LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Arbeitsbedingungen von Unternehmern

Martin, Albert; Bartscher-Finzer, Susanne

Publication date:
2008

Document Version
Verlags-PDF (auch: Version of Record)

Link to publication

Citation for pulished version (APA):
Martin, A., & Bartscher-Finzer, S. (2008). *Arbeitsbedingungen von Unternehmern*. (Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung; Nr. 22). Institut für Mittelstandsforschung der Leuphana Universität Lüneburg.

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 12. Okt.. 2024

Institut für
Mittelstandsforschung
Prof. Dr. Albert Martin

Arbeitsbedingungen von Unternehmern

Albert Martin
und
Susanne Bartscher-Finzer

Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung

Heft 22

Lüneburg 2008

Quellennachweis:

Martin, A./Bartscher-Finzer, S. 2008: Arbeitsbedingungen von Unternehmern. Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg. Heft 22. Lüneburg (Download möglich unter http://mil.uni-lueneburg.de)

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

ISSN 1616-5683

Arbeitsbedingungen von Unternehmern

1 ZIELSETZUNG UND VORGEHEN 2

2 EMPIRISCHE RESULTATE 6

2.1 BELASTUNGEN AUS DER ARBEITSUMGEBUNG 6
2.2 BELASTUNGEN AUS DEM VOLLZUG DER ARBEITSTÄTIGKEITEN 8
2.3 AUTONOMIE 9
2.4 INTRINSISCH MOTIVIERENDE ARBEITSINHALTE 11
2.5 ZEITBELASTUNG 12
2.6 ARBEITSZUFRIEDENHEIT 14
2.7 ZUSAMMENFASSUNG 15

3 ZUSAMMENHANGSANALYSEN 18

3.1 SOZIOGRAPHISCHE EINFLÜSSE 18
3.2 ARBEITSBELASTUNGEN UND ARBEITSZUFRIEDENHEIT 20

4 DISKUSSION 21

5 LITERATUR 22

6 ANHANG 24

Abstract

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit den Arbeitsbedingungen von Unternehmern. Grundlage des Berichtes sind die Daten des European Survey on Working Conditions aus den Jahren 2000 und 2005. Vorangegangene Analysen zeigten, dass es eine nicht unbeträchtliche Spannbreite in den Arbeitsbedingungen von Unternehmern gibt. Eine wesentliche Bestimmungsgröße für die Aufgaben von Unternehmern und für die daraus resultierenden Belastungen ist die Unternehmensgröße. Je kleiner das Unternehmen, umso stärker gleichen sich die Arbeitsbedingungen von Unternehmern und Arbeitnehmern. Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der intrinsische Gehalt der Arbeit, es deutet sich allerdings auch an, dass in größeren Unternehmen die intrinsischen Anreize für Unternehmer zurückgehen.

1 Zielsetzung und Vorgehen

Im vorliegenden Beitrag geht es um eine empirische Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen von Unternehmern. Unternehmer gelten als besondere Akteure, die entsprechend ihrer Position mit anderen Arbeitsbedingungen konfrontiert sind als ihre Arbeitnehmer. Diese Auffassung wird nicht selten von der Vorstellung eines Herr-Knecht-Verhältnisses inspiriert, nach dem die Unternehmer vornehmlich dispositive und die Arbeitnehmer ausführende Tätigkeiten übernehmen. Häufig ist damit außerdem die Vorstellung verknüpft, Unternehmer bildeten eine einigermaßen homogene Gruppe. Schon ein flüchtiger Blick in die Statistik zeigt, wie wenig begründet diese Auffassungen sind. Die weitaus meisten Unternehmen, nämlich über 90%, haben weniger als 10 Mitarbeiter[1] (vgl. Tabelle 1). In diesen Betrieben sind Unternehmer normalerweise nicht ausschließlich strategische Unternehmensführer, sie sind vielmehr in aller Regel auch in hohem Maße „operativ" tätig, d.h. sie arbeiten in der Produktion bzw. bei der Erstellung von Dienstleistungen aktiv mit („sie legen selbst Hand an") und es ist daher zu erwarten, dass sie auch denselben Arbeitseinflüssen wie ihre Arbeitnehmer ausgesetzt sind. Andererseits ist zu erwarten, dass mit zunehmender Unternehmensgröße der Anteil dispositiver Aufgaben deutlich ansteigt, weshalb sich für die Unternehmer in größeren Unternehmen auch ein anderes Belastungsprofil ergeben dürfte (zu einer ausführlichen Beschreibung von Unternehmeraufgaben und daraus sich ergebenden Belastungen, vgl. Martin 2003).

Anteil Beschäftigte	Mikro-unternehmen (bis 10 MA)	Kleine Unternehmen (11-49 MA)	Mittlere Unternehmen (50-249 MA)	Groß-unternehmen. (> 249 MA)	Summe
Zahl der Unternehmen (in Millionen)	18,04	1,35	0,21	0,04	19,65
Beschäftigte (in Millionen)	37,5	26,1	21,3	41,7	126,7

Tab. 1: Grundzahlen zu kleinen und mittleren Unternehmen in Europa.
Quelle: Schmiemann 2008. Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2005 und auf die EU-27-Länder. Berücksichtigt sind hierbei nur die Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft ohne den finanziellen Sektor.

[1] Über 30% der Betriebe in Deutschland haben sogar nur einen einzigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Institut für Mittelstandsforschung Bonn 2008). In diesem Zusammenhang ist eine weitere Zahl von Interesse: danach sind von den Selbstständigen im Europa der Fünfzehn 63,2% „Soloselbstständige" (Schulze Buschoff 2007, 4), also - wenn man so will - „Alleinunternehmer". Die Begriffe des Selbstständigen und des Unternehmers werden in der Literatur allerdings oft unterschiedlich verwendet, worauf an dieser Stelle nicht eingegangen werden muss.

Als Datengrundlage dienen uns im vorliegenden Bericht die Ergebnisse des European Survey on Working Conditions aus den Jahren 2000 und 2005. Die Stichprobe von 2000 umfasst 21.703 Personen aus den damaligen 15 EU-Ländern (Paoli/Merllié 2001), die Stichprobe von 2005 gründet auf 29.680 Interviews von Personen aus 31 europäischen Ländern (Parent-Thirion et.al. 2007), wobei wir uns, aus Gründen der Vergleichbarkeit, auf die 15 EU-Länder beschränken wollen, die auch im Jahr 2000 betrachtet wurden, diese Stichprobe umfasst 14.952 Personen. In Abbildung 1 ist eine Aufgliederung nach den Personengruppen vorgenommen, die einander im vorliegenden Bericht gegenübergestellt werden sollen. Die Gruppe der Unternehmer wird unterteilt in Alleinunternehmer (Selbstständige ohne eigene Mitarbeiter), Unternehmer in Unternehmen mit 2 bis 4 Mitarbeitern (also 1 bis 3 Arbeitnehmern), 5 bