeckt werden. In dem Fall sollten die erfassten Merkmale einen bedeutsamen Anteil der Varianz der abhängigen Variablen aufklären.

Die multiplen Regressionsanalysen von Befinden auf Stressoren, Anforderungen bzw. Ressourcen liefern überwiegend hypothesenkonforme Ergebnisse und replizieren damit die Ergebnisse der bivariaten Zusammenhangsanalysen.

#### 9.2.3.2.1 Regression von Befinden auf Stressoren

Mit Ausnahme von Arbeitsextensivierung zeigen die Stressoren hypothesenkonforme und signifikante Zusammenhänge mit den Befindensindikatoren. In Bezug auf Befindensbeeinträchtigungen sind insbesondere Unsicherheit, Zeitdruck, Emotionale Dissonanz und das Fehlen von Beschäftigungsalternativen im Falle eines Scheiterns der Selbstständigkeit (Unemployability) signifikante Prädiktoren. Auftragsunsicherheit erweist sich in Bezug auf Psychosomatische Beschwerden als signifikanter Prädiktor. In Bezug auf Arbeitsfreude haben vor allem Auftraggeberbezogene Stressoren und Emotionale Dissonanz einen signifikanten Effekt. Unsicherheit, Emotionale Dissonanz und Unemployability stehen in negativer Beziehung zu Selbstwirksamkeit.

Der korrigierte multiple Korrelationskoeffizient weist in Bezug auf Irritation und Psychosomatische Beschwerden darauf hin, dass mit den untersuchten Stressoren relevante Belastungsmerkmale bei der Arbeit von Freelancern erfasst wurden (vgl. Semmer et al., 1996). Dass die multiplen Korrelationskoeffizienten der Stressoren hinsichtlich Irritation und Psychosomatischen Beschwerden über dem von Semmer et al. vorhergesagten Maximalwert von .20 liegen, kann z.B. durch gemeinsame Methodenvarianz erklärt werden. Arbeitsextensivierung steht erneut in einer negativen Beziehung zu Psychosomatischen Beschwerden und in einer positiven zu Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit. Mögliche Erklärungen für diese Zusammenhänge wurden bereits weiter oben diskutiert.

### 9.2.3.2.2 Regression von Befinden auf Ressourcen

Bei der Regression von Befinden auf Ressourcen zeigt sich, dass insbesondere Aspekte der Kontrolle, wie Handlungsspielraum und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Aspekte sozialer Unterstützung direkte Zusammenhänge mit Befindensvariablen aufweisen. Somit scheinen die aus dem Bereich abhängiger Beschäftigung bekannten, wichtigen Ressourcen auch für Freelancer eine wichtige Rolle zu spielen. Andere Ressourcen, die theoretisch als wichtig für Freelancer erachtet wurden, zeigen im Rahmen dieser Analyse im Vergleich zu Letzteren keinen direkten Effekt.

### 9.2.3.2.3 Regression von Befinden auf Anforderungen

Die Ergebnisse der Regression von Befinden auf Anforderungen weisen in Übereinstimmung mit den bivariaten Korrelationen darauf hin, dass hohe Anforderungen in einem positiven Zusammenhang mit Arbeitsfreude und Selbstwirksamkeit stehen, während kein Zusammenhang mit Irritation oder Psychosomatischen Beschwerden nachweisbar ist. Insofern können auch in diesem Punkt die stresstheoretischen Annahmen, die bisher überwiegend für abhängig Beschäftigte überprüft wurden, auf die Gruppe der Freelancer übertragen werden.

### 9.2.3.2.4 Regression von Befinden auf Stressoren und Ressourcen

Die Ergebnisse der hierarchischen multiplen Regressionsanalysen von Irritation und Psychosomatischen Beschwerden auf Stressoren *und* Ressourcen zeigen, dass durch die analysierten Variablen insgesamt ein bedeutsamer Anteil der Varianz der abhängigen Variablen aufgeklärt werden kann (25% bzw. 27%) (vgl. Semmer et al., 1996).

Die Prädiktoren der verschiedenen Kategorien korrelieren auch hier in erwarteter Richtung mit den Kriteriumsvariablen. Eine Ausnahme stellt erneut die Variable Arbeitsextensivierung dar, die eine signifikant negative Korrelation mit Psychosomatischen Beschwerden aufweist.

### **9.2.3.3 Analyse von Moderatoreffekten**

Auf Basis des Anforderungs-, Belastungs- und Ressourcenmodells (siehe 2.3.3) kann angenommen werden, dass Ressourcen nicht nur direkt mit Befindensmaßen korrelieren, sondern auch als Moderatoren der Beziehung zwischen Stressoren und Befinden fungieren können. Insbesondere für die Ressourcen Kontrolle und Soziale Unterstützung wurden vor dem Hintergrund der bisherigen Stressforschung und insbesondere des Demand-Control Modells (siehe 2.3.1) moderierende Wirkungen erwartet

Die Überprüfung möglicher Moderatorwirkungen Sozialer Unterstützung und Kontrolle lieferte zwei signifikante Effekte: Soziale Unterstützung durch Berufskollegen moderiert den Zusammenhang zwischen Auftragsunsicherheit und Psychosomatischen Beschwerden. Soziale Unterstützung durch Auftraggeber moderiert den Zusammenhang zwischen Auftragsunsicherheit und Irritation. Alle weiteren überprüften Moderatoreffekte wurden nicht signifikant.

Die aus dem Demand-Control Modell abzuleitenden Moderatoreffekte von Handlungsspielraum bzw. Gestaltungsmöglichkeiten auf den Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Befindensbeeinträchtigungen ließen sich für diese Freelancer-Stichprobe nicht nachweisen. Dies könnte mit der Operationalisierung von Handlungsspielraum und Gestaltungsmöglichkeiten für Freelancer zusammenhängen. Im vorliegenden Instrument handelt es sich dabei vor allem um Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Natur der Aufgaben und ihre Ausführung sowie auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen der eigenen Arbeit. Es ist anzunehmen, dass diese Aspekte bei hohem Zeitdruck, z.B. vor einer Deadline, kaum eine Pufferwirkung haben.

Soziale Unterstützung durch Auftraggeber scheint hingegen nicht nur im Sinne einer direkten Wirkung (vgl. 8.2.3), sondern auch als Moderator eine wichtige Ressource für Freelancer darzustellen, während Soziale Unterstützung durch Berufskollegen in Bezug auf diese Stichprobe nur als Moderator fungiert. Ein direkter Zusammenhang mit Befindensindikatoren ließ sich nicht nachweisen.

Es ist anzunehmen, dass Auftragsunsicherheit für viele Freelancer ein konstanter und fundamentaler Stressor ist, der kaum beseitigt werden kann. Die Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass gute Unterstützungsnetzwerke von Berufskollegen und gute Beziehungen zu den Auftraggebern helfen können, die negativen Folgen der Auftragsunsicherheit abzumildern. Soziale Unterstützung hat also nicht nur für abhängig Beschäftigte, sondern auch für Freelancer, eine wichtige stressmildernde und auch direkt gesundheitsförderliche Funktion. Insbesondere der Unterstützung durch Berufskollegen und durch Auftraggeber scheint dabei eine große Bedeutung zuzukommen. Soziale Unterstützung durch diese Personengruppen war bisher nicht untersucht worden und es war unbekannt, ob Auftraggeber und Berufskollegen, tatsächlich Unterstützungsfunktionen übernehmen könnten, wenn Vorgesetzte und Kollegen fehlen. Immerhin hätte es auch sein können, dass beide Personengruppen in einem eher ambivalenten Verhältnis zu den Freelancern stehen: Das Verhältnis zum Auftraggeber kann z.B. auch von Abhängigkeit gekennzeichnet sein; Berufskollegen stehen vielleicht auch in Konkurrenz. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass Auftraggeber und Berufskollegen gerade in

Bezug auf den typischen Freelancer-Stressor Auftragsunsicherheit eine schützende Funktion haben. Insofern liegen weitere Hinweise auf eine gute Kriteriumsvalidität von Sozialer Unterstützung durch Auftraggeber und Berufskollegen vor.

### 9.2.4 Überprüfung von Mediatoreffekten

Die bisher diskutierten Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befindensvariablen könnten neben den vermuteten substanziellen Beziehungen der Konstrukte grundsätzlich auch auf Methodenartefakte zurückzuführen sein, da die Daten jeweils mit der gleichen Methode (Selbstbeobachtung) gewonnen wurden. Die ermittelten Korrelationen könnten demnach auch durch Mediatorvariablen, wie bestimmte Einstellungen und/oder Befindensmerkmale verursacht werden, die sowohl bei der Erfassung der Arbeitsbedingungen als auch bei der Erfassung des Befindens verzerrend wirken können (siehe Abschnitt 4.4.2). Um die Möglichkeit solcher Scheinkorrelationen zu überprüfen, wurde der Einfluss von Emotionaler Stabilität und Arbeitsethos (Skala Abwehr) überprüft. Im Falle von Scheinkorrelationen müssten sowohl Befindensvariablen als auch Tätigkeitsmerkmale mit Emotionaler Stabilität bzw. der Skala Abwehr korrelieren.

Es zeigt sich, dass die meisten der in diesem Kapitel berichteten *Korrelationen zwischen Arbeitstätigkeit und Befinden kaum auf einen verzerrenden Einfluss von Emotionaler Stabilität und Abwehr zurückzuführen* sind. Bis auf wenige Ausnahmen weisen die Arbeitsanalyseskalen keine Zusammenhänge mit den beiden Kontrollvariablen auf. Ausnahmen stellen Emotionale Dissonanz, Arbeitskomplexität, Gestaltungsmöglichkeiten, Soziale Unterstützung und Arbeitsextensivierung dar. Sie korrelieren signifikant mit Emotionaler Stabilität. Arbeitstage pro Woche und Arbeitsstunden pro Woche korrelieren signifikant mit Abwehr. Diese Korrelationen sind m. E. jedoch nicht unbedingt ein Hinweis auf eine methodische Konfundierung von Arbeitsmerkmalen und Befindlichkeit bzw. Einstellung.

Der Zusammenhang zwischen verschiedenen *Aspekten der Arbeitsextensivierung* und *Abwehr* könnte zwar theoretisch so zu erklären sein, dass Personen mit ausgeprägtem Leistungsethos dazu neigen, längere Arbeitszeiten anzugeben, obwohl sie eigentlich weniger arbeiten. Es scheint jedoch gerade in diesem Zusammenhang wahrscheinlicher, dass Personen mit hohem Leistungsethos tatsächlich mehr arbeiten. Gerade die Fragen nach der Arbeitszeit bieten relativ wenig Spielraum für befindens- bzw. einstellungsbedingte Interpretationen.

Auch die signifikanten Korrelationen zwischen *Emotionaler Stabilität* und Arbeitsmerkmalen ließen sich theoretisch durch „Scheinkorrelationen“ erklären, die auf den Einfluss von Emotionaler Stabilität zurückgehen. Bei genauerer Betrachtung bieten sich jedoch auch hier

durchaus plausible alternative Interpretationen an, die ein generelles Auspartialisieren von Emotionaler Stabilität als nicht gerechtfertigt erscheinen lassen.

Insbesondere die durch soziale Interaktionen bedingten Variablen wie *Emotionale Dissonanz* und *Soziale Unterstützung* dürften stark von persönlichen Merkmalen der Freelancer beeinflusst sein. Emotional labile Personen hätten demnach eine andere Qualität von Kontakt mit ihren Kunden, als emotional stabile Personen. Emotional stabile Freelancer neigen evtl. eher dazu, ihre Meinung frei zu äußern bzw. sich dem Kunden gegenüber weniger zu „verstellen“. Auch der Zusammenhang zwischen Sozialer Unterstützung und Emotionaler Stabilität lässt sich plausibel dadurch erklären, dass das Ausmaß der Unterstützung tatsächlich in Abhängigkeit von persönlichen Eigenschaften (wie z.B. persönlicher Sicherheit, Verletzlichkeit, Empfindlichkeit etc.) variiert. So sind „labilere“ Personen unter Umständen weniger in der Lage, soziale Kontakte zu knüpfen und Hilfe nachzufragen.

Schließlich scheint es auch plausibel anzunehmen, dass der Zusammenhang zwischen Emotionaler Stabilität und *Gestaltungsmöglichkeiten* bzw. *Arbeitskomplexität* einer ursächlichen Verkettung entspringt. Freelancer gestalten ihre Arbeitsbedingungen zu einem guten Teil selbst, sofern die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dies zulassen. Gerade hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten und der Komplexität der Aufgaben lässt sich vermuten, dass die Durchsetzung bestimmter Rahmenbedingungen für die eigene Arbeit bzw. die Auswahl der Aufträge auch vom Durchsetzungsvermögen bzw. dem Zutrauen einer Person in die eigenen Fähigkeiten abhängt. Aus dieser Perspektive ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen Emotionaler Stabilität und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit bzw. Komplexität der Aufgaben nicht überraschend, sondern zu erwarten. Dieser Zusammenhang würde jedoch nicht unbedingt auf gemeinsamer Methodenvarianz, sondern auf tatsächlichen Unterschieden zwischen den Arbeitsbedingungen stabiler und labiler Personen beruhen. Wären die Korrelationen auf den verzerrenden Einfluss von Störvariablen zurückzuführen, so wäre außerdem zu erwarten, dass sich dieser gleichmäßig bei allen Skalen bemerkbar macht bzw. dass er sich insbesondere bei den Stressorenskalen zeigt. Dies ist jedoch nicht der Fall.

Insgesamt betrachtet können die hier berichteten Ergebnisse eher als Indiz dafür gewertet werden, dass die Items des entwickelten Instruments durch ihre neutrale Formulierung und ihre Häufigkeitsskalierung wenig Spielraum für befindens- oder einstellungsabhängige Interpretationen bieten. Die wenigen signifikanten Korrelationen zwischen Arbeitsmerkmalen und Kontrollvariablen können zwar grundsätzlich sowohl methodisch als auch inhaltlich interpretiert werden. Da die überwältigende Mehrheit der Skalen aber keine bzw. äußerst geringe

Zusammenhänge mit Emotionaler Stabilität bzw. Abwehr aufweist, ist es m. E. nicht sinnvoll, den Einfluss dieser Variablen zu kontrollieren, da unter Umständen substanzielle Varianz eliminiert würde. Die tatsächliche Kausalität hinter den hier diskutierten Zusammenhängen zwischen einigen Tätigkeitsmerkmalen und den Kontrollvariablen lässt sich letztlich allerdings nur durch Längsschnittuntersuchungen ergründen.

### 9.2.5 Schlussfolgerungen

Die Analysen zeigen insgesamt, dass die Skalen des im Rahmen dieser Arbeit entwickelten Instruments eine zufriedenstellende Validität besitzen.

- Die auf Basis theoretischer Überlegungen und der Interviewdaten entwickelte Faktorstruktur der Skalen weist eine akzeptable Passung an die empirischen Daten auf. Die Korrelationen zwischen den verschiedenen Konstrukten stimmen in Richtung und Höhe mit den theoretisch erwarteten Zusammenhängen überein. Dies kann als Indiz für eine angemessene Konstruktvalidität gewertet werden. Bezüglich der Anforderungs-Konstrukte scheint die Höhe der Korrelationen zwischen den Konstrukten in verschiedenen Freelancer-Stichproben zu variieren, was durch die Heterogenität der Zielgruppe bedingt sein kann.
- Die bivariaten Korrelationen zwischen bestimmten Anforderungs-, Stressoren- und Ressourcenskalen sind mit wenigen Ausnahmen hypothesenkonform und deuten darauf hin, dass die Skalen eine angemessene Konstruktvalidität besitzen. Telefonisch- oder per Email vermittelte Kommunikation mit Berufskolleg(inn)en scheint – anders als erwartet – keine hinreichende Bedingung für Soziale Unterstützung zu sein. Ebenso ist es den Ergebnissen nach fraglich, ob zeitliche Spielräume als potenzielle Ressource zur Reduktion von Zeitdruck tatsächlich genutzt werden (können). In beiden Fällen ließen sich die theoretisch erwarteten Zusammenhänge empirisch nicht nachweisen.
- Neben der Konstruktvalidität kann auch die Kriteriumsvalidität der Skalen mit wenigen Ausnahmen als zufriedenstellend bezeichnet werden. Sowohl die bivariaten Korrelationen zwischen Befindensindikatoren und Stressoren, Anforderungen und Ressourcen als auch die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalysen von Befinden auf Anforderungen, Stressoren und Ressourcen sind überwiegend hypothesenkonform. Für die Arbeitszeit-Variablen Arbeitstage pro Woche und Anzahl der Urlaubswochen pro Jahr sowie für Einkommensschwankungen, Stammkunden, externe Kommunikationsmöglichkeiten und Soziale Unterstützung durch eine(n) Lebenspartner(in) konnten

keine direkten Zusammenhänge mit Befinden ermittelt werden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit korreliert indes – wider Erwarten – negativ mit Psychosomatischen Beschwerden.

- Als besonders bedeutsame Prädiktoren von Psychosomatischen Beschwerden bzw. Irritation erwiesen sich die Stressoren Unsicherheit, Zeitdruck, Emotionale Dissonanz, Auftragsunsicherheit sowie Unemployability. Die wichtigsten Ressourcen mit direkter (negativer) Beziehung zu Befindensbeeinträchtigungen sind Handlungsspielraum und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Soziale Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en, Freunde und Familie bzw. Auftraggeber. Signifikante Prädiktoren von Arbeitsfreude bzw. Selbstwirksamkeit sind Selbstregulationserfordernisse, Variabilität und Komplexität.
- Die Ressourcen Soziale Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en und Soziale Unterstützung durch Auftraggeber haben auch eine Moderatorwirkung: Freelancer mit einem hohen Maß an Sozialer Unterstützung durch Berufskolleg(inn)en haben trotz Auftragsunsicherheit weniger Psychosomatische Beschwerden. Ebenso puffert Soziale Unterstützung durch Auftraggeber den Zusammenhang von Auftragsunsicherheit und Irritation.
- Insgesamt kann festgehalten werden, dass die stresstheoretischen Annahmen und empirischen Befunde zur Wirkung der traditionell positiv konnotierten Tätigkeitsmerkmale Kontrolle, Soziale Unterstützung, Komplexität und Variabilität auch auf Freelance-Tätigkeiten übertragen werden können. Dies ist umso erfreulicher, als es sich um spezifisch für Freelancer zugeschnittene Operationalisierungen und Erweiterungen der bekannten Konstrukte handelt.
- Die durch das Instrument erfassten Ressourcen und Stressoren stellen den Ergebnissen der multiplen, hierarchischen Regressionsanalysen zufolge eine valide Auswahl stressrelevanter Tätigkeitsmerkmale dar. Ca. 30% der Befindensbeeinträchtigungen können durch die analysierten Stressoren- und Ressourcen-Variablen aufgeklärt werden.
- Da für die Validierung des Instruments sowohl abhängige als auch unabhängige Variablen durch Selbstbeobachtung erfasst wurden, liegt der Verdacht nahe, dass die Korrelationen zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befinden methodenbedingte „Scheinkorrelationen“ bzw. Methodenartefakte darstellen. Es konnte jedoch gezeigt werden, dass die Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Befindensindikatoren kaum durch Mediatorvariablen wie negative Affektivität (NA) oder die

arbeitsbezogene Einstellung (Abwehr) verursacht werden. Die Items erwiesen sich als wenig anfällig für befindens- oder einstellungsabhängige Verzerrung.

### **9.3 Kritische Würdigung der Instrumententwicklung**

Ziel dieser Arbeit war die Entwicklung eines bedingungsbezogenen, standardisierten, reliablen und validen Verfahrens, mit dem die für Freelance-Tätigkeiten typischen, stressrelevanten Tätigkeitsmerkmale auf ökonomische Art und Weise analysiert werden können, um die Kenntnis der Ausprägung und Verteilung stressrelevanter Merkmalsbereiche von Freelancern zu erhöhen und fundierte Aussagen über das Gefährdungspotential von Freelance-Arbeit zu ermöglichen.

Mit dem Verfahren liegt m. W. das erste Instrument vor, das explizit für die Analyse der Arbeitsbedingungen von Freelancern entwickelt wurde. Es zeichnet sich durch eine zielgruppenbezogene Auswahl charakteristischer, stressrelevanter Merkmale sowie durch seine theoretische Fundierung und eine explizit bedingungsbezogene Analyse-Perspektive aus. Darüber hinaus wurde bei seiner Entwicklung der Versuch unternommen, der besonderen methodischen Herausforderung der intraindividuellen Variabilität der Arbeitsbedingungen von Freelancern Rechnung zu tragen. Diese Problematik wurde m. W. bisher in keiner Untersuchung zu diesem Thema berücksichtigt.

#### *Merkmalsauswahl*

Um der Natur von Freelance-Tätigkeiten und ihrer typischen, stressrelevanten Bedingungen gerecht zu werden, wurde die Forderung formuliert (vgl. Abschnitt 4.5), dass das zu entwickelnde Analyseinstrument hinsichtlich der Auswahl der zu analysierenden Merkmalsbereiche und ihrer Operationalisierung den Charakteristika des Gegenstandes angepasst sein muss. Bisherige Untersuchungen zu den Arbeitsbedingungen von Selbstständigen analysierten in der Regel vor allem Merkmale, die für abhängig Beschäftigte stressrelevant sind, ohne auf eventuelle Besonderheiten bei Selbstständigen bzw. Freelancern einzugehen. Darüber hinaus wurden überwiegend Skalen eingesetzt, die für die Analyse organisationaler Tätigkeiten konzipiert wurden, ohne eine angemessene Operationalisierung der fraglichen Konstrukte für Selbstständige sicherzustellen. Vor der Entwicklung des vorliegenden Instruments wurde aus diesem Grund neben einer extensiven Literaturanalyse zunächst eine qualitative Orientierungsstudie durchgeführt, um Hinweise auf typische Charakteristika der Arbeit von Freelancern zu erhalten. Die Interviewstudie führte dazu, dass die bisher in der

Literatur nicht oder wenig berücksichtigten Variablen Kontaktnetzwerke bzw. Stammkunden, Kooperationserfordernisse mit Kunden, Selbstregulationserfordernisse, Variabilität und Komplexität, Auftraggeberbezogene Stressoren, Unsicherheit und Emotionale Dissonanz in die Analyse integriert wurden. Diese Merkmalsbereiche erwiesen sich im Rahmen der Validierung wie erwartet als wichtige befindensrelevante Merkmale. Die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalysen zeigen außerdem, dass durch die durch das Instrument erfassten Merkmalsbereiche ein bedeutsamer Anteil der Varianz von Befindensbeeinträchtigungen bei Freelancern erklärt werden können (ca. 30%). Dies kann als Hinweis auf die Auswahl relevanter Merkmale gewertet werden.

### *Theoretische Fundierung*

In bisherigen Analysen selbstständiger Arbeit wurde nur selten eine theoretische Analysebasis expliziert, die es erlaubt, die zu analysierenden Merkmale theoriegeleitet als gesundheitsgefährdend bzw. -förderlich zu unterscheiden. Eine solche Basis ist jedoch besonders in Bezug auf einen relativ unbekanntem Anwendungsbereich wie die Freelance-Arbeit wünschenswert, da es nur so möglich ist, relevante Konstrukte hinsichtlich ihrer potenziellen Wirkungen zuverlässig einzuordnen. Als theoretische Basis für das vorliegende Instrument wurde das arbeitspsychologische Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modell gewählt. Es wurde angenommen, dass es eine passende theoretische Grundlage zur Beurteilung und Einordnung bekannter und zielgruppenspezifischer Tätigkeitsaspekte darstellt und breit genug angelegt ist, um auch relevante Konzepte zu Stressoren, Ressourcen und Anforderungen aus anderen Forschungstraditionen zu integrieren, die in handlungsregulatorischen Modellen kaum Beachtung finden (wie z.B. soziale Aspekte bei der Arbeit). Darüber hinaus erlaubte das Modell die Formulierung spezifischer Wirkungshypothesen. Der Anspruch, ein bedingungsbezogenes Analyseverfahren zu entwickeln, setzte außerdem eine theoretische Basis voraus, die einen Schluss von bestimmten Tätigkeitsmerkmalen auf psychische Regulationsprozesse bzw. deren Beeinträchtigungen erlaubt und aus der abzuleiten ist, welche Arbeitsbedingungen als stressrelevant zu betrachten sind. Die Gültigkeit der Modellannahmen des Anforderungs-Belastungs-Ressourcen Modells konnte für den Anwendungsbereich der Freelance-Tätigkeiten auf Basis von Zusammenhangsanalysen bestätigt werden.

### *Bedingungsbezug*

Das Analyseverfahren nimmt eine bedingungsbezogene Perspektive ein, bei der Aspekte der Aufgabe und ihrer Ausführungsbedingungen bzw. der Arbeitsumgebung im Fokus stehen. In

bisherigen Untersuchungen zum Thema wurde eine solche Perspektive zwar zumeist durch die Fragestellung postuliert. Sofern überhaupt Informationen über die verwendeten Analyseinstrumente verfügbar waren, wurde jedoch deutlich, dass die eingesetzten Verfahren bzw. ihre theoretische Basis einen Bedingungsbezug kaum rechtfertigten. Mit dem vorliegenden Fragebogen wurde ein Instrument entwickelt, das durch neutral-beschreibende Formulierungen und Häufigkeitsskalierungen versucht, möglichst objektive Beschreibungen der Arbeitsbedingungen zu generieren und den Einfluss subjektiver Verzerrungen bei der Befragung zu minimieren. Die Befunde zur Interraterreliabilität deuten darauf hin, dass Freelancer mit ähnlichen Arbeitsbedingungen hinsichtlich ihrer Urteile eine den Umständen entsprechend akzeptable Übereinstimmung aufweisen. Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass die Analyseergebnisse zu einem substantiellen Teil die Arbeitsbedingungen der Freelancer widerspiegeln.

Schließlich wurde auch überprüft, ob bestimmte Einstellungen, wie ein starkes Arbeitsethos oder negative Affektivität sich verzerrend auf die Beantwortung der Fragen auswirken, indem die Aspekte Emotionale Stabilität sowie Abwehr erhoben und ihre Korrelationen mit den Analyseskalen überprüft wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass es gelungen ist, Verzerrungen durch diese Faktoren weitgehend zu vermeiden.

### *Variabilität der Arbeitsbedingungen*

Eine besondere Herausforderung bei der Entwicklung des Instruments stellte die potenziell hohe intraindividuelle Variabilität der Aufgaben und Bedingungen dar. Es wurde angenommen, dass je nach Aufgabe bzw. Auftrag und Auftragslage die Arbeitsbedingungen intraindividuell stark variieren würden, was eine durchschnittliche Einschätzung stressrelevanter Merkmale im Rahmen eines Screenings erschweren – wenn nicht sogar unmöglich machen – würde. Die Folge könnten ungenaue Angaben aufgrund von durchschnittlichen Schätzungen und Erinnerungseffekten sein. Um der Variabilität der Aufgaben gerecht zu werden und Verzerrungen durch durchschnittliche Schätzungen und Retrospektivität zu mildern, erfolgte die Analyse besonders anfälliger Merkmale (z.B. Zeitdruck, Kommunikationsmöglichkeiten) getrennt hinsichtlich verschiedener Aufgabenkomplexe bzw. Arbeits-Settings. Bei anderen Merkmalen wurde die Analyse auf einen bestimmten Aufgabenkomplex beschränkt (bei den Skalen Zeitspielraum, Handlungsspielraum und Kooperationserfordernisse wurde z.B. nur nach deren Ausprägung bei der Auftragsbearbeitung gefragt). Viele Items erhielten zudem eine prozentuale Ratingskala, mit Hilfe derer die

relative Auftretenshäufigkeit bestimmter Tätigkeitsmerkmale angegeben werden konnte. Die vorliegenden Ergebnisse deuten mit wenigen Ausnahmen darauf hin, dass bei wiederholter Befragung nach 1-3 Monaten – trotz potenzieller saisonaler Schwankungen zwischen den Befragungszeitpunkten – zuverlässig stabile Antworten gegeben werden.

#### *Reliabilität und Validität*

Schließlich zeigen die in diesem Kapitel diskutierten Ergebnisse der Reliabilitäts- und Validitätsanalysen insgesamt, dass das Instrument eine zufriedenstellende Reliabilität und Validität besitzt. Einige Variablen sollten jedoch vor einer erneuten Analyse einer Revision unterzogen werden. Dies betrifft den Index Kommunikationsmöglichkeiten, das Item Arbeitsstunden pro Woche (AE2) und die Skala Variabilität.

### **9.4 Grenzen und Ausblick**

Wie die meisten wissenschaftlichen Arbeiten hat auch diese gewisse Limitierungen und regt damit weitere Forschungsfragen an, die in zukünftigen Untersuchungen geklärt werden sollten.

- Die Retestreliabilitäten der Skalen erwiesen sich als überwiegend zufriedenstellend. Die aktuellen Werte beziehen sich jedoch auf einen *Befragungszeitraum* von 1-3 Monaten. Es bleibt somit zu überprüfen, ob eine Testwiederholung nach einem längeren Zeitintervall – etwa 6 und 12 Monaten – zu vergleichbar stabilen Ergebnissen führt, da im Rahmen einer Gefährdungsanalyse vor allem mittel- und langfristige Stressfolgen von Interesse sind. Für eine solche Beurteilung muss jedoch von einer gewissen durchschnittlichen Bedingungskonstanz ausgegangen werden können.
- Die Retestreliabilität der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Variabilität bei der Arbeit und den Kommunikationsmöglichkeiten erwiesen sich als unbefriedigend. Bezüglich der *Erfassung der wöchentlichen Arbeitszeit* muss festgestellt werden, dass es aufgrund der schwankenden und wahrscheinlich schlecht begrenzten Arbeitszeiten von Freelancern teilweise schwierig ist, über längere Zeiträume einen stabilen Durchschnittswert anzugeben. In Bezug auf dieses Merkmal erwies sich die gewählte Methode also als unzulänglich.
- In Bezug auf die *Variabilität* sowie die *Kommunikationsmöglichkeiten* bei der Arbeit steht eine weitere Überprüfung der Retestreliabilität aus. In beiden Fällen ist es unklar, ob die ermittelten Werte auf Verständnisschwierigkeiten oder auf einer hohen Variabilität der Bedingungen beruht. Aufgrund von Hinweisen auf Verständnis-

schwierigkeiten bei den Items der Skala Variabilität und des Index' Kommunikationsmöglichkeiten wurden einige Formulierungen überarbeitet. Eine erneute Überprüfung der Retestrelabilität erfolgte bisher jedoch nicht. Bestätigen zukünftige Analysen, dass diese Merkmale nicht zuverlässig zu erfassen sind, so muss die hier gewählte Methode für die Erfassung dieser Merkmale als nicht geeignet gelten. In diesem Falle wären – wie auch in Bezug auf die Analyse der wöchentlichen Arbeitszeit – z.B. wiederholte Erhebungen mittels der entsprechenden Skalen und Indices über variierende Situationen hinweg vorzunehmen. Alternativ wäre in zukünftigen Untersuchungen auch an eine Analyse mit Time-Sampling Verfahren bzw. Tagebuchmethoden zu denken. Diese bieten den Vorteil noch häufigerer, zeitnaher Messungen und erlauben so die differenzierte Erfassung einer erhöhten Variabilität ohne die verzerrenden Einflüsse einer retrospektiven Befragung.

- Die *Interraterreliabilität* ist hinsichtlich der meisten Skalen vielversprechend. Im Rahmen dieser Arbeit war es jedoch nicht möglich, Gruppen von Freelancern zu bilden, die hinsichtlich ihrer Tätigkeiten und äußeren Rahmenbedingungen exakt übereinstimmen. Insofern liefern die hier diskutierten Ergebnisse erste Hinweise auf einen Bedingungsbezug des Instruments. In zukünftigen Untersuchungen sollte jedoch überprüft werden, ob speziell ausgewählte, homogene Freelancer-Gruppen mit nachweislich ähnlichen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen Übereinstimmungen aufweisen, die an die für das ISTA oder TAA berichteten Werte heranreichen.
- Im Rahmen dieser Arbeit wurde der Versuch unternommen, möglichst alle typischen, stressrelevanten Arbeitsmerkmale von Freelancern zu erfassen. Zur Exploration des Analysegegenstands wurden daher eine sorgfältige Literaturanalyse sowie eine vertiefende Interviewstudie durchgeführt. Die Anzahl der Interviews und die Repräsentativität der Interviewpartner müssen angesichts der großen Heterogenität der Zielgruppe jedoch als begrenzt gelten. Die Expertenrückmeldungen, das Feedback der Befragungsteilnehmer und auch die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalysen lassen zwar darauf schließen, dass es gelungen ist, wichtige stressrelevante Tätigkeitsmerkmale von Freelancern zu berücksichtigen. Dennoch sollte die Auswahl der durch das Instrument erfassten Merkmale bei Bedarf durch weitere Aspekte ergänzt werden. Die aktuelle *Merkmalsauswahl* ist auf die direkt mit der Arbeitstätigkeit verbundenen Anforderungen, Ressourcen und Stressoren beschränkt. Insbesondere in Bezug auf die Freelancer sind jedoch z.B. auch Aspekte von Interesse, die die Grenz-

regulation zwischen den Bereichen Arbeit und Nicht-Arbeit bzw. Arbeit und Familie betreffen (z.B. Work-Life-Balance, Work-Family-Conflict etc.).

- Die Analyseergebnisse zeigen, dass der größte Anteil der Skalen und Indices des Instruments eine zufriedenstellende Validität besitzt. Die Frage der *Wirkungsweise langer Arbeitszeiten* bedarf jedoch einer Überprüfung durch ein längsschnittliches Studiendesign und/oder durch alternative Analysemethoden (z.B. durch Tagebuchverfahren). Auch bezüglich der Aspekte *Einkommensschwankungen, Urlaubsmangel, externe Kommunikationsmöglichkeiten und Soziale Unterstützung durch Lebenspartner* sind weitere Validitäts-Prüfungen indiziert.
- Die Verwendung von Selbstbeobachtungsmethoden für die Erhebung unabhängiger und abhängiger Variablen im Rahmen der Validierung birgt die Gefahr überhöhter Korrelationen aufgrund *gemeinsamer Methodenvarianz* (vgl. auch Abschnitt 4.4.2.2). Trotz sorgfältiger Itemkonstruktion sind durchaus Einflüsse durch persönliche Dispositionen, Wahrnehmungs- und Urteilstendenzen denkbar, die zur künstlichen Erhöhung der Korrelationen beigetragen haben können. Obwohl gezeigt werden konnte, dass die Analyseergebnisse weitgehend unbeeinflusst von emotionaler Stabilität und arbeitsbezogenen Einstellungen sind und auch die Ergebnisse zur Interraterreliabilität vielversprechend ausfallen, muss davon ausgegangen werden, dass Zusammenhänge zwischen Daten, die mit Selbstbeobachtungsverfahren erhoben wurden, auch auf gemeinsamer Methodenvarianz beruhen. In Zukunft sollte deshalb überprüft werden, ob die entwickelten Skalen die erwarteten Zusammenhänge auch mit anderen Befindensindikatoren aufweisen. Hierbei wäre z.B. an eine Kombination des entwickelten Instruments mit physiologischen Maßen zur Erhebung des Befindens zu denken.

Mit dem im Rahmen dieser Arbeit entwickelten Verfahren wird ein Instrument vorgestellt, mit dem die für Freelance-Tätigkeiten typischen, stressrelevanten Tätigkeitsmerkmale auf ökonomische Art und Weise analysiert werden können. Es kann zur Grobanalyse des Gefährdungspotenzials von Freelance-Tätigkeiten und als Grundlage für die Entwicklung für Qualifizierungs- und Präventionsmaßnahmen genutzt werden. Es eignet sich darüber hinaus aber auch zur detaillierten Selbstreflektion von Freelancern, aus der sich anschließend individueller Gestaltungsmaßnahmen entwickeln lassen.

## 10 Literaturverzeichnis

- Antonovsky, A. (1991). The structural sources of salutogenetic strengths. In C. L. Cooper & R. Payne (Hrsg.), *Personality and stress: Individual differences in the stress process* (S. 67-104). Chichester: Wiley.
- Bamberg, E. (1999). Psychische Belastungen: Begriffe und Konzepte. In B. Badura (Hrsg.), *Psychische Belastungen am Arbeitsplatz* (S. 45-57). Berlin: Springer.
- Bamberg, E., Busch, C. & Ducki, A. (2003). *Stress- und Ressourcenmanagement*. Bern: Hans Huber.
- Barbieri, P. (2003). Social Capital and Self-Employment. *International Sociology*, 18(4), 681-701.
- Becker, P., Bös, K. & Woll, A. (1994). Ein Anforderungs-Ressourcen-Modell der körperlichen Gesundheit. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 2(1), 25-48.
- Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Hrsg.), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations*. San Francisco, CA, US:: Jossey-Bass.
- Bollen, K. & Lennox, R. (1991). Conventional Wisdom on Measurement: A Structural Equation Perspective. *Psychological Bulletin*, 110(2), 305-314.
- Bortz, J. (1993). *Statistik für Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Berlin: Springer.
- Brüderl, J. & Preisendörfer, P. (1998). Network Support and the Success of Newly Founded Businesses. *Small Business Economics*, 10, 213-225.
- Büssing, A., Glaser, J. & Höge, T. (2004). Psychische und physische Belastungen in der ambulanten Pflege: Ein Screening zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48(4), 165-180.
- Buttner, E. H. (1992). Entrepreneurial stress: Is it hazardous to your health? *Journal of Managerial Issues*, 4(2), 223-240.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Harrison, R. v. & Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health*. Washington, DC: National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Harrison, R. V. & Pinneau, S. R. (1982). *Arbeit und Gesundheit. Stress und seine Auswirkungen bei verschiedenen Berufen*. Bern: Huber.
- Chay, Y. W. (1993). Social support, individual differences and well-being: A study of small business entrepreneurs and employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(4), 285-302.

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression / Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Cooper, A. C. & Kendall, W. A. (1995). Determinants of Satisfaction for Entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10, 439-457.
- Cropley, A. J. (2002). *Qualitative Forschungsmethoden: eine praxisnahe Einführung* (1.Aufl.). Eschborn: Klotz.
- Destatis. (2003). *Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2002*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Destatis. (2006). *Statistisches Jahrbuch 2006 für die Bundesrepublik Deutschland*: Statistisches Bundesamt.
- Dierdorff, E. C. & Wilson, M. A. (2003). A meta-analysis of job analysis reliability. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 635-646.
- Dormann, C. (2003). Kurzdokumentation zu den Skalen zur Erfassung von kundenbezogenen Stressoren (CSS) (S. 1-3): Johann Wolfgang Goethe Universität Frankfurt, Institut für Psychologie.
- Dormann, C. & Zapf, D. (2004). Customer-Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 61-82.
- Ducki, A. (2000). *Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit: eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Dunckel, H. (1999). Psychologische Arbeitsanalyse: Verfahrensüberblick und Auswahlkriterien. In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 9-30). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Dunckel, H., Zapf, D. & Udris, I. (1991). Methoden betrieblicher Stressanalyse. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 29-45). Göttingen: Hogrefe.
- Dunkel, W. (2002). Professionelle Autonomie versus Ko-Produktion in der Dienstleistungsbeziehung: die Übertragung von Handlungsrechten: Vortrag auf dem Workshop "Wissensberufe im Umbruch", Institut ARBEIT-BERUF-BILDUNG, Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Eden, D. (1973). Self-Employed Workers: A Comparison Group For Organizational Psychology. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 186-214.
- Eden, D. (1975). Organizational membership vs self-employment: Another blow to the American dream. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 79-94.

- Edwards, J. R., Caplan, R. D. & Harrison, R. v. (2000). Person-environment fit theory. In C. L. Cooper (Hrsg.), *Theories of organizational stress* (S. 28-67). Oxford: : Oxford University Press.
- Ertel, M. (2001). Telearbeit als flexible Arbeitsform - Risiken und Chancen für die Gesundheit und Sicherheit der Erwerbstätigen. In B. Badura (Hrsg.), *Zukünftige Arbeitswelten: Gesundheitsschutz und Gesundheitsmanagement*. Berlin: Springer.
- Ertel, M., Junghans, G. & Ullsperger, P. (1994). *Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz (GESBI)*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Ertel, M., Pech, E. & Ullsperger, P. (2003). Flexibilisierung und Gesundheit bei freiberuflicher Arbeit in der Medienbranche, *Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin*. Dresden.
- Ertel, M., Pech, E., Ullsperger, P., von dem Knesebeck, O. & Siegrist, J. (2005). Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers. *Work & Stress*, 19(3), 293-299.
- Ertel, M. & Pröll, U. (2004). Arbeitssituation und Gesundheit von "neuen Selbstständigen" im Dienstleistungssektor. *Arbeit*, 13(1), 3-15.
- Ewers, E., Hoff, E.-H. & Schrap, U. (2004). *Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung von Mitarbeitern und Gründern kleiner IT-Unternehmen*. Berlin: Fu Berlin.
- Fehrenbach, S. & Leicht, P. (2001). *Boom der DV-Dienstleister ungebrochen* (No. 6). Mannheim: Universität Mannheim.
- Fielden, S. L., Tench, R. & Fawkes, J. (2003). Freelance communications workers in the UK: The impact of gender on well-being. *Corporate Communications*, 8(3), 187-196.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327-358.
- Flick, U. (2002). *Qualitative Sozialforschung: eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Frei, F. (1981). Psychologische Arbeitsanalyse - eine Einführung zum Thema. In F. Frei & E. Ulich (Hrsg.), *Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse* (S. 11-36). Bern: Huber.
- French, J. R. P., Caplan, R. D. & Harrison, R. v. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. New York, NY: Wiley.
- Frese, M. (1986a). *Abschlussbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft: Soziale Unterstützung, Kontrollüberzeugungen, Coping und Abwehr als intervenierende Variablen des Zusammenhangs von Stress am Arbeitsplatz und psychosomatischen Beschwerden*. München: Institut für Psychologie.
- Frese, M. (1986b). Coping as a Moderator and Mediator between Stress at Work and Psychosomatic Complaints. In M. H. Appley & R. Trumbull (Hrsg.), *Dynamics of Stress* (S. 183-206). New York: Plenum Press.

- Frese, M. (1989a). Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 43(2), 112-121.
- Frese, M. (1989b). Theoretical Models of Control and Health. In S. L. Sauter, J. J. Hurrell & C. L. Cooper (Hrsg.), *Job Control and Worker Health* (S. 107-128). Chichester: Wiley.
- Frese, M., Fay, D. & Zempel, J. (1999a). Längsschnittuntersuchung zum Aktiven Handeln in einer Umbruchsituation: Universität Gießen.
- Frese, M. & Semmer, N. (1991). Stressfolgen in Abhängigkeit von Moderatorvariablen: Der Einfluss von Kontrolle und sozialer Unterstützung. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 135-152). Göttingen: Hogrefe.
- Frese, M., Utsch, A., Rauch, A. & Galais, N. (1999b). Untersuchung zu den Determinanten unternehmerisch erfolgreichen Handelns: Universität Gießen.
- Frese, M. & Zapf, D. (1986). *Abschlussbericht des Forschungsprojektes "Soziale Unterstützung, Kontrollüberzeugungen, Coping und Abwehr als intervenierende Variablen des Zusammenhangs von Stress am Arbeitsplatz mit psychischen und psychosomatischen Beschwerden"*. (No. FR638/1-2). Berlin: Institut für Psychologie, Freie Universität Berlin.
- Frese, M. & Zapf, D. (Hrsg.). (1994). *Action as the core of work psychology: A German approach*. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press, Inc.
- George, J. M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 107-116.
- Gerlmaier, A. (2002). *Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft*. Unveröffentlichte Dissertation am Fachbereich 14 der Universität Dortmund, Dortmund.
- Gerlmaier, A., Reick, C. & Kastner, M. (2002). Zwischen Autonomie und Selbstausbeutung: Gesundheitliche Auswirkungen der "Neuen Selbstständigkeit". In R. Trimpop, B. Zimolong & A. Kalveram (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit: Neue Welten - Alte Welten* (S. 261-266). Heidelberg: Asanger.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. (2008). *Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung* (1. Nachdr. der 2., korrigierten Aufl.). Bern: Huber.
- Goudswaard, A. & Andries, F. (2002, 20 December, 2005). *Employment Status and Working Conditions* Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef9726.htm> [2005].
- Greif, S. (1991). Streß in der Arbeit - Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 1-28). Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S., Bamberg, E., Dunckel, H., Frese, M., Mohr, G., Rückert, D. et al. (1983). *Abschlussbericht des Forschungsprojektes "Psychischer Stress am Arbeitsplatz -*

- hemmende und fördernde Bedingungen für humanere Arbeitsplätze".  
Unveröffentlichter Bericht: Osnabrück.
- Greif, S., Bamberg, E. & Semmer, N. (Hrsg.). (1991). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe.
- Greiner, B., Ragland, D., Krause, N., Syme, S. L. & Fisher, J. M. (1997). Objective Measurement of Occupational Stress Factors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 325-342.
- Hacker, W. (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie*. Bern: Huber.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Harris, J. A., Saltstone, R. & Fraboni, M. (1999). An evaluation of the Job Stress Questionnaire with a sample of entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13(3), 447-455.
- Harvey, R. J. & Hollander, E. (2004). Benchmarking rwg Interrater Agreement Indices: Let's drop the .70 Rule-Of-Thumb, *Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. Chicago.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421.
- Hochschild, A. R. (1990). *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*. Frankfurt / M.: Campus.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. London: Addison-Wesley.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3, 424-453.
- Hundley, G. (2001). Why and When are the Self-Employed More Satisfied with Their Work? *Industrial Relations*, 40(2), 293-316.
- ifm. (2005). Eckdaten der Mittelstandsstatistik: Solo-Selbständige (D II 2). *ifm Universität Mannheim, Forschungsbereich Strukturanalyse Mittelstand*.
- ILO. (2005, 23 July 2001). *International Classification of Status in Employment (ICSE)* Verfügbar unter: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/icse.htm> [02.01.2007 2007].
- Jaccard, J. & Turrisi, R. (2003). *Interaction Effects in Multiple Regression*. London: Thousand Oaks.
- Jamal, M. (1997). Job Stress, Satisfaction, and Mental Health: An Empirical Examination of Self-Employed and Non-Self-Employed Canadians. *Journal of Small Business Management*(10), 48-57.

- James, L. R. (1982). Aggregation Bias in Estimates of Perceptual Agreement. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 219-229.
- James, L. R., Demaree, R. G. & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, 69(1), 85-98.
- James, L. R., Demaree, R. G. & Wolf, G. (1993).  $r$ -sub(wg): An assessment of within-group interrater agreement. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 306-309.
- Jenkins, G. D., Nadler, D. A., Lawler, E. E. & Cammann, C. (1975). Standardized observations: An approach to measuring the nature of jobs. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 171-181.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1999). *Allgemeine Selbstwirksamkeit* Verfügbar unter: [http://web.fu-berlin.de/gesund/skalen/Allgemeine\\_Selbstwirksamkeit/](http://web.fu-berlin.de/gesund/skalen/Allgemeine_Selbstwirksamkeit/) [03-01 2006].
- Jones, F. & Fletcher, B. C. (2003). Job Control, Physical Health and Psychological Well-Being. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Hrsg.), *The Handbook of Work and Health Psychology*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Kahn, R. L. & Byosiere, P. (1992). Stress in Organizations. In M. Dunnette (Hrsg.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (S. 571-650). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Kaldenberg, D. O. & Becker, B. W. (1992). Workload and psychological strain: A test of the French, Rodgers, and Cobb hypothesis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 617-624.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kasl, S. V. (1978). Epidemiological contributions to the study of work stress. In A. C. Cooper & R. Payne (Hrsg.), *Stress at work* (S. 3-48). Chichester: Wiley.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (Bd. 2). New York: Guilford.
- Krippendorff, K. (1980). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. Newbury Park, CA: Sage.
- Kuckartz, U. (2001). MAXQDA. Berlin: VERBI Software GmbH.
- LaRocco, J. M., House, J. S. & French, J. R. J. J. (1980). Social Support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.
- Lazarus, R. S. & Launier, R. (1981). Streßbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In J. R. Nitsch (Hrsg.), *Stress* (S. 213-260). Bern: Huber.
- Le Blanc, P., de Jonge, J. & Schaufeli, W. (2003). Job Stress and Health. In N. Chmiel (Hrsg.), *Introduction to Work & Organizational Psychology* (S. 149-177). Malden: Blackwell.

- Leicht, R. & Philipp, R. (1999). Der Trend zum Ein-Personen-Unternehmen. *ifm-Strukturbericht*(5), 8.
- Leicht, R. & Philipp, R. (2005). Die wachsende Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen in Deutschland: Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten Selbständige zunehmend alleine? In *Dynamik im Unternehmenssektor: Theorie, Empirie und Politik* (S. 131-154). Berlin: Duncker & Humblot.
- Letourneux, V. (2005, 21 December, 2005). *Die Arbeitsbedingungen der Selbstständigen in der Europäischen Union*. [PDF]. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef9741.htm> [2006].
- Lewin-Epstein, N. & Yuchtman-Yar, E. (1991). Health-Risks of Self-Employment. *Work and Occupations*, 18(3), 291-312.
- Lienert, G. A. & Raatz, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse* (Bd. 6). Weinheim: PVU.
- MacCallum, R. C. & Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*, 51, 201-226.
- Malone, T. W. & Laubacher, R. J. (1998). The Dawn of the E-Lance Economy. *Harvard Business Review*, 76(5), 145-152.
- Mannheim, B. & Schiffrin, M. (1984). Family structure, job characteristics, rewards and strains as related to work-role centrality of employed and self-employed professional women with children. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(2), 83-101.
- Marsh, H. W. & Hau, K.-T. (1999). Confirmatory factor analysis: Strategies for small sample sizes. In R. H. Hoyle (Hrsg.), *Statistical strategies for small sample research* (S. 252-284). Thousand Oaks: Sage.
- Martin, A. (2002). *Arbeitsbedingungen von Selbstständigen* Verfügbar unter: [http://193.174.32.14/fileadmin/user\\_upload/Seiteninhalt/Dateien/Hefat18.pdf](http://193.174.32.14/fileadmin/user_upload/Seiteninhalt/Dateien/Hefat18.pdf) [2005].
- Martin, A. & Hertkorn, M. (2004). Das Selbstverständnis freier Journalist/inn/en und seine Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehung zum Auftraggeber. *Arbeit*, 13(1), 16-32.
- Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (8. Aufl.). Weinheim (u.a.): Beltz.
- Mohr, G. (1997). *Erwerbslosigkeit, Arbeitsplatzunsicherheit und psychische Befindlichkeit*. Frankfurt/M.: Lang.
- Mohr, G. & Müller, A. (2005). Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext. In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), *ZUMA-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente* (Bd. ZIS 8.00, 2004). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.
- Mohr, G. & Rigotti, T. (2005). Irritation (Gereiztheit). In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), *ZUMA-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente* (Bd. ZIS Version 9.00). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.

- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005). Irritation - ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(1), 44-48.
- Moser, K., Zempel, J., Galais, N. & Batinic, B. (2000). Selbstständigkeit als Belastung und Herausforderung. In G. F. Müller (Hrsg.), *Existenzgründung und unternehmerisches Handeln*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Naughton, T. J. (1987). Quality of Working Life and the Self-Employed Manager. *American Journal of Small Business*(3), 33-40.
- Oesterreich, R. (1981). *Handlungsregulation und Kontrolle*. München u.a.: Urban & Schwarzenberg.
- Oesterreich, R. (1999). Konzepte zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit - Fünf Erklärungsmodelle im Vergleich. In R. Oesterreich & W. Volpert (Hrsg.), *Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung* (S. 141-215). Bern: Huber.
- Oesterreich, R. (2001). Differenzen arbeitspsychologischer Konzepte bei Aussagen zur Wirkung von Arbeitsbedingungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45(3), 136-141.
- Oesterreich, R. & Bortz, J. (1994). Zur Ermittlung der testtheoretischen Güte von Arbeitsanalyseverfahren. *ABO aktuell*(3), 2-8.
- Oesterreich, R. & Volpert, W. (1987). Handlungstheoretisch orientierte Arbeitsanalyse. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Arbeitspsychologie* (Bd. 1, S. 43-73). Göttingen: Hogrefe.
- Paoli, P. (1997, 26 January, 2006). *Second European Survey on Working Conditions in the European Union* Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef9726.htm> [2006].
- Pleiss, C. (2003). *Wissensdivergenz in der kooperativen Arbeit*. Unveröffentlichte Dissertation der Universität Flensburg, Flensburg.
- Prottas, D. J. & Thompson, C. A. (2006). Stress, Satisfaction, and the Work-Family Interface: A Comparison of Self-Employed Business Owners, Independents, and Organizational Employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 366-378.
- Rahim, A. (1996). Stress, Strain, and their Moderators: An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Managers. *Journal of Small Business Management*, 1, 46-58.
- Resch, M. (2003). *Analyse psychischer Belastung*. Bern: Huber.
- Richter, G. & Hacker, W. (2003). *Tätigkeitsbewertungssystem - geistige Arbeit : für Arbeitsplatzinhaber*. Zürich: vdf.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.

- Rohrman, B. (1978). Empirische Studien zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozialwissenschaftliche Forschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 9(3), 222-245.
- Saal, F. E., Downey, R. G. & Lakey, M. A. (1980). Rating the ratings: Assessing the psychometric quality of rating data. *Psychological Bulletin*, 88(1), 413-438.
- Schallberger, U. (1995). Die Persönlichkeitsabhängigkeit von Beschreibungen der eigenen Arbeitssituation. *Zeitschrift für Experimentelle Psychologie*(1), 111-131.
- Schallberger, U. & Venetz, M. (1999). Kurzversionen des MRS-Inventars von Ostendorf (1999) zur Erfassung der fünf "grossen" Persönlichkeitsfaktoren, *Berichte aus der Abteilung Angewandte Psychologie* (S. 7-47). Zürich: Psychologisches Institut der Universität Zürich - Abteilung Angewandte Psychologie.
- Schwarzer, R. & Leppin, A. (1991). Social support and health: A theoretical and empirical overview. *Journal of Social and Personal Relationships*, 8, 99-127.
- Semmer, N. (1984). *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse : Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz*. Weinheim [u.a.]: Beltz.
- Semmer, N. (1997). Stress. In H. Luczak (Hrsg.), *Handbuch Arbeitswissenschaft* (S. 332-339). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Semmer, N. & Dunckel, H. (1991). Stressbezogene Arbeitsanalyse. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 57-90). Göttingen: Hogrefe.
- Semmer, N., Grebner, S. & Elfering, A. (2004). Beyond self-report: using observational, physiological, and situation-based measures in research on occupational stress. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Hrsg.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (Bd. 3, S. 205-263). Amsterdam u. a.: Elsevier.
- Semmer, N. & Mohr, G. (2001). Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung. *Psychologische Rundschau*, 52(3), 150-158.
- Semmer, N. & Udrys, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (Bd. 3, S. 157-195). Bern: Huber.
- Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (1998). ISTA Version 6.0: Bern, Frankfurt, Flensburg.
- Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Semmer, N., Zapf, D. & Greif, S. (1996). "Shared job strain": A new approach for assessing the validity of job stress measurements. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 293-310.
- Shrout, P. E. & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: Uses in assessing rater reliability. *Psychological Bulletin*, 86(2), 420-428.
- Siegrist, J. (1991). Contributions of sociology to the prediction of heart disease and their implications for public health. *European Journal of Public Health*, 1, 10-21.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*(1), 27-43.
- Sonnentag, S., Brodbeck, F. C., Heinbokel, T. & Stolte, W. (1994). Stressor-burnout relationship in software development teams. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 327-341.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2003a). Stress in Organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Hrsg.), *Industrial and Organizational Psychology* (Bd. 12, S. 453-477). New York: Wiley.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2003b). Stress in Organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Hrsg.), *Industrial and Organizational Psychology* (Bd. 12, S.??). New York: Wiley.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. E. & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 79-95.
- Strohm, O. & Ulich, E. (1999). Ganzheitliche Betriebsanalyse unter Berücksichtigung von Mensch, Technik, Organisation (MTO-Analyse). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 319-340). Zürich: vdf.
- Tetrick, L. E., Slack, K. J., Da Silva, N. & Sinclair, R. R. (2000). A comparison of the stress-strain process for business owners and nonowners: Differences in job demands, emotional exhaustion, satisfaction, and social support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 464-476.
- Thompson, C. A., Kopelman, R. E. & Schriesheim, C. A. (1992). Putting all one's eggs in the same basket: A comparison of commitment and satisfaction among self- and organizationally employed men. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 738-743.
- Udris, I., Dunckel, H. & Mohr, G. (1991). Das Projekt "Psychischer Streß am Arbeitsplatz" - Methodischer Ansatz, Stichproben, Untersuchungsphasen. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 46-56). Göttingen: Hogrefe.
- Ulich, E. (1972). Aufgabenwechsel und Aufgabenerweiterung. *REFA-Nachrichten: Zeitschrift für Arbeitsstudien*, 25(4), 265-275.
- Utsch, A. & Frese, M. (1998). Unternehmer in Ost- und Westdeutschland: Unsere Stichprobe und beschreibende Ergebnisse. In M. Frese (Hrsg.), *Erfolgreiche Unternehmensgründer* (S. 47-58). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Vanselow, A. (2003). *Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft*. Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik.
- Volpert, W. (1994). *Wider die Maschinenmodelle des Handelns : Aufsätze zur Handlungsregulationstheorie*. Lengerich u.a.: Pabst.
- Volpert, W. (2003). *Wie wir handeln - was wir können. Ein Disput als Einführung in die Handlungspsychologie*. Sottrum: artefact Verlag.

- Voskuil, O. F. & van Sliedregt, T. (2002). Determinants of interrater reliability of job analysis: A meta-analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 52-62.
- Wall, T. D., Jackson, P. J., Mullarkey, S. & Parker, S. K. (1996). The demands-control model of job strain: A more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(2), 153-166.
- Weber, W. G. (1999). Kollektive Handlungsregulation, kooperative Handlungsbereitschaften und gemeinsame Vergegenständlichungen in industriellen Arbeitsgruppen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43(4), 202-215.
- Wirtz, M. & Caspar, F. (2002). *Beurteilerübereinstimmung und Beurteilerreliabilität*. Göttingen: Hogrefe.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Juettemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 227-255). Weinheim: Beltz.
- Xie, J. L. & Johns, G. (1995). Job Scope and Stress: Can Job Scope Be Too High? *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1288-1309.
- Zapf, D. (1989). *Selbst- und Fremdbeobachtung in der psychologischen Arbeitsanalyse*. Göttingen: Hogrefe.
- Zapf, D. (1991). Arbeit und Gesundheit: Realer Zusammenhang oder Methodenartefakt? In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 185-200). Göttingen: Hogrefe.
- Zapf, D., Bechthold, M. & Dormann, C. (2000a). Instrumente der Arbeits- und Organisationspsychologie: Instrument zur Streßbezogenen Arbeitsanalyse (ISTA), Fragebogen Version 6.0: Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt.
- Zapf, D., Isic, A., Fischbach, A. & Dormann, C. (2003). Emotionsarbeit in Dienstleistungsberufen. Das Konzept und seine Implikationen für die Personal- und Organisationsentwicklung. In K. C. Hamborg & H. Holling (Hrsg.), *Innovative Personal- und Organisationsentwicklung* (S. 291-311).
- Zapf, D., Mertini, H., Seifert, C., Vogt, C., Isic, A. & Fischbach, A. (2000b). Frankfurt Emotion Work Scales - FEWS, Version 4.0: Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt.
- Zapf, D., Seifert, C., Mertini, H., Voigt, C., Holz, M., Vondran, E. et al. (2000c). Emotionsarbeit in Organisationen und psychische Gesundheit. In H.-P. Musahl & T. Eisenhauer (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit. Beiträge zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Arbeitssystemen* (S. 99-106). Heidelberg: Asanger.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie* (Bd. D, III, 3, S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

Zempel, J. (1999). Selbstaendigkeit in den neuen Bundeslaendern: Praediktoren, Erfolgsfaktoren und Folgen. In K. Moser, B. Batinic & J. Zempel (Hrsg.), *Unternehmerisch erfolgreiches Handeln* (S. 69-92). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.



# 11 Anhang

## 11.1 Interviewstudie: Überblick über die Aussagen der Freelancer

Tabelle 11.1: Ergebniskategorien und Paraphrasen

<b>Anforderungen</b>
<b>Selbstregulationserfordernisse</b>
<p>SR ' 1 Anforderungen an die Selbstregulation beinhalten ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Orientierung (3/4)</li> <li>● Zielentwicklung und -entscheidungen (2/4)</li> <li>● Aufgaben- und Bereichskoordination (4/4)</li> <li>● Zielplanung (4/4)</li> <li>● Zielbezug halten (4/4)</li> <li>● Evaluation (2/4)</li> <li>● Organisation und Instandhaltung des Arbeitsplatzes (1/4)</li> </ul>
<b>Kooperationserfordernisse / Partner</b>
<p>KEP ' 1 Man kooperiert wenig oder gar nicht mit anderen.(3/4)</p> <p>KEP ' 2 Die Kooperationserfordernisse umfassen ....</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Informationsaustausch (2/4)</li> <li>● gemeinsame Definition der Kooperationsbedingungen (2/4)</li> <li>● gemeinsame Entwicklung von Zielen (1/4)</li> <li>● gemeinsame Planung (2/4)</li> <li>● gemeinsame Projektdurchführung (1/4)</li> <li>● gegenseitiges Feedback (1/4)</li> </ul>
<b>Kooperationserfordernisse / Kunden</b>
<p>KEK ' 1 Interaktion mit Kunden erfordert ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kontaktaufbau und -pflege (2/4)</li> <li>● Verständigung über Kundenbedarf und eigenes Angebot (2/4)</li> <li>● Verständigung über Auftragsziel (4/4)</li> <li>● Kunden beraten (und beeinflussen)(4/4)</li> <li>● Konditionen der Zusammenarbeit verhandeln (4/4)</li> <li>● gemeinsame Projektplanung und -durchführung (1/4)</li> <li>● Verständigung über Vorgehen (1/4)</li> <li>● Abstimmung von Bearbeitungsstand und Ergebnissen (3/4)</li> </ul> <p>KEK ' 2 Dauer der Zusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● zwischen 1 und 6 Monaten.(1/4)</li> <li>● zwischen 2 Wochen und 1 Monat. (1/4)</li> </ul>
<b>Variabilität</b>
<p>VA ' 1 Die Arbeit ist abwechslungsreich (2/4) und umfasst unterschiedliche Aufgabengebiete, wie ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bearbeitung unterschiedlicher Kundenprojekte (4/4)</li> <li>● Marketing und Akquise (4/4)</li> <li>● Finanzbuchhaltung (4/4)</li> <li>● Vorbereitung der Unterlagen für die Steuer bzw. tw. die Steuererklärung (4/4)</li> <li>● interne Organisation (4/4)</li> </ul> <p>VA ' 2 Die Aufgaben sind teilweise Routinetätigkeiten.(1/4)</p>

<p>VA ' 3 Kundenaufträge erfordern meistens die Entwicklung individueller Konzepte.(1/4)</p> <p>VA ' 4 Fachfremde Aufgaben ganz selbst zu machen (Steuer, rechtliche Angelegenheiten) ist zuviel.(1/4)</p> <p>VA ' 5 Am Anfang war es schwierig, alle Aufgaben zu bewältigen.(1/4)</p>
<b>Komplexität</b>
<p>AK ' 1 Aufgaben erfordern ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● sich über neue Entwicklungen auf dem Markt orientieren (1/4)</li> <li>● Neues dazu lernen (4/4)</li> <li>● die Entwicklung neuer Konzepte (3/4)</li> <li>● komplizierte Aufgaben bearbeiten (2/4)</li> <li>● eine Planung des Vorgehens (4/4)</li> <li>● eine Evaluation des Vorgehens (2/4)</li> </ul> <p>AK ' 2 Langfristig fehlen Herausforderungen.(1/4)</p>
<b>Stressoren</b>
<b>Einkommensunsicherheit</b>
<p>EU ' 1 Einkommen unsicher, wenn / weil ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● unklar, ob man genügend Aufträge erhält (4/4)</li> <li>● Höhe des Einkommens schwankt monatlich (3/4)</li> <li>● kein Einkommen im Urlaub (1/4)</li> <li>● Honorarzahung unsicher (2/4)</li> </ul> <p>EU ' 2 Zu Beginn der Selbstständigkeit ist Einkommen unsicher.(2/4)</p> <p>EU ' 3 Langfristiges Einkommen gefährdet, mangels eigener Vorsorge (Rente, Berufsunfähigkeit).(1/4)</p>
<b>Planungsunsicherheit</b>
<p>P ' 1 Koordination von Arbeit und Privatem schwierig, wenn ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● berufliche Projekte schlecht planbar (1/4)</li> <li>● wöchentliche Arbeitszeit schwankt (1/4)</li> <li>● Konflikt zwischen beruflichen und privaten Terminen (1/4)</li> </ul> <p>P ' 2 Planung verschiedener Jobs teilweise schwierig, weil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Aufträge manchmal unsicher sind. (2/4)</li> <li>● Aufträge werden kurzfristig vergeben. (2/4)</li> </ul>
<b>Arbeitsextensivierung</b>
<p>AE ' 1 Durchschnittliches Arbeitszeitvolumen variiert zwischen Freelancern zwischen 35 und 50 Stunden / Woche.</p> <p>AE ' 2 Arbeitszeitvolumen schwankt.(1/4)</p> <p>AE ' 3 Arbeit manchmal auch am Wochenende.(4/4)</p> <p>AE ' 4 Manchmal muss man auch abends lange arbeiten.(3/4)</p> <p>AE ' 5 Auch bei Krankheit arbeiten.(1/4)</p> <p>AE ' 6 Lange Arbeitszeiten konfliktieren mit sozialen Verpflichtungen.(1/4)</p>
<b>Mobilität</b>
<p>M ' 1 Manchmal muss man in anderen Städten arbeiten und übernachten.(1/4)</p> <p>M ' 2 Häufige Arbeit und Übernachtung extern anstrengend, weil das soziale Umfeld nicht gepflegt werden kann.(1/4)</p>

<b>Arbeitsorganisatorische Probleme</b>
<p>AOP '1 Unterlagen sind manchmal nicht auffindbar.(1/4)</p> <p>AOP '2 Teilweise funktionieren technische Arbeitsmittel nicht einwandfrei.(1/4)</p> <p>AOP '3 Konflikt zwischen Arbeitstempo und Ergebnisqualität. (2/4)</p>
<b>Kooperationsprobleme/Kunden</b>
<p>KOK ' 1 Es kommt zu Behinderungen durch divergierende Strategien, wenn / weil ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ziele/Interessen des Kunden stimmen nicht mit den eigenen überein (2/4)</li> <li>● Kunde behindert eigenes Vorgehen (4/4)</li> <li>● Kundenverhalten verletzt übergreifende Bedürfnisse (2/4)</li> </ul> <p>KOK ' 2 Einschränkung der Handlungsautonomie durch Kunden, wenn / weil ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● man muss sich nach dem Kunden richten (4/4)</li> <li>● Kunde macht Zeitdruck (1/4)</li> </ul> <p>KOK ' 4 Kundenverhalten ist nicht transparent. (3/4)</p>
<b>Emotionale Dissonanz</b>
<p>ED ' 1 Man muss Kunden gegenüber verständnisvoll sein.(1/4)</p> <p>ED ' 2 Man muss sich dem Kunden gegenüber motiviert zeigen.(1/4)</p> <p>ED ' 3 Man muss Kunden gegenüber freundlich sein.(3/4)</p>
<b>Arbeitsunterbrechungen</b>
<p>AUB ' 1 Behinderung der Arbeit, wenn ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ständig Anrufe von Kunden (1/4)</li> <li>● zwischen mehreren Aufgaben hin- und her wechseln (2/4)</li> <li>● wichtiger Auftrag aktuelle Arbeit stört (1/4)</li> </ul>
<b>Zeitdruck</b>
<p>ZD ' 1 Zeit reicht nicht aus, um Arbeitsvolumen zu bewältigen (4/4)</p> <p>ZD ' 2 Intensität hoch, wenn / weil ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● man konzentriert arbeiten muss (1/4)</li> <li>● man schnell arbeiten muss (2/4)</li> </ul> <p>ZD ' 3 Einige Freelancer haben wenig Zeitdruck. (2/4)</p> <p>ZD ' 4 Einige Freelancer haben häufig Zeitdruck.(1/4)</p>
<b>Unsicherheit</b>
<p>UN ' 1 ● Anforderungen unklar (Zielunsicherheit) (3/4)</p> <p>UN ' 2 Zielkonflikt, weil ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Konflikt zwischen übergreifenden Bedürfnissen und geschäftlichen Zielen (2/4)</li> </ul> <p>UN ' 3 Regulationsunsicherheit durch / weil ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Marktgeschehen schwer überschaubar (1/4)</li> <li>● qualitative Überforderung (1/4)</li> <li>● Entscheidungen unter Unsicherheit (3/4)</li> <li>● trotz optimaler Arbeit unklar, ob man Ziel erreichen wird (2/4)</li> <li>● unzureichendes Feedback (1/4)</li> </ul>

<p>UN ' 4 Hohes Regulationsrisiko (2/4). UN ' 5 Zu Beginn der Selbstständigkeit ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• unsicher, ob man Anforderungen des Kunden gerecht wird (1/4)</li> <li>• unbekannt, wie Selbstständigkeit funktioniert (1/4)</li> <li>• Erwartungen anderer an die berufliche Rolle unklar (1/4)</li> </ul>
<p><b>Ressourcen - personal</b></p>
<p><b>Selbstregulationsstrategien</b></p>
<p>SR ' 1 Unterstützung der Selbstorganisation durch ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• festgelegte Arbeitszeiten (2/4)</li> <li>• Arbeitsende flexibel gestalten (1/4, Flow-Phasen nutzen)</li> <li>• Tagesziele setzen (1/4)</li> <li>• Arbeit systematisch planen (3/4)</li> <li>• zeitliche Trennung von privaten und beruflichen Aktivitäten (1/4)</li> <li>• Überwachung des Bearbeitungsstands der Aufgaben (2/4)</li> <li>• Arbeitsroutinen (1/4)</li> </ul>
<p><b>Erfahrungen / Referenzen</b></p>
<p>ERF ' 1 Gute Referenzen können bei Akquise helfen.(2/4) ERF ' 2 Jobanfragen aufgrund guter Reputation (1/4). ERF ' 3 Durch Erfahrung ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bekommt man mehr Vertrauen ins berufliche Überleben (2/4)</li> <li>• wird (Regulations-) Unsicherheit reduziert (2/4)</li> </ul>
<p><b>Ressourcen – situational</b></p>
<p><b>finanzielle Ressourcen</b></p>
<p>FR ' 1 Vorteile durch finanzielle Ressourcen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• reduziert finanzielle Unsicherheit (4/4)</li> <li>• Zeitersparnis, wenn man Aufgaben nach extern delegieren kann (1/4)</li> <li>• man kann Weiterbildungskurse besuchen (1/4)</li> </ul> <p>FR ' 2 Einkommen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• entspricht im Durchschnitt Akademikergehalt (2/4)</li> <li>• ist manchmal sehr hoch (1/4)</li> </ul>
<p><b>Netzwerke / Beziehungen</b></p>
<p>NW ' 1 Berufliche Netzwerke helfen bei ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobakquise (4/4)</li> <li>• fachliche Unterstützung (2/4)</li> <li>• Kontaktausbau (1/4)</li> <li>• Informationssammlung (1/4)</li> </ul> <p>NW ' 2 Stammkunden /gute Kundenbeziehungen von Vorteil (1/4):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mehr Sicherheit in der Interaktion mit Kunden (2/4)</li> <li>• vergrößert Einkommenssicherheit (2/4)</li> </ul>
<p><b>Kooperationsspielraum</b></p>
<p>KSP ' 1 Man arbeitet überwiegend allein (4/4). KSP ' 2 Man kann selbst entscheiden, ob (und mit wem) man kooperiert.(2/4)</p>

## **Kommunikationsmöglichkeiten**

### KOM ' 1

Es gibt wenig Kommunikationsmöglichkeiten bei der Arbeit.(2/4)

### KOM ' 2

Kommunikationsmöglichkeiten umfassen ...

- Telefonate (4/4, mit Kollegen, Interviewpartnern, Lebenspartner, Freunden / Bekannten)
- Email / Chat (3/4, mit Kollegen, Freunden / Bekannten)
- persönliche Treffen extern mit Kollegen oder Freunden in Pausen (2/4)
- abendliche Gespräche mit Lebenspartner über Arbeitsthemen (1/4)

## **Gestaltungsmöglichkeiten**

### G ' 1

Selbstbestimmungsmöglichkeiten umfassen ...

- tägliche Arbeitszeiten (4/4)
- Pausenzeiten (1/4)
- Urlaubszeiten (2/4)
- einzelne freie Tage (1/4)
- Arbeitsvolumen (inkl. Wochenendarbeit) (2/4)
- Entwicklung der Tätigkeit (1/4)
- Unternehmensentwicklung (1/4)
- verfügbare Arbeitsmittel (1/4)
- Arbeitskleidung (1/4)
- Delegation von Tätigkeiten (1/4)
- Höhe des Honorars (2/4)
- Weiterbildung (2/4)
- Akzeptanz oder Ablehnung von Terminvorgaben (1/4)
- Arbeitsfähigkeit (1/4)
- Arbeitsort (1/4)

### G ' 2

Die Wahl des Arbeitsortes hängt von der Tätigkeit ab.(2/4)

### G ' 3

Urlaubszeit und Weiterbildungen durch saisonale Auftragslöcher bestimmt.(1/4)

### G ' 4

Die Wahl der Arbeitstage hängt vom Auftragsvolumen ab.(1/4)

## **Handlungsspielraum**

### HSP ' 1

Aufgabenbezogene Selbstbestimmung umfasst ...

- teilweise Bestimmung des Auftragsgegenstands (3/4)
- Konzeptentwicklung (3/4)
- Planung und ggf. Änderung des Vorgehens (4/4)
- die Art und Weise der Auftragsausführung (3/4)
- Überprüfung des Ergebnisses (2/4)
- ggf. Korrekturen (1/4)

## **Zeitspielraum**

### ZSP ' 1

Zeitliche Selbstbestimmung umfasst ...

- Einteilung der Arbeitszeit (3/4)
- Entscheidung, wann man welche Aufgaben erledigt (2/4)
- Entscheidung, wie lange man an einer Aufgabe arbeitet (3/4)
- Arbeitstempo (1/4)

### ZSP ' 2

Bei bestimmten Tätigkeiten kann man über Arbeitstempo bestimmen (1/4).

### ZSP ' 3

Man kann über Pausenzeiten bestimmen, wenn kein Zeitdruck ist.(1/4)

### ZSP ' 4

Projekttermine sind vorgegeben.(1/4)

## **11.2 Erste Fragebogenversion (1. Erhebung)**

### **Guten Tag!**

Diese Umfrage ist Teil eines **unabhängigen Forschungsprojektes** an der Universität Hamburg.

In diesem Projekt möchten wir die Arbeitssituation der "Neuen-Selbstständigen" (z.B. Freiberufler, "Freelancer" bzw. Solo-Selbstständige Unternehmer) aus psychologischer Sicht untersuchen. Die Beantwortung der Fragen dauert etwa 30 Minuten.

Ihre Daten werden völlig anonym verarbeitet, so dass absolute Vertraulichkeit gewährleistet ist.

### **Vielen herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!**

Sollten Sie Fragen zu Themen haben, die in diesem Fragebogen angesprochen wurden, können Sie sich gerne an uns wenden!

Dipl.-Psych. Julia Grunt  
Arbeits-, Betriebs- und Umweltpsychologie  
Universität Hamburg  
Von-Melle-Park 11  
20146 Hamburg  
Tel.: 040-42838-5828  
Email: [julia.grunt@uni-hamburg.de](mailto:julia.grunt@uni-hamburg.de)

**Zu Beginn möchten wir Sie bitten, einen anonymen Code anzugeben.**

Um die Qualität der Forschungsergebnisse zu erhöhen, wäre es außerordentlich hilfreich, wenn Sie diesen Fragebogen in einigen Wochen ein zweites Mal ausfüllen würden.

Ihr Code ermöglicht es uns dann, Ihre Daten miteinander in Verbindung zu setzen.

Um Ihnen Gedächtnisarbeit zu ersparen, schlagen wir vor, dass Sie den Code nach folgendem **Schlüssel** bilden:

- 1) Erster und letzter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter (z.B. Beate = BE)
- 2) Die ersten 2 Ziffern Ihrer Hausnummer (z.B. 1 = 01)
- 3) Monat Ihrer Geburt (z.B. August = 08)
- 4) Ihre Schuhgröße (z.B. 39 = 39)

Der Code im Beispiel lautet: BE - 01 - 08 - 39

**Ihr CODE:**   -   -   -

Wenn Sie sich für die Ergebnisse dieser Untersuchung interessieren und/oder bereit sind, den Fragebogen ein zweites Mal auszufüllen, **informieren wir Sie gerne per Email**. Dazu brauchen Sie im Folgenden nur Ihre Email-Adresse angeben.

Bitte geben Sie hier **Email-Adresse** an:

SD1 Wie viel **Prozent Ihres Gesamteinkommens** bestreiten Sie durch Ihre selbstständige Tätigkeit?

- Bis zu 50% ( ) 1  
Mehr als 50%, bis zu 75% ( ) 2  
Mehr als 75%, bis zu 100% ( ) 3

SD2 Beschäftigen Sie dauerhaft **sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter**?

- Ja ( ) 1 Nein ( ) 2

SD3 Wie **alt** sind Sie?

\_\_\_\_\_ Jahre

SD4 **Geschlecht**

- weiblich ( ) 1 männlich ( ) 2

SD5 Haben Sie **Kinder**?

- Ja ( ) 1 Nein ( ) 2

SD6 Wie lange arbeiten Sie schon in Ihrer jetzigen **Branche**?

- weniger als 3 Monate ( ) 1  
mehr als 3 Monate bis 6 Monate ( ) 2  
mehr als 6 Monate bis 1 Jahr ( ) 3  
mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre ( ) 4  
mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre ( ) 5  
mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre ( ) 6  
mehr als 10 Jahre bis 15 Jahre ( ) 7  
mehr als 15 Jahre bis 20 Jahre ( ) 8  
mehr als 20 Jahre bis 30 Jahre ( ) 9  
mehr als 30 Jahre bis 40 Jahre ( ) 10  
mehr als 40 Jahre ( ) 11

SD7 Wie lange sind Sie schon **selbstständig**?

- weniger als 3 Monate ( ) 1  
mehr als 3 Monate bis 6 Monate ( ) 2  
mehr als 6 Monate bis 1 Jahr ( ) 3  
mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre ( ) 4  
mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre ( ) 5  
mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre ( ) 6  
mehr als 10 Jahre bis 15 Jahre ( ) 7  
mehr als 15 Jahre bis 20 Jahre ( ) 8  
mehr als 20 Jahre bis 30 Jahre ( ) 9  
mehr als 30 Jahre bis 40 Jahre ( ) 10  
mehr als 40 Jahre ( ) 11

SD8 Wie lange sind Sie schon in Ihrem **jetzigen Tätigkeitsbereich selbstständig** tätig?

- weniger als 3 Monate ( ) 1
- mehr als 3 Monate bis 6 Monate ( ) 2
- mehr als 6 Monate bis 1 Jahr ( ) 3
- mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre ( ) 4
- mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre ( ) 5
- mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre ( ) 6
- mehr als 10 Jahre bis 15 Jahre ( ) 7
- mehr als 15 Jahre bis 20 Jahre ( ) 8
- mehr als 20 Jahre bis 30 Jahre ( ) 9
- mehr als 30 Jahre bis 40 Jahre ( ) 10
- mehr als 40 Jahre ( ) 11

SD11 In welchem **Beruf** arbeiten Sie **überwiegend**?

\_\_\_\_\_

SD13 In welcher **Branche** üben Sie Ihre Tätigkeit überwiegend aus?

(z.B. Journalismus (Zeitschrift, Tagespresse, Online..), Rundfunk, TV, Werbung, PR, Beratung, Training, Web-Design ....))

\_\_\_\_\_

SD14 Was für **Aufträge** bearbeiten Sie typischer Weise?

Bitte beschreiben Sie hier kurz, welcher Art Ihre Aufträge sind (z.B. Führungskräfte-Trainings, Artikel für Frauenzeitschriften etc.)

\_\_\_\_\_

SD9 Welche **Berufsausbildung** haben Sie **in Bezug auf Ihre jetzige Tätigkeit**?

*Sollten mehrere Möglichkeiten auf Sie zutreffen, kreuzen Sie bitte den höchsten Abschluss an!*

- Keinen Abschluss ( ) 1
- Lehre ohne Abschluss (mind. 1,5 Jahre) ( ) 2
- Volontariat o.ä. (ohne Studium bzw. Lehre) ( ) 3
- abgeschlossene Lehre ( ) 4
- Meisterprüfung oder Abschluss einer Fachschule ( ) 5
- Studium ohne Abschluss (mind. 5 Semester) ( ) 6
- Diplom, Magister o. ä. ( ) 7
- Traineeship, Volontariat o. ä. (nach dem Studium) ( ) 8
- Promotion ( ) 9

SD10 In welcher **Organisationsform** arbeiten Sie?

Solo-Selbstständig (Freiberufler/in, Einzelunternehmer/in), **überwiegend alleine** arbeitend  
( ) 1

Solo-Selbstständig (Freiberufler/in, Einzelunternehmer/in), **überwiegend mit Kooperationspartner(inne)n** arbeitend  
(Netzwerke, Sozietäten o. ä.) ( ) 2

GmbH o. ä. ( ) 3

SD12 Sind Sie Mitglied in einer **Interessenvertretung** (Gewerkschaft / Berufsverband etc.)?

- 1 Ja: \_\_\_\_\_  
 2 Nein

FR1 Verfügen Sie über **finanzielle Reserven**, die Sie bei zu geringem bzw. ausbleibendem Umsatz für mindestens 2 Monate nutzen können?

*Bitte markieren Sie alle zutreffenden Punkte!*

Nein

Ja:

Staatliche Förderung (Ich-AG, Überbrückungsgeld o.ä.)

Einkommen des Lebenspartners

Kapitaleinkünfte (inkl. Zins-, Mieteinkünfte)

Eigene Rücklagen bzw. Ersparnisse

Einkommen aus festem Arbeitsverhältnis

Stipendien o. ä.

Existenzgründungskredit

Andere: \_\_\_\_\_

FR2 Wie hoch war **Gewinn 2005** (vor Abzug der Steuern)?

Bis 5.000 Euro  1

über 5.000 bis 10.000 Euro  2

Über 10.000 bis 15.000 Euro  3

Über 15.000 bis 25.000 Euro  4

Über 25.000 bis 35.000 Euro  5

Über 35.000 bis 45.000 Euro  6

Über 45.000 bis 55.000 Euro  7

Über 55.000 bis 65.000 Euro  8

Über 65.000 bis 75.000 Euro  9

Über 75.000 Euro  10

FR 3 Wie hoch wird voraussichtlich Ihr **Gewinn in diesem Jahr** sein (vor Abzug der Steuern)?

Bis 5.000 Euro  1

über 5.000 bis 10.000 Euro  2

Über 10.000 bis 15.000 Euro  3

Über 15.000 bis 25.000 Euro  4

Über 25.000 bis 35.000 Euro  5

Über 35.000 bis 45.000 Euro  6

Über 45.000 bis 55.000 Euro  7

Über 55.000 bis 65.000 Euro  8

Über 65.000 bis 75.000 Euro  9

Über 75.000 Euro  10

Wie sehen Sie sich selber? Im Folgenden finden Sie eine Anzahl von Eigenschaftswörtern, die in Form von Gegensatzpaaren angeordnet sind. Bitte versuchen Sie mit Hilfe dieser Liste zu beschreiben, wie Sie selber **im Allgemeinen** sind.

Beispiel	sehr	ziem-lich	eher	eher	ziem-lich	sehr	
aktiv	( )	( )	( )	( )	( <b>X</b> )	( )	passiv

ES	sehr	ziem-lich	eher	eher	ziem-lich	sehr	
robust	( )	( )	( )	( )	( )	( )	verletzlich
selbstmitleidig	( )	( )	( )	( )	( )	( )	selbstzufrieden
entspannt	( )	( )	( )	( )	( )	( )	überempfindlich
gefühlslabil	( )	( )	( )	( )	( )	( )	gefühlsstabil
sicher	( )	( )	( )	( )	( )	( )	unsicher

Im Folgenden finden Sie Aussagen über **Gefühlslagen und Einstellungen**, wie man sie **bezüglich Arbeit und Leben** haben kann. Dabei gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Bitte lassen Sie keine Frage aus!

Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr Sie den Aussagen zustimmen.

I1 Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.

- trifft fast völlig zu ( ) 7
- trifft größtenteils zu ( ) 6
- trifft etwas zu ( ) 5
- trifft mittelmäßig zu ( ) 4
- trifft wenig zu ( ) 3
- trifft größtenteils nicht zu ( ) 2
- trifft überhaupt nicht zu ( ) 1

I2 Auch wenn ich nicht arbeite, muss ich an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken

- trifft fast völlig zu ( ) 7
- trifft größtenteils zu ( ) 6
- trifft etwas zu ( ) 5
- trifft mittelmäßig zu ( ) 4
- trifft wenig zu ( ) 3
- trifft größtenteils nicht zu ( ) 2
- trifft überhaupt nicht zu ( ) 1

I3 Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.

- trifft fast völlig zu ( ) 7
- trifft größtenteils zu ( ) 6
- trifft etwas zu ( ) 5
- trifft mittelmäßig zu ( ) 4
- trifft wenig zu ( ) 3
- trifft größtenteils nicht zu ( ) 2
- trifft überhaupt nicht zu ( ) 1

I4 Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.

- trifft fast völlig zu ( ) 7
- trifft größtenteils zu ( ) 6
- trifft etwas zu ( ) 5
- trifft mittelmäßig zu ( ) 4
- trifft wenig zu ( ) 3
- trifft größtenteils nicht zu ( ) 2
- trifft überhaupt nicht zu ( ) 1

I5 Ich fühle mich ab und zu so wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.

- trifft fast völlig zu ( ) 7
- trifft größtenteils zu ( ) 6
- trifft etwas zu ( ) 5
- trifft mittelmäßig zu ( ) 4
- trifft wenig zu ( ) 3
- trifft größtenteils nicht zu ( ) 2
- trifft überhaupt nicht zu ( ) 1

I6 Ich bin schnell verärgert.

- trifft fast völlig zu ( ) 7
- trifft größtenteils zu ( ) 6
- trifft etwas zu ( ) 5
- trifft mittelmäßig zu ( ) 4
- trifft wenig zu ( ) 3
- trifft größtenteils nicht zu ( ) 2
- trifft überhaupt nicht zu ( ) 1

I7 Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.

- trifft fast völlig zu ( ) 7
- trifft größtenteils zu ( ) 6
- trifft etwas zu ( ) 5
- trifft mittelmäßig zu ( ) 4
- trifft wenig zu ( ) 3
- trifft größtenteils nicht zu ( ) 2
- trifft überhaupt nicht zu ( ) 1

I8 Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.

- trifft fast völlig zu ( ) 7
- trifft größtenteils zu ( ) 6
- trifft etwas zu ( ) 5
- trifft mittelmäßig zu ( ) 4
- trifft wenig zu ( ) 3
- trifft größtenteils nicht zu ( ) 2
- trifft überhaupt nicht zu ( ) 1

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Fragen nach verschiedenen körperlichen Beschwerden. Antworten Sie bitte, wie Sie sich **während der letzten Zeit** gefühlt haben.

PSB	fast täglich	alle paar Tage	alle paar Wochen	alle paar Monate	nie
1. Ermüden Sie schnell?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
2. Haben Sie Kopfschmerzen?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
3. Spüren Sie es am ganzen Körper, wenn Sie sich über etwas aufregen?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
4. Spüren Sie bei geringer Anstrengung Herzklopfen?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
5. Bekommen Sie bei geringer körperlicher Anstrengung Atemnot?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
6. Haben Sie einen empfindlichen Magen?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
7. Haben Sie ein Völlegefühl?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
8. Verspüren Sie Schwindelgefühle?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
9. Haben Sie Rückenschmerzen?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
10. Sind Sie nervös?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
11. Haben Sie plötzliche Schweißausbrüche?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
12. Haben Sie Schmerzen in der Herzgegend?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
13. Haben Sie Nackenschmerzen?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
14. Haben Sie Schulterschmerzen?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
15. Spüren Sie, dass Ihr ganzer Körper verkrampft ist?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
16. Haben Sie Sodbrennen?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
17. Haben Sie Konzentrationsstörungen?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1

PSB – Fortsetzung	fast täglich	alle paar Tage	alle paar Wochen	alle paar Monate	nie
18. Haben Sie Schlafstörungen (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafstörungen)?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
19. Ist Ihnen übel?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
20. Fühlen Sie sich den Tag über ständig müde und zerschlagen?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1

Manchmal kommt es vor, dass man sehr viel Arbeit hat. Wie denken Sie darüber, **wenn Sie in Arbeitsdruck geraten?**

AB1 Man muss einfach akzeptieren, dass in unserer heutigen Gesellschaft ein gewisser Druck bei der Arbeit **notwendig** ist.

- trifft gar nicht zu ( ) 1
- trifft wenig zu ( ) 2
- trifft mittelmäßig zu ( ) 3
- trifft überwiegend zu ( ) 4
- trifft völlig zu ( ) 5

AB2 Selbst die **schlechtesten Arbeitsbedingungen** haben ihre **guten Seiten**.

- trifft gar nicht zu ( ) 1
- trifft wenig zu ( ) 2
- trifft mittelmäßig zu ( ) 3
- trifft überwiegend zu ( ) 4
- trifft völlig zu ( ) 5

AB3 Man darf beim Arbeitsdruck nicht immer nur das Schlechteste sehen, man muss auch erkennen, dass **dadurch viel geleistet** wird.

- trifft gar nicht zu ( ) 1
- trifft wenig zu ( ) 2
- trifft mittelmäßig zu ( ) 3
- trifft überwiegend zu ( ) 4
- trifft völlig zu ( ) 5

AB4 Wenn man in der Arbeit unter Druck steht, kann man wenigstens **zeigen, was man kann**.

- trifft gar nicht zu ( ) 1
- trifft wenig zu ( ) 2
- trifft mittelmäßig zu ( ) 3
- trifft überwiegend zu ( ) 4
- trifft völlig zu ( ) 5

AB5 Man muss den Arbeitsdruck **einfach akzeptieren**.

- trifft gar nicht zu ( ) 1
- trifft wenig zu ( ) 2
- trifft mittelmäßig zu ( ) 3
- trifft überwiegend zu ( ) 4
- trifft völlig zu ( ) 5

AB6 Die meisten Leute **überschätzen** den Druck, unter dem sie arbeiten.

- trifft gar nicht zu ( ) 1
- trifft wenig zu ( ) 2
- trifft mittelmäßig zu ( ) 3
- trifft überwiegend zu ( ) 4
- trifft völlig zu ( ) 5

Hier interessiert uns Ihre generelle **Einschätzung**, wie Sie mit verschiedenen Situationen **fertig werden**.

SW	stimmt genau	stimmt eher	stimmt kaum	stimmt nicht
1. Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
2. Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
3. Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
4. In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
5. Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
6. Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
7. Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
8. Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
9. Wenn eine neue Sache mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
10. Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1

Im Folgenden wollen wir wissen, wie **zufrieden** Sie mit Ihrer Arbeit sind. Geben Sie bitte an, wie stark folgende Feststellungen auf Sie zutreffen!

AFS	trifft völlig zu	trifft über- wiegend zu	trifft teilweise zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
1. Es gibt Tage, da freue ich mich über meine Arbeit.	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
2. Es gibt Tage, da bin ich stolz über das, was ich bei der Arbeit geschafft habe.	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
3. Meine Arbeit macht mir Spaß.	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
4. Ich habe das Gefühl, mit meiner Arbeit etwas Sinnvolles zu tun.	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
5. Es gibt Tage, an denen ich nach getaner Arbeit beschwingt bin.	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1

Im Folgenden wird Ihnen eine Reihe von Fragen zu Ihren **Auftraggebern** gestellt. Mit **Auftraggeber** ist das Unternehmen gemeint, von dem Sie Ihr Honorar erhalten. Der Auftraggeber kann ein Kundenunternehmen oder z.B. eine zwischengeschaltete Agentur oder ein Beratungsunternehmen sein.

**KU1** Für wie viele **verschiedene Auftraggeber** haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet?

Auftraggeber ist die Person bzw. Organisation, von der Sie Ihr Honorar erhalten.

Für ca. \_\_\_\_\_ Auftraggeber

**KU2** Wie viele Ihrer Auftraggeber sind "**Stammkunden**"?

- sehr wenige/keine (ca. 0 %) ( ) 1
- wenige (ca. 25%) ( ) 2
- einige (ca. 50%) ( ) 3
- viele (ca. 75%) ( ) 4
- sehr viele/alle (ca. 100) ( ) 5

**KU3** Wer sind Ihre **Auftraggeber**?

Bitte beschreiben Sie hier kurz, für welche Art von Auftraggeber Sie arbeiten (z.B. Werbe- oder PR-Agenturen, Redaktionen, Großkonzerne, mittelständische Unternehmen, Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst ...)

---



---



---

Bei den nächsten Fragen geht es um den **Kontakt Ihren Auftraggebern** (bzw. den Kontaktpersonen im Auftraggeber-Unternehmen).  
Bitte schätzen Sie ein, wie Ihre Auftraggeber sind!

**SK** Ich habe mit Auftraggebern zu tun, ...

**SK17** ... die eine **besondere Behandlung** wollen

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu  1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu  2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu  3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu  4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%)  5

**SK33** ... die **überzogene Forderungen** haben

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu  1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu  2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu  3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu  4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%)  5

**SK30** ... die **unter Zeitdruck** stehen

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu  1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu  2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu  3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu  4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%)  5

**SK2** ... deren **Ansichten** nicht mit meinen übereinstimmen.

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu  1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu  2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu  3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu  4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%)  5

**SK5** ... die **unfreundlich** sind

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu  1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu  2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu  3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu  4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%)  5

**SK6** ... die meine **Arbeit behindern**

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu  1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu  2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu  3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu  4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%)  5

SK8 ... die einen **antreiben**

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu ( ) 1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu ( ) 2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu ( ) 3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu ( ) 4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%) ( ) 5

SK12 ... mit denen es **Schwierigkeiten bei der Abstimmung** gibt

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu ( ) 1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu ( ) 2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu ( ) 3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu ( ) 4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%) ( ) 5

SK13 ... bei denen **unklar** ist, was sie von einem wollen

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu ( ) 1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu ( ) 2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu ( ) 3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu ( ) 4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%) ( ) 5

SK14 ... die mir die **Arbeit durch ihr Verhalten erschweren**

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu ( ) 1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu ( ) 2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu ( ) 3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu ( ) 4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%) ( ) 5

SK22 ... deren **Wünsche oft widersprüchlich** sind

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu ( ) 1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu ( ) 2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu ( ) 3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu ( ) 4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%) ( ) 5

SK1 ... die **mit verdeckten Karten spielen.**

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu ( ) 1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu ( ) 2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu ( ) 3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu ( ) 4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%) ( ) 5

SK11 ... die sich **nicht beraten lassen** wollen.

- trifft für keinen der Auftraggeber (0%) zu ( ) 1
- trifft für 25% der Auftraggeber zu ( ) 2
- trifft für 50% der Auftraggeber zu ( ) 3
- trifft für 75% der Auftraggeber zu ( ) 4
- trifft für alle Auftraggeber zu (100%) ( ) 5

Im Folgenden wird Ihnen eine Reihe von Fragen zu Ihrer Arbeit gestellt. Bitte beschreiben Sie Ihre **Arbeitssituation** so **objektiv** wie möglich!

T1 Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit nehmen die folgenden **Aufgaben** ein?  
*Achten Sie bitte darauf, dass Ihre Angaben sich zu 100% addieren!*

Akquise & Kundenkommunikation (inkl. Angebotserstellung)	_____%
Auftragsbearbeitung (inkl. Vorbereitung, Planung, Abstimmung)	_____%
Auftragsmanagement / Verwaltung (inkl. Korrespondenz, Finanzen ...)	_____%
Kundenbetreuung	_____%
Fort- und Weiterbildung	_____%

T2 Welchen **zeitlichen Umfang** haben Ihre Aufträge (minimale Dauer bzw. maximale Dauer)?

minimal \_\_\_\_\_Tage / Wochen / Monate (Unzutreffendes bitte streichen!)  
maximal \_\_\_\_\_Tage / Wochen / Monate (Unzutreffendes bitte streichen!)

T3 Welchen **zeitlichen Umfang** haben die **meisten** Ihrer Aufträge?

Meistens \_\_\_\_\_Tage / Wochen

T4 Wie viele Aufträge haben Sie **in den letzten 12 Monaten** gehabt?

Ca. \_\_\_\_\_ Aufträge

T5 Wo verbringen Sie wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit?

Zu Hause/im eigenen Büro	_____%
In einer Bürogemeinschaft	_____%
Bei Kunden / Auftraggebern	_____%
An anderen Orten: _____	_____%

T6 Wie oft kommt es vor, dass Sie mehrere **Aufträge parallel bearbeiten**?

sehr selten/nie (etwa 1 x pro Jahr)	( ) 1
selten (ein paar Mal pro Jahr)	( ) 2
gelegentlich (etwa 1 x pro Monat)	( ) 3
oft (etwa 1 x pro Woche)	( ) 4
sehr oft (fast täglich)	( ) 5

AE1 An wie vielen **Tagen** in der Woche arbeiten Sie meistens für Ihre **selbstständige Tätigkeit**?

1 Tag	( ) 1
2 Tage	( ) 2
3 Tage	( ) 3
4 Tage	( ) 4
5 Tage	( ) 5
6 Tage	( ) 6
7 Tage	( ) 7

AE2 Wie viele **Stunden** arbeiten Sie durchschnittlich **pro Woche** für Ihre selbstständige Tätigkeit?

- bis zu 20 Stunden  1
- mehr als 20, bis zu 30 Stunden  2
- mehr als 30, bis zu 45 Stunden  3
- mehr als 45, bis zu 65 Stunden  4
- mehr als 65 Stunden  5

AE3 Wie viele Stunden benötigen Sie **durchschnittlich pro Woche** für die **Arbeit im Haushalt** (ggf. einschließlich Kinderbetreuung)?

- bis zu 10 Stunden wöchentlich  1
- mehr als 10, bis zu 15 Stunden wöchentlich  2
- mehr als 15, bis zu 20 Stunden wöchentlich  3
- mehr als 20, bis zu 25 Stunden wöchentlich  4
- mehr als 25 Stunden wöchentlich  5

AE4 Wie viele Wochen **Urlaub** hatten Sie in den letzten 12 Monaten ("Auftragslücken" zählen nicht als Urlaub)?

- keinen  1
- 1 Woche  2
- 2 Wochen  3
- 3 Wochen  4
- 4 Wochen  5
- 5 Wochen  6
- 6 Wochen  7
- mehr als 6 Wochen  8

M1 Wie oft **übernachten** Sie aus beruflichen Gründen **außerhalb Ihres Wohnortes**?

- bis zu 5 Tage / Jahr  1
- mehr als 5, bis zu 25 Tage / Jahr  2
- mehr als 25, bis zu 50 Tage / Jahr  3
- mehr als 50, bis zu 100 Tage / Jahr  4
- mehr als 100 Tage / Jahr  5

P1 Wie lange **vor Auftragsbeginn** werden Sie meistens **gebucht**?

- bis zu 1 Woche im Voraus  1
- mehr als 1 Woche, bis zu 1 Monat im Voraus  2
- mehr als 1 Monat, bis zu 3 Monate im Voraus  3
- mehr als 3 Monate, bis zu 6 Monate im Voraus  4
- mehr als 6 Monate im Voraus  5

P4 Wie viele Ihrer **Buchungen / Optionen** werden vor Auftragsbeginn **storniert**?

- sehr wenige/ keine (ca. 0% der Optionen)  1
- wenige (ca. 10% der Optionen)  2
- einige (ca. 25% der Optionen)  3
- viele (ca. 50% der Optionen)  4
- sehr viele (mehr als 75% der Optionen)  5

P2 Bei wie vielen Ihrer Buchungen / Optionen werden **Termine** vom Auftraggeber noch **offen gehalten bzw. verschoben**?

- bei sehr wenigen/keinen (ca. 0% der Optionen) ( ) 1
- bei wenigen (ca. 25% der Optionen) ( ) 2
- bei einigen (ca. 50% der Optionen) ( ) 3
- bei vielen (ca. 75% der Optionen) ( ) 4
- bei sehr vielen/allen (ca. 100% der Optionen) ( ) 5

P3 Person **A** hat mal **zu viel** und dann **ungeplant fast nichts** zu tun.

Person **B** hat meistens eine **gleichmäßige Arbeitsmenge**.

Ihre Situation ist ...

- genau wie die von A ( ) 5
- ähnlich wie die von A ( ) 4
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 2
- genau wie die von B ( ) 1

P5 Wissen Sie bereits zu Beginn eines Auftrags, wie der **Auftrag sich gestalten wird** (inhaltlich und /oder zeitlich)?

- sehr selten/nie (bei 0% der Aufträge) ( ) 5
- selten (bei ca. 25% der Aufträge) ( ) 4
- gelegentlich (bei ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- oft (bei ca. 75% der Aufträge) ( ) 2
- sehr oft (bei ca. 100% der Aufträge) ( ) 1

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Bearbeitung von **Aufträgen** (inkl. Vorbereitung und Planung).

ZD1 Stehen Sie während der Bearbeitung von **Aufträgen unter Zeitdruck**?

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4
- sehr oft (fast ununterbrochen) ( ) 5

ZD3 Wie häufig passiert es, dass Sie während der Bearbeitung von **Aufträgen schneller arbeiten**, als sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4
- sehr oft (fast ununterbrochen) ( ) 5

ZD5 Wie oft kommt es bei der Bearbeitung von **Aufträgen** vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit **keine Pause** machen können?

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (fast täglich) ( ) 5

ZD7 Wie oft kommt es bei der Bearbeitung von **Aufträgen** vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit **länger als geplant arbeiten**?

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (fast täglich) ( ) 5

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Bearbeitung Ihrer **sonstigen Aufgaben** (Orga, Akquise, Korrespondenz, Finanzen, Unternehmensentwicklung etc.)

ZD2 Stehen Sie bei der Arbeit **unter Zeitdruck**, wenn Sie **nicht** an Aufträgen arbeiten?

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4
- sehr oft (fast ununterbrochen) ( ) 5

ZD4 Wie häufig passiert es, dass Sie **schneller arbeiten**, als sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen, wenn Sie **nicht** an Aufträgen arbeiten?

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Woche) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Tag) ( ) 4
- sehr oft (fast ununterbrochen) ( ) 5

ZD6 Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit **keine Pause** machen können, wenn Sie **nicht** an Aufträgen arbeiten?

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (fast täglich) ( ) 5

ZD8 Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit **länger als geplant arbeiten**, wenn Sie **nicht** an Aufträgen arbeiten?

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (mehrmals pro Monat) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (fast täglich) ( ) 5

Die folgenden Fragen beziehen sich wieder auf Ihre **gesamte Tätigkeit**.

UN1 Wie oft erhalten Sie von Kunden / Vertretern des Auftraggebers **unklare Aufträge** (Informationen, Vorgaben)?

Z.B. zu Beginn der Zusammenarbeit bzw. bei Abstimmungen

- sehr selten/nie (bei ca. 0% der Aufträge) ( ) 1
- selten (bei ca. 25% der Aufträge) ( ) 2
- gelegentlich (bei ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- oft (bei ca. 75% der Aufträge) ( ) 4
- sehr oft (bei ca. 100% der Aufträge) ( ) 5

UN2 Wie oft erhalten Sie von Kunden / Vertretern des Auftraggebers **widersprüchliche Aufträge** (Informationen, Vorgaben)?

Z.B. zu Beginn der Zusammenarbeit bzw. bei Abstimmungen

- sehr selten/nie (bei ca. 0% der Aufträge) ( ) 1
- selten (bei ca. 25% der Aufträge) ( ) 2
- gelegentlich (bei ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- oft (bei ca. 75% der Aufträge) ( ) 4
- sehr oft (bei ca. 100% der Aufträge) ( ) 5

UN3 Wie oft kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit **Entscheidungen** fällen müssen, **ohne ausreichende Informationen** zu haben?

- sehr selten / nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (fast täglich) ( ) 5

UN4 Wie oft kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit **Entscheidungen** fällen müssen, ohne deren **Folgen** zu kennen?

- sehr selten / nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (fast täglich) ( ) 5

UN5 Inwieweit müssen Sie sich beruflich so verhalten, dass es Ihren persönlichen **Bedürfnissen bzw. Wertvorstellungen widerspricht**?

- sehr selten / nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (fast täglich) ( ) 5

UN6 Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen **mangelnder Kenntnisse bzw. Erfahrungen nicht** wissen, wie Sie bei der Bearbeitung einer Aufgabe / eines Auftrags vorgehen sollen?

- sehr selten / nie (bei ca. 0% der Aufgaben) ( ) 1
- selten (bei ca. 10% der Aufgaben) ( ) 2
- gelegentlich (bei ca. 25% der Aufgaben) ( ) 3
- oft (bei ca. 50% der Aufgaben) ( ) 4
- sehr oft (bei mehr als 50% der Aufgaben) ( ) 5

UN7 Person A weiß aufgrund der **verlässlichen Rückmeldungen** von Kunden, Kollegen etc. immer ob ihre Arbeitsleistungen gut waren.

Person B erhält **kaum verlässlichen Rückmeldungen** über ihre Arbeitsergebnisse (z.B. von Kunden, Kollegen etc.).

Ihre Arbeitssituation ist ...

- genau wie die von A ( ) 1
- ähnlich wie die von A ( ) 2
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 4
- genau wie die von B ( ) 5

UN8 Die Entwicklungen innerhalb der Branche von Person A vollziehen sich **relativ langsam**.

Die Entwicklungen innerhalb der Branche von Person B vollziehen sich sehr **schnell und dynamisch**.

Ihre Arbeitssituation ist ...

- genau wie die von A ( ) 1
- ähnlich wie die von A ( ) 2
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 4
- genau wie die von B ( ) 5

HS1 Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viele **Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen** bietet Ihnen Ihre Arbeit?

- sehr wenig ( ) 1
- ziemlich wenig ( ) 2
- etwas ( ) 3
- ziemlich viel ( ) 4
- sehr viel ( ) 5

HS2 Bei wie vielen Ihrer Aufträge können Sie **selbst** die Idee bzw. das Konzept **entwickeln**?

- bei fast allen (ca. 100% der Aufträge) ( ) 5
- bei vielen (ca. 75% der Aufträge) ( ) 4
- bei einigen (ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- bei wenigen (ca. 25% der Aufträge) ( ) 2
- bei sehr wenigen/keinem (ca. 0% der Aufträge) ( ) 1

HS3 Bei wie vielen Ihrer Aufträge können Sie sich an der Ideen- bzw. Konzeptentwicklung **beteiligen**?

- bei fast allen (ca. 100% der Aufträge) ( ) 5
- bei vielen (ca. 75% der Aufträge) ( ) 4
- bei einigen (ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- bei wenigen (ca. 25% der Aufträge) ( ) 2
- bei sehr wenigen/keinem (ca. 0% der Aufträge) ( ) 1

HS2 Bei wie vielen Ihrer Aufträge können Sie selbst das gesamte **Vorgehen** bei der Bearbeitung **bestimmen** (inhaltliche und zeitliche Projekt- bzw. Jobplanung, Art und Weise der Ausführung) ohne dass Ihnen z.B. vom Auftraggeber ein Vorgehen vorgegeben wird?

- bei fast allen (ca. 100% der Aufträge) ( ) 5
- bei vielen (ca. 75% der Aufträge) ( ) 4
- bei einigen (ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- bei wenigen (ca. 25% der Aufträge) ( ) 2
- bei sehr wenigen/keinem (ca. 0% der Aufträge) ( ) 1

HS5 Können Sie **Aufträge ablehnen**, wenn Sie Ihnen **nicht** zusagen (ohne dadurch z.B. finanzielle Probleme zu bekommen)?

- immer (100% der Aufträge, die mir *nicht* zusagen) ( ) 5
- oft (75% der Aufträge, die mir *nicht* zusagen) ( ) 4
- manchmal (50% der Aufträge, die mir *nicht* zusagen) ( ) 3
- selten (25% der Aufträge, die mir *nicht* zusagen) ( ) 2
- sehr selten/nie (0% der Aufträge, die mir *nicht* zusagen ) ( ) 1
- Ich hatte noch nie Aufträge, die mir nicht zusagten. ( ) 9

ZS2 Wie lange können Sie bei der Arbeit **beim Auftraggeber bzw. extern** im Durchschnitt Ihre **Arbeit unterbrechen** und etwas anderes dazwischen schieben (z.B. eine Pause), ohne danach in Zeitnot zu geraten?

- gar nicht ( ) 1
- bis zu 15 Minuten ( ) 2
- mehr als 15, bis zu 30 Minuten ( ) 3
- mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde ( ) 4
- mehr als 1 Stunde, bis zu 2 Stunden ( ) 5
- mehr als 2 Stunden ( ) 6
- ich arbeite nie beim Kunden / extern ( ) 9

ZS1 Wie lange können Sie im Durchschnitt bei der Arbeit **in Ihrem Büro** Ihre **Arbeit unterbrechen** und irgendetwas anderes dazwischen schieben (z.B. eine Pause), ohne danach in Zeitnot zu geraten?

- gar nicht ( ) 1
- bis zu 15 Minuten ( ) 2
- mehr als 15, bis zu 30 Minuten ( ) 3
- mehr als 30 Minuten, bis zu 1 Stunde ( ) 4
- mehr als 1 Stunde, bis zu 2 Stunden ( ) 5
- mehr als 2 Stunden ( ) 6

ZS3 Bei wie vielen Aufträgen können Sie die **Auftragstermine** (z.B. Lage des Start- bzw. Abgabetermins) **im Vorfeld beeinflussen**?

- bei sehr vielen/allen (ca. 100% der Aufträge) ( ) 5
- bei vielen (ca. 75% der Aufträge) ( ) 4
- bei einigen (ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- bei wenigen (ca. 25% der Aufträge) ( ) 2
- bei sehr wenigen/keinem (ca. 0% der Aufträge) ( ) 1

ZS4 Bei wie vielen Aufträgen können Sie **Deadlines / Abgabetermine** nachträglich **verschieben**?

- bei sehr vielen/allen (ca. 100% der Aufträge) ( ) 5
- bei vielen (ca. 75% der Aufträge) ( ) 4
- bei einigen (ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- bei wenigen (ca. 25% der Aufträge) ( ) 2
- bei sehr wenigen (ca. 0% der Aufträge) ( ) 1
  
- Ich bearbeite keine längeren "Projekte". ( ) 9

ZS5 Können Sie die **Dauer Ihrer Projekte bzw. Jobs** (Zeit, die Sie für die Auftragserledigung haben) mitbestimmen?

- sehr selten/nie (bei 0% der Aufträge) ( ) 1
- selten (bei ca. 25% der Aufträge) ( ) 2
- gelegentlich (bei ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- oft (bei ca. 75% der Aufträge) ( ) 4
- sehr oft (bei ca. 100% der Aufträge) ( ) 5

ZS6 Wie viele Ihrer **Arbeitstage** können Sie **frei einteilen**?

- sehr viele (ca. 100% der Arbeitstage) ( ) 5
- viele (ca. 75% der Arbeitstage) ( ) 4
- einige (ca. 50% der Arbeitstage) ( ) 3
- wenige (ca. 25% der Arbeitstage) ( ) 2
- sehr wenige (ca. 0% der Arbeitstage) ( ) 1

ZS7 Wie lange können Sie in der Regel kurzfristig **eine Auszeit nehmen** (z.B. nach einer anstrengenden Arbeitsphase)?

- gar nicht ( ) 1
- bis zu einem 1/2 Tag ( ) 2
- mehr als 1/2 Tag, bis zu 1Tag ( ) 3
- mehr als 1 Tag, bis zu 2 Tagen ( ) 4
- mehr als 2 Tage ( ) 5

GM Wie stark werden folgende Merkmale Ihrer Arbeitssituation von <b>externen Faktoren</b> (Kunden, Markt etc.) beeinflusst?	wird <b>ganz</b> von Kunde/ Markt bestimmt	wird <b>eher</b> von Kunde/ Markt bestimmt	wird <b>sowohl als auch</b> von mir als Kunde./ Markt bestimmt	wird <b>eher</b> von mir bestimmt	wird <b>ganz</b> von mir bestimmt
1. Urlaubsplanung?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
2. die Planung Ihrer täglichen Arbeitszeiten (Lage, Dauer, "Überstunden")?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
3. Pausengestaltung?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
4. Weiterbildungsaktivitäten?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
5. die Anschaffung neuer Arbeitsmittel?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
6. die Gestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. Einrichtung des Büros)?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
7. die Wahl des Arbeitsortes?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1
8. Unternehmensentwicklung (Tätigkeitsbereich, Produkte)?	( ) 5	( ) 4	( ) 3	( ) 2	( ) 1

Im Folgenden geht es darum, wie gut Sie **während Ihrer Arbeit** mit anderen Personen Kontakt aufnehmen, jemandem helfen / Hilfe erhalten oder sich mit anderen unterhalten können. Die folgenden Fragen beziehen sich auf Tage, an denen Sie **in Ihrem Büro** arbeiten.

**KOM1** Mit wie vielen verschiedenen Berufskolleg(inn)en / Kooperationspartner(inne)n können Sie während der Arbeit in Ihrem Büro **telefonisch oder per Email etc.** Kontakt aufnehmen?

- mit keiner Person ( ) 1
- mit 1 - 2 Personen ( ) 2
- mit 3 - 5 Personen ( ) 3
- mit 6 - 10 Personen ( ) 4
- mit mehr als 10 Personen ( ) 5

**KOM2** Mit wie vielen verschiedenen Berufskolleg(inn)en / Kooperationspartner(inne)n können Sie während der Arbeit in Ihrem Büro **persönlich** Kontakt aufnehmen?

- mit keiner Person ( ) 1
- mit 1 - 2 Personen ( ) 2
- mit 3 - 5 Personen ( ) 3
- mit 6 - 10 Personen ( ) 4
- mit mehr als 10 Personen ( ) 5

KOM3 Können Sie sich während der Arbeit in Ihrem Büro mit **Anderen** (z.B. Kolleg(inn)en, Partner/in, Bekannten) **persönlich** über Dinge unterhalten, die **nichts** mit der Arbeit zu tun haben?

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (ein bis mehrmals täglich) ( ) 5

KOM7 Mit wie vielen **Auftraggebern** haben Sie an einem Arbeitstag in Ihrem Büro durchschnittlich **telefonisch / per Email etc.** Kontakt?

- mit keiner Person ( ) 1
- mit 1 - 2 Personen ( ) 2
- mit 3 - 5 Personen ( ) 3
- mit 6 - 10 Personen ( ) 4
- mit mehr als 10 Personen ( ) 5

KOM8 Mit wie vielen **Auftraggebern** haben Sie an einem Arbeitstag in Ihrem Büro durchschnittlich **persönlich** Kontakt?

- mit keiner Person ( ) 1
- mit 1 - 2 Personen ( ) 2
- mit 3 - 5 Personen ( ) 3
- mit 6 - 10 Personen ( ) 4
- mit mehr als 10 Personen ( ) 5

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Tage, an denen Sie **beim Kunden / Auftraggeber** arbeiten bzw. auf **externe Arbeitstermine (= extern)**.  
Wenn Sie **nie** extern arbeiten, überspringen Sie die Fragen KOM4-KOM10!

KOM4 Mit wie vielen verschiedenen Berufskolleg(inn)en / Kooperationspartner(inne)n können Sie während der Arbeit beim Kunden **telefonisch / per Email etc.** Kontakt aufnehmen?

- mit keiner Person ( ) 1
- mit 1 - 2 Personen ( ) 2
- mit 3 - 5 Personen ( ) 3
- mit 6 - 10 Personen ( ) 4
- mit mehr als 10 Personen ( ) 5

KOM5 Mit wie vielen verschiedenen Berufskolleg(inn)en / Kooperationspartner(inne)n können Sie während der Arbeit beim Kunden **persönlich** Kontakt aufnehmen?

- mit keiner Person ( ) 1
- mit 1 - 2 Personen ( ) 2
- mit 3 - 5 Personen ( ) 3
- mit 6 - 10 Personen ( ) 4
- mit mehr als 10 Personen ( ) 5

KOM6 Können Sie sich während der Arbeit beim Kunden mit **Anderen** (z.B. Kolleg(inn)en, Partner/in, Bekannten) **persönlich** über Dinge unterhalten, die **nichts** mit der Arbeit zu tun haben?

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (ein bis mehrmals täglich) ( ) 5

KOM9 Mit wie vielen Auftraggebern haben Sie an einem Arbeitstag extern durchschnittlich **telefonisch / per Email** etc. Kontakt?

- mit keiner Person ( ) 1
- mit 1 - 2 Personen ( ) 2
- mit 3 - 5 Personen ( ) 3
- mit 6 - 10 Personen ( ) 4
- mit mehr als 10 Personen ( ) 5

KOM10 Mit wie vielen Auftraggebern haben Sie an einem Arbeitstag extern durchschnittlich **persönlich** Kontakt?

- mit keiner Person ( ) 1
- mit 1 - 2 Personen ( ) 2
- mit 3 - 5 Personen ( ) 3
- mit 6 - 10 Personen ( ) 4
- mit mehr als 10 Personen ( ) 5

Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, **wenn es in der Arbeit schwierig wird?**

		Gar nicht	Wenig	Ziem-lich	Völlig	Nicht vor-handen
SU1K	Auftraggeber	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1P	Kooperationspartner(innen) / Berufs-Kolleg(inn)en	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1L	Lebenspartner(in)	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1A	Anderer (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9

Wie sehr sind die Personen bereit, Ihre **Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit** anzuhören?

		Gar nicht	Wenig	Ziem-lich	Völlig	Nicht vor-handen
SU1K	Auftraggeber	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1P	Kooperationspartner(innen) / Berufs-Kolleg(inn)en	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1L	Lebenspartner(in)	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1A	Anderer (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9

Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, **so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?**

		Gar nicht	Wenig	Ziem-lich	Völlig	Nicht vor- handen
SU1K	Auftraggeber	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1P	Kooperationspartner(innen) / Berufs- Kolleg(inn)en	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1L	Lebenspartner(in)	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1A	Andere (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9

Wie **leicht lässt es sich** mit diesen Menschen **reden?**

		Gar nicht	Wenig	Ziem-lich	Völlig	Nicht vor- handen
SU1K	Auftraggeber	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1P	Kooperationspartner(innen) / Berufs- Kolleg(inn)en	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1L	Lebenspartner(in)	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9
SU1A	Andere (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)	( ) 1	( ) 2	( ) 3	( ) 4	( ) 9

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die **Zusammenarbeit** mit den Vertretern Ihrer Auftraggeber bzw. die Zusammenarbeit mit Ihren Kunden (= Auftraggeber).

KEK1 Erfordert es Ihre Arbeit, dass Sie von sich aus **aktiv den Kontakt** zu (potentiellen) Auftraggebern **suchen?**

- sehr selten/nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (mehrmals pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (ein bis mehrmals täglich) ( ) 5

KEK2 Erfordert es Ihre Arbeit, dass Sie **genau zuhören und nachfragen**, um zu verstehen, was Ihre Auftraggeber von Ihnen wollen?

- sehr selten/nie (bei 0% der Aufträge) ( ) 1
- selten (bei 25% der Aufträge) ( ) 2
- gelegentlich (bei 50% der Aufträge) ( ) 3
- oft (bei 75% der Aufträge) ( ) 4
- immer (bei allen Aufträgen, 100%) ( ) 5

KEK3 Erfordert es Ihre Arbeit, dass Sie Ihre **Auftraggeber fachlich beraten?**

- sehr selten/nie (bei 0% der Aufträge) ( ) 1
- selten (bei 25% der Aufträge) ( ) 2
- gelegentlich (bei 50% der Aufträge) ( ) 3
- oft (bei 75% der Aufträge) ( ) 4
- immer (bei allen Aufträgen, 100%) ( ) 5

KEK4 Wie viele Ihrer Kunden haben selbst ein gewisses **Fachwissen** in Ihrem Tätigkeitsbereich?

- sehr viele/alle (ca. 100% der Kunden) ( ) 1
- viele (ca. 75% der Kunden) ( ) 2
- einige (ca. 50% der Kunden) ( ) 3
- wenige (ca. 25% der Kunden) ( ) 4
- sehr wenige (ca. 10% der Kunden) ( ) 5

KEK5 Ist es für die Ausführung Ihrer Aufträge erforderlich, dass Sie sich mit Ihren Auftraggebern **über die Art und Weise Ihrer Zusammenarbeit abstimmen?**

- sehr selten/nie (bei 0% der Aufträge) ( ) 1
- selten (bei 25% der Aufträge) ( ) 2
- gelegentlich (bei 50% der Aufträge) ( ) 3
- oft (bei 75% der Aufträge) ( ) 4
- immer (bei allen Aufträgen, 100%) ( ) 5

KEK6 Ist es für die Ausführung Ihrer Aufträge erforderlich, dass Sie Ihr **Vorgehen gemeinsam** mit Ihren Auftraggebern **planen?**

- sehr selten/nie (bei 0% der Aufträge) ( ) 1
- selten (bei 25% der Aufträge) ( ) 2
- gelegentlich (bei 50% der Aufträge) ( ) 3
- oft (bei 75% der Aufträge) ( ) 4
- immer (bei allen Aufträgen, 100%) ( ) 5

KEK7 Ist es für Ihre Arbeit erforderlich, dass Sie genau wissen, **wie weit die Auftraggeberseite gerade ist?**

- sehr selten/nie (bei 0% der Aufträge) ( ) 1
- selten (bei 25% der Aufträge) ( ) 2
- gelegentlich (bei 50% der Aufträge) ( ) 3
- oft (bei 75% der Aufträge) ( ) 4
- immer (bei allen Aufträgen, 100%) ( ) 5

KEK8 Ist es für Ihre Arbeit erforderlich, dass die Auftraggeberseite genau weiß, **wie weit Sie gerade mit der Arbeit sind?**

- sehr selten/nie (bei 0% der Aufträge) ( ) 1
- selten (bei 25% der Aufträge) ( ) 2
- gelegentlich (bei 50% der Aufträge) ( ) 3
- oft (bei 75% der Aufträge) ( ) 4
- immer (bei allen Aufträgen, 100%) ( ) 5

ED1 Wie oft kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass man **Gefühle unterdrücken muss**, um nach außen hin „neutral“ zu erscheinen?

- sehr selten / nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Tag) ( ) 4
- sehr oft (mehrmals am Tag) ( ) 5

ED3 Wie oft kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass man gegenüber **Auftraggebern Gefühle zeigen** muss, die **nicht** mit dem übereinstimmen, was man momentan **ihnen gegenüber** fühlt?

- sehr selten / nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Tag) ( ) 4
- sehr oft (mehrmals am Tag) ( ) 5

ED4 Wie oft kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass man nach außen hin **angenehme** Gefühle (zum Beispiel Freundlichkeit) zeigen muss, während man **innerlich gleichgültig** ist?

- sehr selten / nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Tag) ( ) 4
- sehr oft (mehrmals am Tag) ( ) 5

ED5 Wie oft kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie nach außen hin Gefühle zeigen müssen, **die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?**

- sehr selten / nie ( ) 1
- selten (etwa 1 x pro Monat) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Tag) ( ) 4
- sehr oft (mehrmals am Tag) ( ) 5

Bitte überlegen Sie bei der Beantwortung der folgenden Fragen, welches Verhalten **durch Ihre Arbeit gefordert** wird. Dabei ist es **nicht** wichtig, ob Sie persönlich sich so verhalten.

SR1 Wie oft muss man sich bei Ihrer Arbeit mit **aktuellen Informationen** (Branche, Markt etc.) versorgen?

- sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) ( ) 1
- selten (ein paar Mal im Jahr) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (etwa 1 x pro Tag) ( ) 5

SR4 Wie oft muss man sich bei Ihrer Arbeit aktiv mit der **Koordination von Aufgaben / Aufträgen** befassen?

- sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) ( ) 1
- selten (ein paar Mal im Jahr) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (etwa 1 x pro Tag) ( ) 5

SR7 Wie oft muss man bei Ihrer Arbeit **Arbeitsplatz** und **Arbeitsmittel überprüfen** (Instandhaltung, Arbeitsmittelbeschaffung etc.)?

- sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) ( ) 1
- selten (ein paar Mal im Jahr) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (etwa 1 x pro Tag) ( ) 5

SR9 Wie häufig muss man bei Ihrer Arbeit aktiv seine **Arbeitsweise überprüfen** (z.B. weil etwas nicht optimal läuft)?

- sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) ( ) 1
- selten (ein paar Mal im Jahr) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (etwa 1 x pro Tag) ( ) 5

SR2 Wie **genau bzw. detailliert** muss man bei Ihrer Arbeit in der Regel seine **Aufgaben** bzw. **Termine planen**?

- monatsweise ( ) 1
- wochenweise ( ) 2
- tageweise ( ) 3
- stundenweise ( ) 4
- minutenweise ( ) 5

SR3 Die Arbeit von Person **A** erfordert relativ **feste, regelmäßige Arbeitszeiten**, ähnlich wie bei einem Angestellten.

Die Arbeit von Person **B** erfordert **variable Arbeitszeiten**, die täglich wechseln können.

Ihre Arbeitssituation ist ...

- genau wie die von A ( ) 1
- ähnlich wie die von A ( ) 2
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 4
- genau wie die von B ( ) 5

SR8 Wie sehr muss man bei Ihrer Arbeit seine Aufgaben **nach Plan erledigen**?

- Auf den Monat genau ( ) 1
- Auf die Woche genau ( ) 2
- Auf den Tag genau ( ) 3
- Auf die Stunde genau ( ) 4
- Auf die Minute genau ( ) 5

VA1 Die Arbeit von Person **A** beinhaltet **viele unterschiedliche** Aufgabenbereiche (Steuer, Marketing, Kundenprojekte ...).

Die Arbeit von Person **B** beinhaltet **wenig unterschiedliche** Aufgabenbereiche.

Ihre Arbeitssituation ist ...

- genau wie die von A ( ) 5
- ähnlich wie die von A ( ) 4
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 2
- genau wie die von B ( ) 1

VA2 Wie viele Ihrer Aufträge sind einander **inhaltlich / thematisch ähnlich**?

Beispiel: Alle Aufträge von Trainer A beziehen sich immer auf das Thema "Führung" (=100%).

- sehr viele/alle (ca. 100% der Aufträge) ( ) 1
- viele (ca. 75% der Aufträge) ( ) 2
- einige (ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- wenige (ca. 25% der Aufträge) ( ) 4
- sehr wenige (ca. 0% der Aufträge) ( ) 5

VA3 Person **A** bearbeitet ganz **unterschiedliche Arten von Aufträgen** zu einem bestimmten Thema.

Person **B** bearbeitet immer die **gleiche Art von Auftrag** zu einem bestimmten Thema.

Beispiel: Die Journalistin A ist auf das Thema „Sport“ spezialisiert. Manchmal schreibt sie zu diesem Thema Interviews, dann Reportagen, dann ein Dossier... Journalistin B schreibt immer Reportagen.

Ihre Arbeitssituation ist ...

- genau wie die von A ( ) 5
- ähnlich wie die von A ( ) 4
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 2
- genau wie die von B ( ) 1

VA4 Die Aufträge von **A** erfordern immer das **gleiche Vorgehen**.

Die Aufträge von **B** erfordern ein sehr **unterschiedliches Vorgehen**.

Beispiel: Web-Designer A geht bei der Erstellung von Web-Sites immer gleich vor. Designer B muss je nach Auftrag immer wieder anders vorgehen.

Ihre Arbeitssituation ist ...

- genau wie die von A ( ) 1
- ähnlich wie die von A ( ) 2
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 4
- genau wie die von B ( ) 5

VA5 **A** hat sehr **viel** Routinearbeit.

**B** hat **kaum** Routinearbeit.

Ihre Arbeitssituation ist ...

- genau wie die von A ( ) 1
- ähnlich wie die von A ( ) 2
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 4
- genau wie die von B ( ) 5

AK1 Wie oft müssen Sie bei Ihrer Arbeit sehr **komplizierte** Entscheidungen treffen?

- sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) ( ) 1
- selten (ein paar Mal pro Jahr) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (fast täglich) ( ) 5

AK3 Wie oft können Sie bei Ihrer Arbeit **Neues dazulernen** (fachlich)?

- sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) ( ) 1
- selten (ein paar Mal pro Jahr) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (fast täglich) ( ) 5

AK7 Wie oft muss man bei Ihrer Tätigkeit neue **Konzepte bzw. Ideen entwickeln**?

- sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) ( ) 1
- selten (ein paar Mal pro Jahr) ( ) 2
- gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) ( ) 3
- oft (etwa 1 x pro Woche) ( ) 4
- sehr oft (fast täglich) ( ) 5

AK2 Wie viele Ihrer **Aufgaben / Aufträge** sind **besonders schwierig**?

- sehr viele/alle (ca. 100% der Aufträge) ( ) 1
- viele (ca. 75% der Aufträge) ( ) 2
- einige (ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- wenige (ca. 25% der Aufträge) ( ) 4
- sehr wenige (ca. 0% der Aufträge) ( ) 5

AK4 Person **A** hat Aufgaben / Aufträge, bei denen sie sich **bewusst in Erinnerung rufen** muss, was im Einzelnen zu tun ist.

Person **B** hat Aufgaben /Aufträge, bei denen **sofort klar** ist, was zu tun ist.

Ihre Arbeitssituation ist ...

- genau wie die von A ( ) 5
- ähnlich wie die von A ( ) 4
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 2
- genau wie die von B ( ) 1

AK5 Person A hat Aufgaben /Aufträge, für deren Bearbeitung sie **neue Pläne entwickeln** muss (bzgl. Konzeption, Budget, Zeit etc.).

Person B hat Aufgaben / Aufträge, bei denen sie **auf frühere Pläne zurückgreifen** kann.

Ihre Arbeitssituation ist ...

- genau wie die von A ( ) 5
- ähnlich wie die von A ( ) 4
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 2
- genau wie die von B ( ) 1

AK6 Person A muss die Planung verschiedener **Aufgabenteile inhaltlich aufeinander abstimmen**.

Person B kann bei ihren Tätigkeiten verschiedene **Aufgabenteile unabhängig voneinander planen**.

Ihre Arbeitssituation ist ...

- genau wie die von A ( ) 5
- ähnlich wie die von A ( ) 4
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 2
- genau wie die von B ( ) 1

GK1 Wie viele Ihrer Aufträge werden Ihren Anstrengungen und Leistungen **entsprechend** (oder besser) bezahlt?

- sehr viele/alle (ca. 100% der Aufträge) ( ) 1
- viele (ca. 75% der Aufträge) ( ) 2
- einige (ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- wenige (ca. 25% der Aufträge) ( ) 4
- sehr wenige (ca. 0% der Aufträge) ( ) 5

GK2 Bei wie vielen Aufträgen erhalten Sie eine angemessene **persönliche Anerkennung**?

- bei sehr vielen/allen (ca. 100% der Aufträge) ( ) 5
- bei vielen (ca. 75% der Aufträge) ( ) 4
- bei einigen (ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- bei wenigen (ca. 25% der Aufträge) ( ) 2
- bei sehr wenigen (ca. 0% der Aufträge) ( ) 1

EU1 Person A hat für das nächste halbe Jahr **genug Aufträge / Buchungen**, um ihren finanziellen Bedarf zu decken.

Person B hat für das nächste halbe Jahr noch **keine Aufträge / Buchungen**.

Ihre Situation ist ...

- genau wie die von A ( ) 1
- ähnlich wie die von A ( ) 2
- zwischen A und B ( ) 3
- ähnlich wie die von B ( ) 4
- genau wie die von B ( ) 5

EU2 Inwieweit **schwanken Ihre Einnahmen** von Monat zu Monat?

- sehr wenig/gar nicht (0%) ( ) 1
- wenig (um bis zu 25%) ( ) 2
- einigermaßen (um bis zu 50%) ( ) 3
- ziemlich (um bis zu 75%) ( ) 4
- sehr (um bis zu 100%) ( ) 5

EU3 Wie viele Ihrer **Rechnungen** werden von den Kunden **pünktlich bezahlt** (innerhalb der gesetzlichen Zahlungsfrist von 30 Tagen)?

- sehr viele/alle (ca. 100% der Aufträge) ( ) 1
- viele (ca. 75% der Aufträge) ( ) 2
- einige (ca. 50% der Aufträge) ( ) 3
- wenige (ca. 25% der Aufträge) ( ) 4
- sehr wenige (ca. 0% der Aufträge) ( ) 5

EU4 Wenn Sie Ihre selbstständige Tätigkeit wegen Auftragsmangels aufgeben müssten, wie groß wären dann Ihre Chancen, wieder **eine adäquate Tätigkeit** (z.B. als Angestellte(r)) zu finden?

- sehr gut ( ) 1
- ziemlich gut ( ) 2
- mittelmäßig ( ) 3
- schlecht ( ) 4
- sehr schlecht ( ) 5

EU5 Wenn Sie Ihre selbstständige Tätigkeit wegen Auftragsmangels aufgeben müssten, wie gut wären dann Ihre Chancen, **überhaupt** eine Tätigkeit zu finden?

- sehr gut ( ) 1
- ziemlich gut ( ) 2
- mittelmäßig ( ) 3
- schlecht ( ) 4
- sehr schlecht ( ) 5

**Vielen Herzlichen Dank für Ihre Mühe!**

Wenn Sie möchten, können Sie uns an dieser Stelle noch eine Rückmeldung zum Fragebogen geben.

## 11.3 Zweite Fragebogenversion (2. Erhebung)

### Analyse freiberuflicher Arbeit

---

#### Information

---

Guten Tag!

Wir möchten Sie herzlich einladen, an einer Befragung zur Analyse Ihrer Arbeitssituation teilzunehmen. Die Untersuchung ist Teil eines wissenschaftlichen Forschungsprojektes an der Universität Hamburg. In diesem Projekt werden die Arbeitssituation von Solo-Selbstständigen (z.B. Freiberufler, "Freelancer" etc.) und ihr Wohlbefinden aus psychologischer Sicht untersucht. Ihre Daten werden völlig anonym verarbeitet.

Mit Ihrer Teilnahme an der Befragung tragen Sie dazu bei, dass wir neue Erkenntnisse über die Arbeit von Freelancern und ihre Auswirkungen auf den Menschen gewinnen. Dieses Wissen wird u. a. zur Erarbeitung angemessener Präventions- und Qualifizierungskonzepte dringend benötigt.

Die Beantwortung der Fragen dauert etwa 30 Minuten. Der kleine Balken rechts oben auf dem Bildschirm zeigt Ihnen Ihren Fortschritt im Fragebogen an.

**Vielen herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!**

Dipl.-Psych. Julia Grunt  
Arbeits-, Betriebs- und Umweltpsychologie  
Universität Hamburg  
Von-Melle-Park 11  
20146 Hamburg  
Tel.: 040-42838-5828  
Email: [julia.grunt@uni-hamburg.de](mailto:julia.grunt@uni-hamburg.de)

## Teil 1

Im Folgenden werden einige Fragen zu Ihrer selbstständigen Arbeitstätigkeit gestellt. Bitte kreuzen Sie das für Sie bzw. Ihre Arbeit Zutreffende an oder tragen Sie die erbetenen Angaben in die dafür vorgesehenen Felder ein.

<b>SD1</b>	Wie viel <b>Prozent Ihres Gesamteinkommens</b> bestreiten Sie durch Ihre selbstständige Tätigkeit?	_____ %
<b>SD2</b>	Beschäftigen Sie dauerhaft sozialversicherungspflichtige <b>Mitarbeiter</b> ?	(1) ja (2) nein
<b>SD11</b>	In welchem <b>Beruf</b> arbeiten Sie <b>überwiegend</b> ?	
<b>SD14</b>	Was für <b>Aufträge</b> bearbeiten Sie typischer Weise? Bitte beschreiben Sie kurz, welcher Art Ihre Aufträge sind (z.B. Kommunikationstrainings, Artikel für Frauenzeitschriften etc.)	
<b>SD10</b>	In welcher <b>Organisationsform</b> arbeiten Sie?	(1) solo-selbstständig, überwiegend alleine arbeitend (2) solo-selbstständig, überwiegend mit Kooperationspartner(inne)n arbeitend (Netzwerk o. ä.) (3) GmbH, Verein, Stiftung o. ä.
<b>T1</b>	Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit nehmen die folgenden <b>Aufgaben</b> ein?  <i>Achten Sie bitte darauf, dass Ihre Angaben sich zu 100% addieren!</i>	_____ % Akquise & Kundenkommunikation (inkl. Angebotserstellung) _____ % Auftragsbearbeitung (inkl. Vorbereitung, Planung, Abstimmung) _____ % Auftragsmanagement / Verwaltung (inkl. Korrespondenz, Finanzen ...) _____ % Fortbildung
<b>T5</b>	<b>Wo</b> verbringen Sie wie viel Prozent Ihrer <b>Arbeitszeit</b> ?  <i>Achten Sie bitte darauf, dass Ihre Angaben sich zu 100% addieren!</i>	_____ % zu Hause / im eigenen Büro _____ % in einer Bürogemeinschaft _____ % bei Kunden / Auftraggebern _____ % an anderen Orten
<b>AE5</b>	Wie viele <b>Wochen</b> haben Sie insgesamt in den letzten 12 Monaten als Selbstständige/r gearbeitet?  52 Wochen (=12 Monate) minus Urlaubswochen minus der Phasen, in denen Sie keine Aufträge oder andere berufliche Aufgaben hatten.	_____ Wochen
<b>AE1</b>	An wie vielen <b>Tagen</b> arbeiten Sie pro Arbeitswoche meistens für Ihre selbstständige Tätigkeit?	an _____ Tagen / Arbeitswoche
<b>AE2</b>	Wie viele <b>Stunden</b> arbeiten Sie durchschnittlich pro Arbeitswoche für Ihre selbstständige Tätigkeit?	_____ Stunden / Arbeitswoche
<b>AE4</b>	Wie viel <b>Urlaub</b> hatten Sie in den letzten 12 Monaten? "Auftragslücken" zählen nicht als Urlaub!	_____ Wochen

## Teil 2

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Fragen zu Ihren Auftraggebern.

<b>KU2</b>	Wie viele Ihrer Auftraggeber sind „Stammkunden“?	___ % meiner Auftraggeber
<b>KU3</b>	Wer sind Ihre Auftraggeber? Bitte beschreiben Sie hier kurz, für welche Art von Auftraggeber Sie arbeiten (z.B. Werbe- oder PR-Agenturen, Redaktionen, Großkonzerne, mittelständische Unternehmen, Privatwirtschaft oder öffentlicher Dienst ...)	

Bei den nächsten Fragen geht es um den Kontakt mit Ihren Auftraggebern (bzw. den Kontaktpersonen im Auftraggeber-Unternehmen). Bitte schätzen Sie ein, wie Ihre Auftraggeber sind!

	Ich habe mit Auftraggebern zu tun, ...	
<b>SK33</b>	... die überzogene Forderungen haben.	(1) trifft für 0% der Auftraggeber zu (2) trifft für 25% der Auftraggeber zu (3) trifft für 50 % der Auftraggeber zu (4) trifft für 75% der Auftraggeber zu (5) trifft für 100% der Auftraggeber zu
<b>SK2</b>	... deren Ansichten nicht mit meinen übereinstimmen.	(1) trifft für 0% der Auftraggeber zu (2) trifft für 25% der Auftraggeber zu (3) trifft für 50 % der Auftraggeber zu (4) trifft für 75% der Auftraggeber zu (5) trifft für 100% der Auftraggeber zu
<b>SK5</b>	... die unfreundlich sind.	(1) trifft für 0% der Auftraggeber zu (2) trifft für 25% der Auftraggeber zu (3) trifft für 50 % der Auftraggeber zu (4) trifft für 75% der Auftraggeber zu (5) trifft für 100% der Auftraggeber zu
<b>SK6</b>	... die meine Arbeit behindern.	(1) trifft für 0% der Auftraggeber zu (2) trifft für 25% der Auftraggeber zu (3) trifft für 50 % der Auftraggeber zu (4) trifft für 75% der Auftraggeber zu (5) trifft für 100% der Auftraggeber zu
<b>SK12</b>	... mit denen es Schwierigkeiten bei der Abstimmung gibt.	(1) trifft für 0% der Auftraggeber zu (2) trifft für 25% der Auftraggeber zu (3) trifft für 50 % der Auftraggeber zu (4) trifft für 75% der Auftraggeber zu (5) trifft für 100% der Auftraggeber zu
<b>SK13</b>	... bei denen unklar ist, was sie von einem wollen.	(1) trifft für 0% der Auftraggeber zu (2) trifft für 25% der Auftraggeber zu (3) trifft für 50 % der Auftraggeber zu (4) trifft für 75% der Auftraggeber zu (5) trifft für 100% der Auftraggeber zu
<b>SK14</b>	... die mir die Arbeit durch ihr Verhalten erschweren.	(1) trifft für 0% der Auftraggeber zu (2) trifft für 25% der Auftraggeber zu (3) trifft für 50 % der Auftraggeber zu (4) trifft für 75% der Auftraggeber zu (5) trifft für 100% der Auftraggeber zu

<b>SK22</b>	... deren Wünsche widersprüchlich sind.	(1) trifft für 0% der Auftraggeber zu (2) trifft für 25% der Auftraggeber zu (3) trifft für 50 % der Auftraggeber zu (4) trifft für 75% der Auftraggeber zu (5) trifft für 100% der Auftraggeber zu
<b>SK11</b>	... die sich nicht beraten lassen wollen.	(1) trifft für 0% der Auftraggeber zu (2) trifft für 25% der Auftraggeber zu (3) trifft für 50 % der Auftraggeber zu (4) trifft für 75% der Auftraggeber zu (5) trifft für 100% der Auftraggeber zu
<b>ED5</b>	Wie oft kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie nach außen hin <b>Gefühle zeigen</b> müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen <b>nicht übereinstimmen</b> ?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Monat) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) (4) oft (etwa 1 x pro Tag) (5) sehr oft (mehrmals am Tag)

---

### Teil 3

---

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Fragen zu Ihrer Arbeit. Dabei geht es um die Arbeit an sich und nicht darum, wie Sie persönlich die Arbeit verrichten.

<b>UN4P</b>	Wie viele Ihrer <b>Buchungen / Optionen</b> werden vor Auftragsbeginn wieder <b>storniert</b> ?	(1) ca. 0 % der Optionen (2) ca. 10 % der Optionen (3) ca. 25% der Optionen (4) ca. 50% der Optionen (5) mehr als 50% der Optionen
<b>UN2P</b>	Bei wie vielen Ihrer Buchungen / Optionen werden <b>Termine</b> vom Auftraggeber noch <b>offen gehalten bzw. verschoben</b> ?	(1) bei ca. 0 % der Optionen (2) bei ca. 25 % der Optionen (3) bei ca. 50% der Optionen (4) bei ca. 75% der Optionen (5) bei ca. 100% der Optionen
<b>UN5P</b>	Wissen Sie bereits zu Beginn eines Auftrags, <b>wie der Auftrag sich gestalten wird</b> (inhaltlich und/oder zeitlich)?	(1) bei ca. 100% der Aufträge (2) bei ca. 75% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (4) bei ca. 25 % der Aufträge (5) bei ca. 0 % der Aufträge
<b>UN1</b>	Wie oft erhalten Sie von Auftraggebern <b>unklare Aufträge</b> (Informationen, Vorgaben)?	(1) bei ca. 0 % der Aufträge (2) bei ca. 25 % der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (5) bei ca. 100% der Aufträge
<b>UN2</b>	Wie oft erhalten Sie von Auftraggebern <b>widersprüchliche Aufträge</b> (Informationen, Vorgaben)?	(1) bei ca. 0 % der Aufträge (2) bei ca. 25 % der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (5) bei ca. 100% der Aufträge
<b>UN6</b>	Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen <b>mangelnder Kenntnisse bzw. Erfahrungen</b> nicht wissen, wie Sie bei der Bearbeitung einer Aufgabe / eines Auftrags vorgehen sollen?	(1) bei ca. 0 % der Aufgaben (2) bei ca. 25 % der Aufgaben (3) bei ca. 50% der Aufgaben (4) bei ca. 75% der Aufgaben (5) bei ca. 100% der Aufgaben

<b>UN3</b>	Wie oft kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit <b>Entscheidungen</b> treffen müssen, <b>ohne ausreichende Informationen</b> zu haben?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Monat) (3) gelegentlich (etwa ein x pro Woche) (4) oft (mehrmals pro Woche) (5) sehr oft (fast täglich)
<b>UN4</b>	Wie oft kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit <b>Entscheidungen</b> treffen müssen, <b>ohne deren Folgen zu kennen</b> ?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Monat) (3) gelegentlich (etwa ein x pro Woche) (4) oft (mehrmals pro Woche) (5) sehr oft (fast täglich)
<b>UN5</b>	Inwieweit müssen Sie sich beruflich so verhalten, dass es Ihren persönlichen <b>Bedürfnissen bzw. Wertvorstellungen widerspricht</b> ?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Monat) (3) gelegentlich (etwa ein x pro Woche) (4) oft (mehrmals pro Woche) (5) sehr oft (fast täglich)
<b>UN1P</b>	Wie lange <b>vor Auftragsbeginn</b> werden Sie meistens <b>gebucht</b> ?	(5) 1-2 Tage im Voraus (4) mehr als 2 Tage, bis zu 1 Woche im Voraus (3) mehr als 1 Woche, bis zu 1 Monat im Voraus (2) mehr als 1 Monat, bis zu 2 Monate im Voraus (1) mehr als 2 Monate im Voraus

Die folgenden Fragen beziehen sich nur auf die Bearbeitung von Kunden-Aufträgen (inkl. Vorbereitung und Planung).

<b>ZD1</b>	Stehen Sie bei der Bearbeitung von Aufträgen <b>unter Zeitdruck</b> ?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Woche) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) (4) oft (mehrmals pro Tag) (5) sehr oft (fast ununterbrochen)
<b>ZD3</b>	Wie häufig passiert es, dass Sie bei der Bearbeitung von Aufträgen <b>schneller arbeiten</b> , als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Woche) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) (4) oft (mehrmals pro Tag) (5) sehr oft (fast ununterbrochen)
<b>ZD5</b>	Wie oft kommt es bei der Bearbeitung von Aufträgen vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit <b>keine Pause</b> machen können?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Monat) (3) gelegentlich (etwa ein x pro Woche) (4) oft (mehrmals pro Woche) (5) sehr oft (fast täglich)
<b>ZD7</b>	Wie oft kommt es bei der Bearbeitung von Aufträgen vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit <b>länger als geplant</b> arbeiten?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Monat) (3) gelegentlich (etwa ein x pro Woche) (4) oft (mehrmals pro Woche) (5) sehr oft (fast täglich)

Die folgenden Fragen beziehen sich nur auf die Bearbeitung Ihrer sonstigen Aufgaben. Damit ist die Zeit gemeint, in der Sie nicht an Aufträgen arbeiten.

<b>ZD2</b>	Stehen Sie bei der Arbeit <b>unter Zeitdruck</b> , wenn Sie <b>nicht</b> an Aufträgen arbeiten?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Woche) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) (4) oft (mehrmals pro Tag) (5) sehr oft (fast ununterbrochen)
------------	---	---

<b>ZD4</b>	Wie häufig passiert es, dass Sie <b>schneller arbeiten</b> , als Sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen, wenn Sie <b>nicht</b> an Aufträgen arbeiten?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Woche) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Tag) (4) oft (mehrmals pro Tag) (5) sehr oft (fast ununterbrochen)
<b>ZD6</b>	Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit <b>keine Pause</b> machen können, wenn Sie <b>nicht</b> an Aufträgen arbeiten?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Monat) (3) gelegentlich (etwa ein x pro Woche) (4) oft (mehrmals pro Woche) (5) sehr oft (fast täglich)
<b>ZD8</b>	Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit <b>länger als geplant</b> arbeiten, wenn Sie <b>nicht</b> an Aufträgen arbeiten?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Monat) (3) gelegentlich (etwa ein x pro Woche) (4) oft (mehrmals pro Woche) (5) sehr oft (fast täglich)

Die folgenden Fragen beziehen sich wieder auf Ihre gesamten Arbeitsaufgaben.

<b>HS1</b>	Wenn man Ihre Arbeit insgesamt betrachtet, wie viele <b>Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen</b> bietet Ihnen Ihre Arbeit?	(1) sehr wenig (2) ziemlich wenig (3) etwas (4) ziemlich viel (5) sehr viel
<b>HS2</b>	Bei wie vielen Ihrer Aufträge können Sie <b>selbst</b> die Idee bzw. das Konzept <b>entwickeln</b> ?	(5) bei ca. 100% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (1) bei 0% der Aufträge
<b>HS3</b>	Bei wie vielen Ihrer Aufträge können Sie sich an der Ideen- bzw. Konzeptentwicklung <b>beteiligen</b> ?	(5) bei ca. 100% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (1) bei 0% der Aufträge
<b>HS4</b>	Bei wie vielen Ihrer Aufträge können Sie selbst das gesamte <b>Vorgehen</b> bei der Bearbeitung <b>bestimmen</b> (inhaltliche und zeitliche Auftragsplanung, Art und Weise der Ausführung) <b>ohne</b> dass Ihnen z.B. vom Auftraggeber ein Vorgehen vorgegeben wird?	(5) bei ca. 100% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (1) bei 0% der Aufträge
<b>ZS3</b>	Bei wie vielen Aufträgen können Sie die <b>Auftragstermine</b> (z.B. Lage des Start- bzw. Abgabetermins) <b>im Vorfeld beeinflussen</b> ?	(5) bei ca. 100% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (1) bei 0% der Aufträge
<b>ZS4</b>	Bei wie vielen Aufträgen können Sie <b>Deadlines / Abgabetermine</b> nachträglich <b>verschieben</b> ?	(5) bei ca. 100% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (1) bei 0% der Aufträge  (9) Ich bearbeite keine längeren "Projekte".
<b>ZS5</b>	Können Sie die <b>Dauer</b> Ihrer Projekte bzw. Jobs (Zeit, die Sie für die Auftragserledigung haben) <b>mitbestimmen</b> ?	(5) bei ca. 100% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (1) bei 0% der Aufträge

Bei den folgenden Fragen geht es weiterhin um die Arbeit an sich und nicht darum, wie Sie persönlich die Arbeit verrichten.

<b>AK1</b>	Wie oft müssen Sie bei Ihrer Arbeit sehr <b>komplizierte</b> Entscheidungen treffen?	(1) sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) (2) selten (ein paar Mal pro Jahr) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) (4) oft (etwa 1 x pro Woche) (5) sehr oft (fast täglich)
<b>AK3</b>	Wie oft können Sie bei Ihrer Arbeit <b>Neues dazulernen</b> (fachlich)?	(1) sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) (2) selten (ein paar Mal pro Jahr) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) (4) oft (etwa 1 x pro Woche) (5) sehr oft (fast täglich)
<b>AK7</b>	Wie oft muss man bei Ihrer Tätigkeit <b>neue Konzepte bzw. Ideen entwickeln</b> ?	(1) sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) (2) selten (ein paar Mal pro Jahr) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) (4) oft (etwa 1 x pro Woche) (5) sehr oft (fast täglich)
<b>AK2</b>	Wie viele Ihrer <b>Aufgaben / Aufträge</b> sind <b>besonders schwierig</b> ?	(5) ca. 100% der Aufträge (4) ca. 75% der Aufträge (3) ca. 50% der Aufträge (2) ca. 25% der Aufträge (1) ca. 0% der Aufträge
<b>VA2</b>	Wie viele Ihrer Aufträge sind einander <b>inhaltlich / thematisch ähnlich</b> ?	(1) ca. 100% der Aufträge (2) ca. 75% der Aufträge (3) ca. 50% der Aufträge (4) ca. 25% der Aufträge (5) ca. 0% der Aufträge
<b>AK5</b>	Person <b>A</b> hat Aufgaben /Aufträge, für deren Bearbeitung sie <b>neue Pläne entwickeln</b> muss (bzgl. Konzeption, Budget, Zeit etc.).  Person <b>B</b> hat Aufgaben / Aufträge, bei denen sie <b>auf frühere Pläne zurückgreifen</b> kann.	Ihre Arbeitssituation ist ...  (5) genau wie die von A (4) ähnlich wie die von A (3) zwischen A und B (2) ähnlich wie die von B (1) genau wie die von B
<b>VA1</b>	Die Arbeit von Person <b>A</b> beinhaltet <b>viele unterschiedliche</b> Aufgabenbereiche (Steuer, Marketing, Kundenprojekte ...).  Die Arbeit von Person <b>B</b> beinhaltet <b>wenig unterschiedliche</b> Aufgabenbereiche.	Ihre Arbeitssituation ist ...  (5) genau wie die von A (4) ähnlich wie die von A (3) zwischen A und B (2) ähnlich wie die von B (1) genau wie die von B
<b>VA3</b>	Person <b>A</b> bearbeitet ganz <b>unterschiedliche Arten von Aufträgen</b> zu einem bestimmten Thema.  Person <b>B</b> bearbeitet immer die <b>gleiche Art von Auftrag</b> zu einem bestimmten Thema.  Journalistin A schreibt zum Thema „Partnerschaft“ Interviews, Reportagen, Features... Journalistin B schreibt zum Thema "Partnerschaft" immer Features.	Ihre Arbeitssituation ist ...  (5) genau wie die von A (4) ähnlich wie die von A (3) zwischen A und B (2) ähnlich wie die von B (1) genau wie die von B
<b>VA4</b>	Die Aufträge von <b>A</b> erfordern immer das <b>gleiche Vorgehen</b> .  Die Aufträge von <b>B</b> erfordern ein sehr <b>unterschiedliches Vorgehen</b> .  Web-Designer A kann bei der Erstellung von Web-Sites immer gleich vorgehen. Web-Designer B muss je nach Auftrag immer wieder anders vorgehen.	Ihre Arbeitssituation ist ...  (1) genau wie die von A (2) ähnlich wie die von A (3) zwischen A und B (4) ähnlich wie die von B (5) genau wie die von B

**Im Folgenden geht es darum, wie gut Sie während Ihrer Arbeit mit anderen Personen Kontakt aufnehmen, jemandem helfen / Hilfe erhalten oder sich mit anderen unterhalten können. Die folgenden Fragen beziehen sich auf Tage, an denen Sie in Ihrem Büro arbeiten.**

<b>KOM1</b>	Mit wie vielen verschiedenen Berufskolleg(inn)en / Kooperationspartner(inne)n können Sie während der Arbeit in Ihrem Büro <b>telefonisch oder per Email etc.</b> Kontakt aufnehmen?	(1) mit keiner Person (2) mit 1-2 Personen (3) mit 3-5 Personen (4) mit 6-10 Personen (5) mit mehr als 10 Personen
<b>KOM2</b>	Mit wie vielen verschiedenen Berufskolleg(inn)en / Kooperationspartner(inne)n können Sie während der Arbeit in Ihrem Büro <b>persönlich</b> Kontakt aufnehmen?	(1) mit keiner Person (2) mit 1-2 Personen (3) mit 3-5 Personen (4) mit 6-10 Personen (5) mit mehr als 10 Personen
<b>KOM3</b>	Können Sie sich während der Arbeit in Ihrem Büro mit <b>Anderen</b> (z.B. Kolleg(inn)en, Partner/in, Bekannten) <b>persönlich</b> über Dinge unterhalten, die <b>nichts</b> mit der Arbeit zu tun haben?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Monat) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) (4) oft (mehrmals pro Woche) (5) sehr oft (ein bis mehrmals täglich)

**Die folgenden Fragen beziehen sich auf Tage, an denen Sie beim Kunden / Auftraggeber arbeiten bzw. auf externe Arbeitstermine (=extern).**

**Wenn Sie nie extern arbeiten, überspringen Sie die Fragen KOM4-KOM6!**

<b>KOM4</b>	Mit wie vielen verschiedenen Berufskolleg(inn)en / Kooperationspartner(inne)n können Sie während der Arbeit extern <b>telefonisch oder per Email etc.</b> Kontakt aufnehmen?	(1) mit keiner Person (2) mit 1-2 Personen (3) mit 3-5 Personen (4) mit 6-10 Personen (5) mit mehr als 10 Personen
<b>KOM2</b>	Mit wie vielen verschiedenen Berufskolleg(inn)en / Kooperationspartner(inne)n können Sie während der Arbeit extern <b>persönlich</b> Kontakt aufnehmen?	(1) mit keiner Person (2) mit 1-2 Personen (3) mit 3-5 Personen (4) mit 6-10 Personen (5) mit mehr als 10 Personen
<b>KOM3</b>	Können Sie sich während der Arbeit extern mit <b>Anderen</b> (z.B. Kolleg(inn)en, Partner/in, Bekannten) <b>persönlich</b> über Dinge unterhalten, die <b>nichts</b> mit der Arbeit zu tun haben?	(1) sehr selten / nie (2) selten (etwa 1 x pro Monat) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Woche) (4) oft (mehrmals pro Woche) (5) sehr oft (ein bis mehrmals täglich)

**Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Zusammenarbeit mit Ihren Auftraggebern.**

<b>KEK2</b>	Wie oft müssen Sie <b>genau zuhören und nachfragen</b> , um zu verstehen, was Ihre Auftraggeber von Ihnen wollen?	(1) bei 0% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (5) bei ca. 100% der Aufträge
<b>KEK3</b>	Wie oft müssen Sie Ihre <b>Auftraggeber fachlich beraten</b> ?	(1) bei 0% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (5) bei ca. 100% der Aufträge

<b>KEK5</b>	Wie oft müssen Sie sich mit Ihren Auftraggebern <b>über die Art und Weise Ihrer Zusammenarbeit abstimmen</b> ?	(1) bei 0% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (5) bei ca. 100% der Aufträge
<b>KEK6</b>	Wie oft müssen Sie Ihr <b>Vorgehen gemeinsam</b> mit Ihren Auftraggebern <b>planen</b> ?	(1) bei 0% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (5) bei ca. 100% der Aufträge
<b>KEK7</b>	Wie oft müssen Sie genau wissen, <b>wie weit die Auftraggeberseite</b> gerade ist?	(1) bei 0% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (5) bei ca. 100% der Aufträge
<b>KEK8</b>	Wie oft muss die Auftraggeberseite genau wissen, <b>wie weit Sie</b> gerade mit der Arbeit sind?	(1) bei 0% der Aufträge (2) bei ca. 25% der Aufträge (3) bei ca. 50% der Aufträge (4) bei ca. 75% der Aufträge (5) bei ca. 100% der Aufträge

Bitte versuchen Sie weiterhin, die Fragen möglichst objektiv zu beantworten.

<b>EU1</b>	Person <b>A</b> hat für das nächste halbe Jahr <b>genug Aufträge / Buchungen</b> , um ihren finanziellen Bedarf zu decken.  Person <b>B</b> hat für das nächste halbe Jahr <b>noch keine Aufträge / Buchungen</b> .	Ihre Situation ist ... (1) genau wie die von A (2) ähnlich wie die von A (3) zwischen A und B (4) ähnlich wie die von B (5) genau wie die von B
<b>EU2</b>	Inwieweit <b>schwanken Ihre Einnahmen</b> von Monat zu Monat?	(1) um 0% (2) um bis zu 25% (3) um bis zu 50% (4) um bis zu 75% (5) um bis zu 100%
<b>EU4</b>	Wenn Sie Ihre selbstständige Tätigkeit wegen Auftragsmangels aufgeben müssten, wie groß wären dann Ihre Chancen, wieder <b>eine adäquate Tätigkeit</b> (z.B. als Angestellte(r)) zu finden?	(1) sehr gut (2) ziemlich gut (3) mittelmäßig (4) schlecht (5) sehr schlecht
<b>EU5</b>	Wenn Sie Ihre selbstständige Tätigkeit wegen Auftragsmangels aufgeben müssten, wie groß wären dann Ihre Chancen, <b>überhaupt eine Tätigkeit</b> zu finden?	(1) sehr gut (2) ziemlich gut (3) mittelmäßig (4) schlecht (5) sehr schlecht

Bitte überlegen Sie bei der Beantwortung der folgenden Fragen, welches Verhalten durch Ihre Arbeit gefordert wird.

<b>SR1</b>	Wie oft muss man sich bei Ihrer Arbeit mit <b>aktuellen Informationen</b> (über Branche, Markt etc.) versorgen?	(1) sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) (2) selten (ein paar Mal im Jahr) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) (4) oft (etwa 1 x pro Woche) (5) sehr oft (etwa 1 x pro Tag)
------------	---	--

<b>SR4</b>	Wie oft muss man sich bei Ihrer Arbeit aktiv mit der <b>Koordination von Aufgaben / Aufträgen</b> befassen?	(1) sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) (2) selten (ein paar Mal im Jahr) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) (4) oft (etwa 1 x pro Woche) (5) sehr oft (etwa 1 x pro Tag)
<b>SR7</b>	Wie oft muss man bei Ihrer Arbeit <b>Arbeitsplatz</b> und <b>Arbeitsmittel überprüfen</b> (Instandhaltung, Arbeitsmittelbeschaffung etc.)?	(1) sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) (2) selten (ein paar Mal im Jahr) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) (4) oft (etwa 1 x pro Woche) (5) sehr oft (etwa 1 x pro Tag)
<b>SR9</b>	Wie oft muss man bei Ihrer Arbeit aktiv seine <b>Arbeitsweise überprüfen</b> (z.B. weil etwas nicht optimal läuft)?	(1) sehr selten (etwa 1 x pro Jahr) (2) selten (ein paar Mal im Jahr) (3) gelegentlich (etwa 1 x pro Monat) (4) oft (etwa 1 x pro Woche) (5) sehr oft (etwa 1 x pro Tag)
<b>SR2</b>	Wie <b>genau bzw. detailliert</b> muss man bei Ihrer Arbeit in der Regel seine <b>Aufgaben bzw. Termine planen</b> ?	(1) monatsweise (2) wochenweise (3) tageweise (4) stundenweise (5) minutenweise
<b>SR8</b>	Wie sehr muss man bei Ihrer Arbeit seine <b>Aufgaben nach Plan erledigen</b> ?	(1) auf den Monat genau (2) auf die Woche genau (3) auf den Tag genau (4) auf die Stunde genau (5) auf die Minute genau

**Wie stark werden folgende Merkmale Ihrer Arbeitssituation von Ihnen bzw. von externen Faktoren (Kunden, Markt etc.) beeinflusst?**

<b>GM</b>		wird <b>ganz</b> von mir bestimmt	wird <b>eher</b> von mir bestimmt	wird <b>sowohl als auch</b> von mir Kunden/ Markt bestimmt	wird <b>ganz</b> von Kunden/ Markt bestimmt	wird <b>eher</b> von Kunden/ Markt bestimmt
<b>1</b>	Urlaubsplanung	1	2	3	4	5
<b>2</b>	Planung der Arbeitszeit (Lage, Dauer, „Überstunden“)	1	2	3	4	5
<b>3</b>	Pausengestaltung	1	2	3	4	5
<b>4</b>	Weiterbildungsaktivitäten	1	2	3	4	5
<b>5</b>	Anschaffung neuer Arbeitsmittel	1	2	3	4	5
<b>6</b>	Gestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. Einrichtung des Büros)	1	2	3	4	5
<b>7</b>	Wahl des Arbeitsortes	1	2	3	4	5
<b>8</b>	Unternehmensentwicklung (Tätigkeitsbereich, Produkte)	1	2	3	4	5

---

## Teil 4

---

Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wird?

SU1		gar nicht	wenig	ziemlich	völlig	nicht vorhanden
K	Auftraggeber	1	2	3	4	9
P	Kooperationspartner(innen) / Berufskolleg(innen)	1	2	3	4	9
L	Lebenspartner(in)	1	2	3	4	9
A	Andere (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)	1	2	3	4	9

Wie sehr sind folgende Personen bereit, Ihre Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit anzuhören?

SU2		gar nicht	wenig	ziemlich	völlig	nicht vorhanden
K	Auftraggeber	1	2	3	4	9
P	Kooperationspartner(innen) / Berufskolleg(innen)	1	2	3	4	9
L	Lebenspartner(in)	1	2	3	4	9
A	Andere (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)	1	2	3	4	9

Wie sehr unterstützen folgende Personen Sie, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?

SU3		gar nicht	wenig	ziemlich	völlig	nicht vorhanden
K	Auftraggeber	1	2	3	4	9
P	Kooperationspartner(innen) / Berufskolleg(innen)	1	2	3	4	9
L	Lebenspartner(in)	1	2	3	4	9
A	Andere (z.B. Freunde, Bekannte, Verwandte)	1	2	3	4	9

## Teil 5

Manchmal kommt es vor, dass man sehr viel Arbeit hat. Wie denken Sie darüber, wenn Sie in Arbeitsdruck geraten?

	Wenn ich in Arbeitsdruck gerate, denke ich ...	trifft völlig zu	trifft überwiegend zu	trifft mittelmäßig zu	trifft wenig zu	trifft völlig zu
AB1	Man muss einfach akzeptieren, dass in unserer heutigen Gesellschaft ein gewisser Druck bei der Arbeit <b>notwendig</b> ist.	5	4	3	2	1
AB2	Selbst die <b>schlechtesten Arbeitsbedingungen</b> haben ihre <b>guten Seiten</b> .	5	4	3	2	1
AB3	Man darf beim Arbeitsdruck nicht immer nur das Schlechteste sehen, man muss auch erkennen, dass <b>dadurch viel geleistet</b> wird.	5	4	3	2	1
AB4	Wenn man in der Arbeit unter Druck steht, kann man wenigstens <b>zeigen, was man kann</b> .	5	4	3	2	1
AB5	Man muss den Arbeitsdruck <b>einfach akzeptieren</b> .	5	4	3	2	1
AB6	Die meisten Leute <b>überschätzen</b> den Druck, unter dem sie arbeiten.	5	4	3	2	1

Wie sehen Sie sich selber? Im Folgenden finden Sie eine Anzahl von Eigenschaftswörtern, die in Form von Gegensatzpaaren angeordnet sind. Bitte versuchen Sie mit Hilfe dieser Liste zu beschreiben, wie Sie selber im Allgemeinen sind.

	sehr	ziemlich	eher	eher	ziemlich	sehr	
robust	6	5	4	3	2	1	verletzlich
selbstmitleidig	1	2	3	4	5	6	selbstzufrieden
entspannt	6	5	4	3	2	1	überempfindlich
gefühlslabil	1	2	3	4	5	6	gefühlstabil
sicher	6	5	4	3	2	1	unsicher

## Teil 6

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Fragen nach verschiedenen körperlichen Beschwerden. Antworten Sie bitte, wie Sie sich während der letzten Zeit gefühlt haben.

		fast täglich	alle paar Tage	alle paar Wochen	alle paar Monate	nie
1	Ermüden Sie schnell?	5	4	3	2	1
2	Haben Sie Kopfschmerzen?	5	4	3	2	1
3	Spüren Sie es am ganzen Körper, wenn Sie sich über etwas aufregen?	5	4	3	2	1
9	Haben Sie Rückenschmerzen?	5	4	3	2	1
10	Sind Sie nervös?	5	4	3	2	1
13	Haben Sie Nackenschmerzen?	5	4	3	2	1
14	Haben Sie Schulterschmerzen?	5	4	3	2	1
15	Spüren Sie, dass Ihr ganzer Körper verkrampft ist?	5	4	3	2	1
17	Haben Sie Konzentrationsstörungen?	5	4	3	2	1
18	Haben Sie Schlafstörungen (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafstörungen)?	5	4	3	2	1
20	Fühlen Sie sich den Tag über ständig müde und zerschlagen?	5	4	3	2	1

Im Folgenden möchten wir wissen, wie zufrieden Sie mit Ihrer Arbeit sind. Geben Sie bitte an, wie stark folgende Feststellungen auf Sie zutreffen.

		trifft völlig zu	trifft über- wiegend zu	trifft teil- weise zu	trifft wenig zu	trifft nicht zu
AFS 1	Es gibt Tage, da freue ich mich über meine Arbeit.	5	4	3	2	1
AFS 2	Es gibt Tage, da bin ich stolz über das, was ich bei der Arbeit geschafft habe.	5	4	3	2	1
AFS 3	Meine Arbeit macht mir Spaß.	5	4	3	2	1
AFS 4	Ich habe das Gefühl, mit meiner Arbeit etwas Sinnvolles zu tun.	5	4	3	2	1
AFS 5	Es gibt Tage, an denen ich nach getaner Arbeit beschwingt bin.	5	4	3	2	1

Im Folgenden finden Sie Aussagen über Gefühlslagen und Einstellungen, wie man sie bezüglich Arbeit und Leben haben kann.  
Bitte kreuzen Sie an, wie stark folgende Aussagen im Allgemeinen auf Sie zutreffen.

		trifft fast völlig zu	trifft größ- tentils zu	trifft etwas zu	trifft mittel- mäßig zu	trifft wenig zu	trifft größ- tentils nicht zu	trifft über- haupt nicht zu
I1	Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten	7	6	5	4	3	2	1
I2	Auch wenn ich nicht arbeite, muss ich an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	7	6	5	4	3	2	1
I3	Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.	7	6	5	4	3	2	1
I4	Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	7	6	5	4	3	2	1
I5	Ich fühle mich ab und zu so wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	7	6	5	4	3	2	1
I6	Ich bin schnell verärgert.	7	6	5	4	3	2	1
I7	Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	7	6	5	4	3	2	1
I8	Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	7	6	5	4	3	2	1

Hier interessiert uns Ihre generelle Einschätzung, wie Sie mit verschiedenen Situationen fertig werden.

		Stimmt genau	stimmt eher	stimmt kaum	stimmt nicht
SW1	Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	4	3	2	1
SW2	Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	4	3	2	1
SW3	Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	4	3	2	1
SW4	In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	4	3	2	1
SW5	Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurechtkommen kann.	4	3	2	1
SW6	Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.	4	3	2	1
SW7	Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	4	3	2	1

		Stimmt genau	stimmt eher	stimmt kaum	stimmt nicht
<b>SW8</b>	Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.	4	3	2	1
<b>SW9</b>	Wenn eine neue Sache mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	4	3	2	1

---

## Teil 7

---

Zum Abschluss noch einige Angaben zu Ihrer Person...

<b>SD3</b>	Wie alt sind Sie?	_____ Jahre
<b>SD4</b>	Geschlecht	männlich weiblich
<b>SD5</b>	Haben Sie Kinder?	ja nein
<b>SD8</b>	Wie lange sind Sie schon in Ihrem <b>jetzigen Tätigkeitsbereich selbstständig</b> tätig?	mehr als 3 Monate bis 6 Monate mehr als 6 Monate bis 1 Jahr mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre mehr als 2 Jahre bis 5 Jahre mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre mehr als 10 Jahre bis 15 Jahre mehr als 15 Jahre bis 20 Jahre mehr als 20 Jahre bis 30 Jahre mehr als 30 Jahre bis 40 Jahre mehr als 40 Jahre
<b>SD9</b>	Welche <b>Berufsausbildung</b> haben Sie <b>in Bezug auf Ihre jetzige Tätigkeit</b> ? <i>Sollten mehrere Möglichkeiten auf Sie zutreffen, kreuzen Sie bitte den höchsten Abschluss an!</i>	Keinen Abschluss Lehre ohne Abschluss (mind. 1,5 Jahre) Volontariat o.ä. (ohne Studium bzw. Lehre) abgeschlossene Lehre Meisterprüfung oder Abschluss einer Fachschule Studium ohne Abschluss (mind. 5 Semester) Diplom, Magister o. ä. Traineeship, Volontariat o. ä. (nach dem Studium) Promotion
<b>SD12</b>	Sind Sie Mitglied in einer <b>Interessenvertretung</b> (Gewerkschaft / Berufsverband etc.)?	nein ja: -----
<b>FR1</b>	Verfügen Sie über <b>finanzielle Reserven</b> , die Sie bei zu geringem bzw. ausbleibendem Umsatz für mindestens 2 Monate nutzen können?  <i>(z.B. Überbückungsgeld, eigene Rücklagen, Einkünfte aus anderen Quellen wie das Einkommen des Partners etc.)</i>	nein ja: -----

<b>FR2</b>	Wie hoch war Ihr <b>Gewinn 2005</b> (vor Abzug der Steuern)?	bis 10.000 Euro über 10.000 bis 20.000 Euro über 20.000 bis 30.000 Euro über 30.000 bis 40.000 Euro über 40.000 bis 50.000 Euro über 50.000 bis 60.000 Euro über 60.000 bis 70.000 Euro über 70.000 bis 80.000 Euro über 80.000 Euro
<b>FR3</b>	Wie hoch wird voraussichtlich Ihr <b>Gewinn in diesem Jahr sein</b> (vor Abzug der Steuern)?	bis 10.000 Euro über 10.000 bis 20.000 Euro über 20.000 bis 30.000 Euro über 30.000 bis 40.000 Euro über 40.000 bis 50.000 Euro über 50.000 bis 60.000 Euro über 60.000 bis 70.000 Euro über 70.000 bis 80.000 Euro über 80.000 Euro

**Sie haben das letzte Wort:**

Was möchten Sie uns noch mitteilen?

a) zum Fragebogen

b) Allgemein

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

## 11.4 Deskriptive Statistik aller Variablen – Gesamtstichprobe (N=333)

	N	M	s	s <sup>2</sup>
Alter	373	41,28	8,663	75,045
Geschlecht	373	1,43	,496	,246
Professionelle Erfahrung	415	5,92	1,416	2,004
Berufsausbildung	415	5,96	2,148	4,614
Arbeitstage/Woche	415	3,69	,841	,707
Arbeitsstunden/Woche	415	1,5759	,60863	,370
Urlaubswochen/Jahr	415	2,60	1,564	2,447
Anzahl Auftraggeber	415	11,13	12,181	148,370
Stammkunden	415	3,60	,942	,887
Auftragsunsicherheit (EU1)	367	2,90	1,203	1,447
Eink.schwankungen (EU2)	367	3,56	1,038	1,078
(Un)Employability (EU4+5)	367	3,3311	1,07063	1,146
Auftraggeberbezogene Stressoren (SK)	410	1,8000	,59523	,354
Unsicherheit (UN)	401	1,9168	,53653	,288
Zeitdruck (ZD)	386	2,5197	,88925	,791
Emotionale Dissonanz (ED)	397	2,3974	,91167	,831
Kom.möglichkeiten Kol telef/Büro (KOM1)	382	3,09	1,211	1,467
Kom.möglichkeiten Kol telef/Büro (KOM1), gewichtet nach Arbeitsort	381	2,2046	1,16915	1,367
Kom.möglichkeiten Andere pers/Büro (KOM3)	382	3,07	1,351	1,825
Kom.möglichkeiten Andere pers/Büro (KOM3), gewichtet nach Arbeitsort	381	2,2001	1,31740	1,736
Kom.möglichkeiten extern (KOM4-6), gewichtet nach Arbeitsort	383	,6651	,85690	,734
Gewinn (GW)	370	4,1973	2,32932	5,426
Handlungsspielraum (HS)	388	3,3363	,91567	,838
Zeitspielraum (ZS)	368	2,4629	,85089	,724
Gestaltungsmöglichkeiten (GM)	370	3,9449	,66352	,440
Soziale Unterstützung, allgemein (durch Kollegen, Partner und Andere)	367	2,7729	,67585	,457
Soziale Unterstützung durch Auftraggeber	367	2,5086	,66928	,448
Soziale Unterstützung durch Berufskollegen	367	2,7502	,84840	,720
Soziale Unterstützung durch Partner	367	2,7748	1,22715	1,506
Soziale Unterstützung durch Andere	367	2,7938	,81288	,661
Kooperationserfordernisse (KEK)	372	2,9726	,91646	,840
Selbstregulationserfordernisse (SR)	365	3,1753	,64147	,411
Variabilität (VA)	376	3,5073	,78088	,610
Arbeitskomplexität (AK)	367	3,3183	,63590	,404
Irritation (I)	361	3,5232	1,25707	1,580
Psychosomatische Beschwerden (PSB)	362	2,4676	,81722	,668
Selbstwirksamkeit (SW)	359	3,0423	,45408	,206
Arbeitsfreude/Stolz (AFS)	359	4,2507	,71878	,517
Gültige Werte (Listenweise)	333			

## 11.5 Explorative Faktorenanalyse über die Anforderungsvariablen

**Tabelle 11.2: Deskriptive Statistiken der einbezogenen Variablen (1.Erhebung)**

	M	s	N
KEK2 zuhören und nachfragen	4,37	,758	136
KEK5 Zusammenarbeit abstimmen	3,62	1,062	136
KEK6 Vorgehen gemeinsam planen	3,54	1,046	136
KEK7 wissen wie weit AG ist	3,16	1,137	136
KEK8 AG weiß wie weit man ist	3,34	1,034	136
SR1 Infos besorgen	3,99	,907	136
AK1 komplizierte Entscheidungen	2,94	1,059	136
AK3 Neues dazu lernen	3,66	,880	136
AK7 Ideen entwickeln	3,86	1,012	136
AK2 schwierige Aufträge	2,82	,868	136
SR4 Aufgaben koordinieren	4,12	,887	136
SR7 Arbeitsmittel überprüfen	3,07	,990	136
SR9 Arbeitsweise überprüfen	3,15	,980	136
SR2 Termine planen	2,97	,779	136
SR8 Aufgaben nach Plan erledigen	2,90	,743	136
VA2 Aufträge inhaltlich ähnlich	3,04	,984	136
VA1 unterschiedliche Aufgaben	3,48	1,061	136
VA3 unterschiedl. Arten von Aufträgen	3,78	1,001	136
VA4 unterschiedliches Vorgehen	3,53	,926	136

**Tabelle 11.3: Rotierte Komponentenmatrix der Anforderungen**

	Komponente			
	1	2	3	4
AK1 komplizierte Entscheidungen	<b>,685</b>	,196	,040	,119
SR1 Infos besorgen	<b>,631</b>	-,003	,216	,020
AK3 Neues dazu lernen	<b>,601</b>	,161	-,086	,115
SR9 Arbeitsweise überprüfen	<b>,565</b>	-,035	,405	-,095
AK2 schwierige Aufträge	<b>,559</b>	,420	-,208	,254
AK7 Ideen entwickeln	<b>,405</b>	,299	-,076	,083
KEK6 Vorgehen gemeinsam planen	,130	<b>,781</b>	,089	-,122
KEK5 Zusammenarbeit abstimmen	,148	<b>,734</b>	,122	,158
KEK2 zuhören und nachfragen	,031	<b>,660</b>	-,182	,151
KEK8 AG weiß wie weit man ist	,012	<b>,544</b>	,347	-,190
KEK7 wissen wie weit AG ist	,240	<b>,501</b>	,190	-,302
SR8 Aufgaben nach Plan erledigen	-,122	,026	<b>,769</b>	,190
SR2 Termine planen	-,031	,108	<b>,692</b>	,084
SR7 Arbeitsmittel überprüfen	,382	-,048	<b>,658</b>	-,143
SR4 Aufgaben koordinieren	,234	,348	<b>,445</b>	,173
VA3 unterschiedl. Arten von Aufträgen	,151	,149	-,009	<b>,674</b>
VA1 unterschiedliche Aufgaben	,224	-,087	,095	<b>,671</b>
VA2 Aufträge inhaltlich ähnlich	-,096	-,010	,067	<b>,585</b>
VA4 unterschiedliches Vorgehen	,478	-,062	,088	<b>,535</b>

Extraktion von 4 Faktoren mittels Hauptkomponentenanalyse, Varimax Rotation mit Kaiser-Normalisierung.

## 11.6 Rater-Übereinstimmungsmaße für alle Skalen und Indices

Tabelle 11.4: Übereinstimmungsmaße für die einzelnen Variablen:  $ICC_{unjust}$  und  $ICC_{just}$ , 2-faktoriell, random;  $r_{wg}$  bzw.  $r_{wgj}$

Variable	$ICC_{unjust}$ +/ $ICC_{just}$ + / Md $r_{wg}$ / $wgj$	Stichprobe (N)	$ICC_{unj}$	CI (95%)	$ICC_j$	Tukey/ $F_{nonadd}$	p	Levene/ W	p	$r_{wg}$
GM	<b>.42/.70/.69</b>	Berater (4)	.20	-.09-.66	.50	.911	.351	.664	.581	.45
		Journalisten <sup>b</sup> (5)	.35**	.06-.75	.73**	5.370	.028 <sup>1</sup>	4.096	.008	.93
		Übersetzer <sup>b</sup> (7)	.52**	.25-.84	.89**	6.058	.000 <sup>2</sup>	3.037	.013	.93
		Grafikdesigner (6)	.54**	.19-.86	.82**	1.129	.301	1.154	.345	.39
SR	<b>.38/.76/.92</b>	Berater (4)	.60**	.20-.92	.86**	.015	.905	2.377	.100	.93
		Journalisten (5)	.49*	.15-.87	.90**	1.279	.272	.431	.785	.90
		Übersetzer (7)	.12	-.05-.62	.50	2.144	.154 <sup>3</sup>	2.528	.039	.85
		Grafikdesigner (5)	.21	-.06-.74	.58	1.069	.314	.952	.408	.97
EU1	- / <b>.64</b>	Berater (4)	-	-	-	-	-	-	-	-.13
		Journalisten (5)	-	-	-	-	-	-	-	.40
		Übersetzer (7)	-	-	-	-	-	-	-	.88
		Grafikdesigner (5)	-	-	-	-	-	-	-	.01
EU2	- / <b>.46</b>	Berater (4)	-	-	-	-	-	-	-	.67
		Journalisten (5)	-	-	-	-	-	-	-	.40
		Übersetzer (7)	-	-	-	-	-	-	-	.52
		Grafikdesigner (5)	-	-	-	-	-	-	-	.25
EM	<b>.93/.99/.76</b>	Berater (0)	a	-	a	a	-	a	-	.79
		Journalisten (4)	.54**	.05-1.0	.96**	.000	1.000	7.297	.000	.72
		Übersetzer (6)	.87**	.33-1.0	.98**	5.333	.082 <sup>4</sup>	3.753	.000	.71
		Grafikdesigner (2)	1.0	1.0-1.0	1.0	a	-	a	-	.86
KEK	<b>.47/.91/.90</b>	Berater (3)	.75**	.25-.97	.90**	2.399	.165 <sup>5</sup>	8.731	.001	.99
		Journalisten (5)	.17	-.06-.74	.56	4.659	.048 <sup>6</sup>	2.430	.081	.87
		Übersetzer (5)	.40*	.03-.88	.77**	4.086	.061 <sup>7</sup>	6.974	.000	.47
		Grafikdesigner (5)	.40*	.03-.88	.77**	.490	.495	2.024	.175	.92
VA**	<b>.55/.74/.85</b>	Berater (2)	.92**	.24-.10	.96**	.009	.933	.070	.801	.87
		Journalisten (5)	.09	-.15-.80	.33	.187	.677	3.091	.068	.90
		Übersetzer (7)	.11	-.08-.78	.48	.784	.388	1.012	.444	.82
AK	<b>.45/.81/.84</b>	Berater (4)	.32	-.12-.90	.65	.099	.761	.800	.517	.88
		Journalisten (5)	.27**	.01-.86	.82**	.417	.532	3.359	.038	.76
		Übersetzer (6)	.63**	.22-.96	.91**	.103	.753	1.739	.161	.80
		Grafikdesigner (5)	.40*	-.01-.93	.77*	.206	.659	3.316	.083	.93
ZS	<b>.28/.71/.83</b>	Berater (3)	.83*	-.24-1.0	.94*	.000	1.00	13.600	.004	.75
		Journalisten (3)	-.33	-.50-.96	-3.0	.333	.667	3.825	.044	.86
		Übersetzer (3)	.46	-.29-.98	.71	.904	.412	12.606	.000	.89
		Grafikdesigner <sup>b</sup> (4)	-.23	-.32-.69	-3.0	4.000	.102 <sup>8</sup>	6.381	.016	.79
HS	<b>.41/.84/.76</b>	Berater <sup>b</sup> (3)	.26	-.30-.91	.51	9.956	.025 <sup>9</sup>	12.500	.001	.66
		Journalisten (4)	.51**	.08-.95	.89**	.481	.508	1.788	.184	.86
		Übersetzer (6)	.36*	.01-.91	.77*	.097	.759	4.344	.005	-3.3
		Grafikdesigner <sup>b</sup> (5)	.49*	.05-.94	.83	7.812	.017 <sup>10</sup>	2.263	.133	.87
ZD	<b>.53/.86/.92</b>	Berater (4)	.57**	.22-.87	.84**	.154	.699	5.332	.005	.95
		Journalisten (5)	.48**	.18-.82	.84**	1.979	.171 <sup>11</sup>	1.546	.210	.90
		Übersetzer (7)	.43**	.17-.79	.84**	.030	.863	8.195	.000	.90
		Grafikdesigner (6)	.62**	.33-.88	.91**	11.006	.002 <sup>12</sup>	3.429	.030	.94

UN	<b>.15/.56/.97</b>	Berater (4)	.17	-.11-.64	.45	.518	.480	1.362	.275	.97
		Journalisten (5)	.13*	-.02-.50	.60*	.381	.542	.541	.707	.97
		Übersetzer (7)	.21*	.00-.63	.62*	.017	.896	5.843	.000	.99
		Grafikdesigner <sup>b</sup> (6)	.07	-.08-.47	.32	1.640	.209 <sup>13</sup>	.949	.430	.89

\* p < .05; \*\* p < .01

<sup>+</sup> arithmetisches Mittel, berechnet nach Transformation in Fisher's Z (retransformiert)

<sup>++</sup> nur für Teilnehmer der 2. Erhebung berechnet, da die Skala verändert wurde; Grafikdesigner nur aus 1. Erhebung, daher nicht berechnet

<sup>3,4,5,6,7,11,12</sup> = Trennschärfen sind homogen (3= rit = .50-.88; 4= rit = 1.0; 5= rit= .85-.96; 6= rit = -.33-.89; 7= rit .36-.99; 11= rit= .43-.92; 2= rit= .49-.94)

<sup>1,2,8,9,10,13</sup> = Trennschärfen sind heterogen (1 = rit = .10-.92; 2= rit = .05-.82; 8= rit= -1.0-1.0; 9= rit = -.31-.91; 10= rit .10-.89; 13= rit = -.19-.65)

<sup>a</sup> Statistiken nicht zu berechnen wegen Nullvarianz

<sup>b</sup> ICC-Wert wurde wegen Verletzung der Voraussetzungen von weiteren Berechnungen ausgeschlossen (weil nicht interpretierbar)

EU1=Auftragsunsicherheit, EU2= Einkommenschwankung, UN=Unsicherheit, ZD=Zeitdruck, HS=Handlungsspielraum, ZS=Zeitspielraum, GM=Gestaltungsmöglichkeiten, KEK=Kooperationserfordernisse mit Kunden, SR=Selbstregulations-erfordernisse, VA=Variabilität, AK=Arbeitskomplexität, EM=Unemployability/Mangelnde Beschäftigungsalternativen

## 11.7 Interkorrelationsmatrix aller Variablen

	Irritation	PSB	SW	AFS	Alter	Geschl.	Prof. Erf	Orgform	Tage/W	Std/W
PSB	,62**									
SW	-,37**	-,44*								
AFS	-,25**	-,30**	,36**							
Alter	-,08	-,01	,00	-,06						
Geschlecht	-,06	-,19**	,04	-,10	-,01					
Prof. Erfahrung	-,03	-,03	,03	-,06	,55**	,12				
Org.form	,04	-,06	,05	,09	-,06	,06	,01			
Arb.Tage/Woche	,02	-,094	,12*	,09	,06	,02	,05	-,08		
Arb.Std./Woche	,06	-,10*	,18**	,05	,04	,18**	,07	,04	,41*	
Urlaub/Jahr	,05	-,03	,09	,03	-,25**	,01	-,16*	,12*	-,02	,00
Anzahl AG	-,06	-,07	,13*	,09	,00	,04	,03	-,020	,15*	,13**
Stammkunden	,00	-,03	-,05	-,03	,13*	-,06	,16*	-,01	-,07	-,07
EU1	,08	,18**	-,10	-,09	-,10	,05	-,15*	-,08	-,04	-,03
EU2	,02	,08	-,01	,02	,10	-,03	,01	-,08	,11	-,03
FR	,05	,13*	-,02	-,03	-,04	-,01	-,07	-,08	,09	,12*
GW	-,07	-,13*	,09	-,04	,19*	,13*	,30**	,01	-,05	,13
SK	,28**	,21**	-,13*	-,33**	-,21*	,21*	-,09	,05	,03	,12
UN	,34**	,27**	-,21**	-,17**	-,18**	,09	-,18*	,07	-,01	,10
ZD	,36**	,28**	-,07	-,11*	,04	-,04	,07	-,07	,28*	,23*
HS	-,17**	-,25**	,33**	,33**	-,04	,02	-,06	,12*	-,01	,03
ZS	-,16**	-,13*	,09	,18**	,10*	,09	,03	,15*	-,04	,01
GM	-,22**	-,24**	,20**	,28**	,01	-,18*	,04	-,02	,04	-,13*
KOM1	-,07	-,12*	,20**	,18**	,05	-,12*	,06	,00	,19**	,12
KOM3	-,14**	-,11*	,09	,13*	,01	-,06	,05	,07	,08	,01
SUallg	-,08	-,17**	,16**	,20**	-,31**	-,08	-,09	,14**	-,03	-,06
SUag	-,21**	-,17**	,25**	,27**	,03	,01	,05	,08	,02	-,05
SUkol	-,07	-,10	,16**	,19**	-,16**	-,14*	-,04	,28*	-,04	-,03
SUpar	-,00	-,10	,09	,06	-,17**	,01	-,00	-,02	-,04	-,03
SUand	-,11*	-,16**	,10	,21**	-,35*	-,07	-,17*	,10*	,02	-,08
KEK	,11*	,01	,13*	,03	-,26*	,11*	-,21**	,24**	-,02	,14**
ED	,33**	,35**	-,21**	-,35**	-,11*	,07	-,06	,00	-,03	,10
SR	,06	,06	,19**	,07	-,14*	,04	-,02	,08	,10	,18**
VA	-,02	-,07	,21**	,27**	,10	-,03	,07	,10	,10	,05
AK	,12*	,08	,20**	,19**	,08	,07	,08	,16**	,14**	,18**
EM	,10	,17**	-,16**	-,17**	,47*	,00	,23**	-,15**	,01	-,01

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

PSB=Psychosomatische Beschwerden, SW=Selbstwirksamkeit, AFS=Arbeitsfreude/-stolz, Org.form=Organisationsform, Arb.Tage/Woche= Arbeitstage/Woche, Arb.Std./Woche=Arbeitsstunden/Woche, Anzahl AG= Anzahl Auftraggeber, Stammkunden= Anzahl Stammkunden, EU1=Auftragsunsicherheit, EU2= Einkommensschwankung, FR= Finanzielle Reserven, GW=Gewinn, SK=Auftraggeberbezogene Stressoren, UN=Unsicherheit, ZD=Zeitdruck, HS=Handlungsspielraum, ZS=Zeitspielraum, GM=Gestaltungsmöglichkeiten, KOM1= telefonische Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, KOM3= persönliche Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, SUallg= Soziale Unterstützung durch Partner, Freunde&Familie, Berufskollegen, SUag= Soziale Unterstützung durch Auftraggeber, SUkol=Soziale Unterstützung durch Berufskollegen, SUpar=Soziale Unterstützung durch Lebenspartner, SUand=Soziale Unterstützung durch Andere (Freunde&Familie), KEK=Kooperationserfordernisse mit Kunden, ED=Emotionale Dissonanz, SR=Selbstregulationserfordernisse, VA=Variabilität, AK=Arbeitskomplexität, EM=Unemployability/Mangelnde Beschäftigungsalternativen

	Urlaub	Anz AG	St.Kd	EU1	EU2	FR	GW	SK	UN	ZD
mPSB										
mSW										
mAFS										
Alter										
Geschlecht										
Prof. Erfahrung										
Org.form										
Arb.Tage/Woche										
Arb.Std./Woche										
Urlaub/Jahr										
Anzahl AG	-,030									
Stammkunden	-,09	-,25**								
EU1	-,02	,05	-,25**							
EU2	-,05	,05	-,20**	,31*						
FR	-,01	-,01	-,05	,18*	,11					
GW	,01	,06	,18**	-,25**	-,29*	-,10				
SK	,13*	-,05	-,21**	,18**	,08	,11	-,08			
UN	,11	-,03	-,18**	,18**	,14**	,12*	-,11*	,60		
ZD	-,01	,04	-,02	-,02	,04	,19**	,01	,07	,17**	
HS	,14*	,06	-,07	-,19*	-,01	-,01	-,09	-,09	-,06	-,06
ZS	-,06	,15*	,01	-,15**	,03	-,01	,03	-,16**	-,12*	-,03
GM	,01	,08	,01	-,12	-,00	-,17*	,06	-,34*	-,35*	-,14**
KOM1	,01	,13	-,04	,01	,07	,04	,06	-,09	-,12*	,03
KOM3	-,01	,09	,02	,01	,08	,05	,09	-,18**	-,17*	-,02
SUallg	,09	,03	-,02	-,19**	-,08	-,05	-,03	-,04	,04	-,08
SUag	,12*	,01	,15*	-,15**	-,11	,03	,15*	-,31**	-,19*	-,12*
SUkol	,04	,01	,01	-,05	-,07	,03	,02	-,06	,04	-,07
SUpar	,03	,07	-,05	-,16**	-,03	-,15**	-,02	-,02	-,01	-,03
SUand	,15**	-,05	,01	-,18**	-,07	,08	-,08	,00	,07	-,08
KEK	,23*	-,08	-,18*	,07	,04	,02	-,099	,311**	,42**	,10
ED	,07	-,02	-,06	,11*	,03	,05	-,049	,542**	,49**	,24*
SR	,03	,20**	-,13*	,10	-,00	,09	,044	,172**	,21**	,25**
VA	-,02	,15**	-,14**	,00	,20**	,05	-,116*	-,002	,11	,13*
AK	,04	,03	-,14**	-,03	,11	,09	,007	,143**	,26**	,27**
EM	-,12*	,00	-,02	,18*	,21**	,10	-,096	,023	-,05	,10

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

PSB=Psychosomatische Beschwerden, SW=Selbstwirksamkeit, AFS=Arbeitsfreude/-stolz, Org.form=Organisationsform, Arb.Tage/Woche= Arbeitstage/Woche, Arb.Std./Woche=Arbeitsstunden/Woche, Anzahl AG= Anzahl Auftraggeber, Stammkunden= Anzahl Stammkunden, EU1=Auftragsunsicherheit, EU2= Einkommensschwankung, FR= Finanzielle Reserven, GW=Gewinn, SK=Auftraggeberbezogene Stressoren, UN=Unsicherheit, ZD=Zeitdruck, HS=Handlungsspielraum, ZS=Zeitspielraum, GM=Gestaltungsmöglichkeiten, KOM1= telefonische Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, KOM3= persönliche Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, SUallg= Soziale Unterstützung durch Partner, Freunde&Familie, Berufskollegen, SUag= Soziale Unterstützung durch Auftraggeber, SUkol=Soziale Unterstützung durch Berufskollegen, SUpar=Soziale Unterstützung durch Lebenspartner, SUand=Soziale Unterstützung durch Andere (Freunde&Familie), KEK=Kooperationserfordernisse mit Kunden, ED=Emotionale Dissonanz, SR=Selbstregulationserfordernisse, VA=Variabilität, AK=Arbeitskomplexität, EM=Unemployability/Mangelnde Beschäftigungsalternativen

	HS	ZS	GM	KOM	KOM1	KOM3	SUallg	SUag	SUkol	SUpar	SUand
PSB											
SW											
AFS											
Alter											
Geschlecht											
Prof. Erfahrung											
Org.form											
Arb.Tage/Woche											
Arb.Std./Woche											
Urlaub/Jahr											
Anzahl AG											
Stammkunden											
EU1											
EU2											
FR											
GW											
SK											
UN											
ZD											
HS											
ZS	,39**										
GM	,23**	,27**									
KOM1	,14*	,16**	,27**	-,51*							
KOM3	,12*	,12	,28**	-,49**	,53*						
SUallg	,14*	-,04	,04	,11*	,06	,20**					
SUag	,13*	,13	,13*	,06	,05	,13	,14**				
SUkol	,01	-,05	-,01	,13	,09	,18*	,63*	,23*			
SUpar	,10	,02	,03	,05	,01	,09	,75*	-,03	,10		
SUand	,18*	-,08	,07	,07	,05	,18**	,71*	,17*	,37**	,25**	
KEK	,16*	-,04	-,20**	,25**	-,05	-,22**	,15*	,03	,15**	,05	,13**
ED	-,18**	-,22**	-,40**	,19*	-,15*	-,20**	-,03	-,27**	-,04	-,01	-,01
SR	-,03	-,18**	-,14**	,17**	,03	-,10	,09	,01	,04	,06	,07
VA	,17**	,06	,10	,04	,04	,01	,09	-,04	,01	,10	,06
AK	,19**	,14**	,03	,07	,10	-,07	-,03	,05	,00	-,06	,02
EM	-,16**	-,06	-,14**	-,10	-,04	-,06	-,26**	-,14**	-,17**	-,12	-,30**

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

PSB=Psychosomatische Beschwerden, SW=Selbstwirksamkeit, AFS=Arbeitsfreude/-stolz, Org.form=Organisationsform, Arb.Tage/Woche= Arbeitstage/Woche, Arb.Std./Woche=Arbeitsstunden/Woche, Anzahl AG= Anzahl Auftraggeber, Stammkunden= Anzahl Stammkunden, EU1=Auftragsunsicherheit, EU2= Einkommensschwankung, FR= Finanzielle Reserven, GW=Gewinn, SK=Auftraggeberbezogene Stressoren, UN=Unsicherheit, ZD=Zeitdruck, HS=Handlungsspielraum, ZS=Zeitspielraum, GM=Gestaltungsmöglichkeiten, KOM1= telefonische Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, KOM3= persönliche Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, SUallg= Soziale Unterstützung durch Partner, Freunde&Familie, Berufskollegen, SUag= Soziale Unterstützung durch Auftraggeber, SUkol=Soziale Unterstützung durch Berufskollegen, SUpar=Soziale Unterstützung durch Lebenspartner, SUand=Soziale Unterstützung durch Andere (Freunde&Familie), KEK=Kooperationserfordernisse mit Kunden, ED=Emotionale Dissonanz, SR=Selbstregulationserfordernisse, VA=Variabilität, AK=Arbeitskomplexität, EM=Unemployability/Mangelnde Beschäftigungsalternativen

	KEK	ED	SR	VA	AK
PSB					
SW					
AFS					
Alter					
Geschlecht					
Prof. Erfahrung					
Org.form					
Arb.Tage/Woche					
Arb.Std./Woche					
Urlaub/Jahr					
Anzahl AG					
Stammkunden					
EU1					
EU2					
FR					
GW					
SK					
UN					
ZD					
HS					
ZS					
GM					
KOM1					
KOM3					
SUallg					
SUag					
SUkol					
SUpar					
SUand					
KEK					
ED	,28*				
SR	,25**	,20			
VA	,11	-,04	,22**		
AK	,30	,17**	,36**	,35**	
EM	-,18*	,03	,00	-,03	-,07

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

PSB=Psychosomatische Beschwerden, SW=Selbstwirksamkeit, AFS=Arbeitsfreude/-stolz, Org.form=Organisationsform, Arb.Tage/Woche= Arbeitstage/Woche, Arb.Std./Woche=Arbeitsstunden/Woche, Anzahl AG= Anzahl Auftraggeber, Stammkunden= Anzahl Stammkunden, EU1=Auftragsunsicherheit, EU2= Einkommensschwankung, FR= Finanzielle Reserven, GW=Gewinn, SK=Auftraggeberbezogene Stressoren, UN=Unsicherheit, ZD=Zeitdruck, HS=Handlungsspielraum, ZS=Zeitspielraum, GM=Gestaltungsmöglichkeiten, KOM1= telefonische Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, KOM3= persönliche Kommunikationsmöglichkeiten im Büro, SUallg= Soziale Unterstützung durch Partner, Freunde&Familie, Berufskollegen, SUag= Soziale Unterstützung durch Auftraggeber, SUkol=Soziale Unterstützung durch Berufskollegen, SUpar=Soziale Unterstützung durch Lebenspartner, SUand=Soziale Unterstützung durch Andere (Freunde&Familie), KEK=Kooperationserfordernisse mit Kunden, ED=Emotionale Dissonanz, SR=Selbstregulationserfordernisse, VA=Variabilität, AK=Arbeitskomplexität, EM=Unemployability/Mangelnde Beschäftigungsalternativen

## 11.8 Moderierte Regressionsanalysen

**Tabelle 11.5: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Andere in Bezug auf Auftragsunsicherheit**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		<b>.03**</b>
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		<b>.02**</b>		<b>.05**</b>
Einkommensunsicherheit	.06		.16**	
soz. Unterstützung / Andere	-.15**		-.16**	
<b>3. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		.00
EUxSUand	-.24		-.10	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.02</b>		<b>.08</b>

**Tabelle 11.6: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Kollegen in Bezug auf Auftragsunsicherheit**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		<b>.03**</b>
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		<b>.12**</b>		<b>.14**</b>
Emotionale Dissonanz	.33*		.36**	
soz. Unterstützung / Kollegen	-.10+		-.11*	
<b>3. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		.00
EUxSUkol	-.21		.16	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.12</b>		<b>.17</b>

**Tabelle 11.7: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Kollegen in Bezug auf Auftraggeberbezogene Stressoren**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt</b>		.00		.03**
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt</b>		<b>.09**</b>		<b>.07**</b>
Auftraggeberbezogene Stressoren	<b>.29**</b>		<b>.26**</b>	
Soziale Unterstützung / Kollegen	<b>-.09+</b>		<b>-.11*</b>	
<b>3. Schritt</b>		.00		.00
SKxSUKol	-.05		.17	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.08</b>		<b>.10</b>

**Tabelle 11.8: Analyse des Moderatoreffekts von Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf Auftraggeberbezogene Stressoren**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt</b>		.00		.03**
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt</b>		<b>.10**</b>		<b>.10**</b>
Auftraggeberbezogene Stressoren	<b>.25**</b>		<b>.20**</b>	
Gestaltungsmöglichkeiten	<b>-.17**</b>		<b>-.22**</b>	
<b>3. Schritt</b>		.00		.00
SKxGM	-.26		-.19	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.10</b>		<b>.13</b>

**Tabelle 11.9: Analyse des Moderatoreffekts von Zeitspielraum in Bezug auf Zeitdruck**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt</b>		.00		<b>.03**</b>
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt</b>		<b>.16**</b>		<b>.08**</b>
Zeitdruck	<b>.38**</b>		<b>.27**</b>	
Zeitspielraum	<b>-.14**</b>		<b>-.11*</b>	
<b>3. Schritt</b>		.00		.00
ZDxZS	.23		.09	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.16</b>		<b>.10</b>

**Tabelle 11.10: Analyse des Moderatoreffekts von Handlungsspielraum in Bezug auf Zeitdruck**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt</b>		.00		<b>.03**</b>
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt</b>		<b>.15**</b>		<b>.13**</b>
Zeitdruck	<b>.36**</b>		<b>.26**</b>	
Handlungsspielraum	<b>-.15**</b>		<b>-.23**</b>	
<b>3. Schritt</b>		.00		.00
ZDxZS	-.15		-.17	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.15</b>		<b>.15</b>

**Tabelle 11.11: Analyse des Moderatoreffekts von Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf Zeitdruck**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		<b>.03**</b>
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		<b>.16**</b>		<b>.13**</b>
Zeitdruck	<b>.34**</b>		<b>.24**</b>	
Gestaltungsmöglichkeiten	<b>-.18**</b>		<b>-.25**</b>	
<b>3. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		.00
ZDxGM	.15		-.30	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.16</b>		<b>.16</b>

**Tabelle 11.12: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Kollegen in Bezug auf Zeitdruck**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		<b>.03**</b>
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		<b>.14**</b>		<b>.08**</b>
Zeitdruck	<b>.36**</b>		<b>.27**</b>	
Soziale Unterstützung / Kollegen	<b>-.10+</b>		<b>-.11+</b>	
<b>3. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		.00
ZDxSUKol	-.05		-.04	
<b>R<sup>2</sup> korr. Gesamt</b>		<b>.14</b>		<b>.10</b>

**Tabelle 11.13: Analyse des Moderatoreffekts von Sozialer Unterstützung durch Auftraggeber in Bezug auf Unsicherheit**

Variable	Irritation		Psychosomatische Beschwerden	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>1. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		<b>.03**</b>
Alter	-.10		-.03	
Geschlecht	-.07		<b>-.18**</b>	
Organisationsform	.03		-.01	
professionelle Erfahrung	.05		-.06	
<b>2. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		<b>.13**</b>		<b>.10**</b>
Unsicherheit	.32**		.28**	
Soziale Unterstützung/ Auftraggeber	-.15**		-.10*	
<b>3. Schritt / <math>\Delta R^2</math></b>		.00		.00
UNxSUag	-.20		-.29	
<b><math>R^2</math> korr. Gesamt</b>		<b>.13</b>		<b>.13</b>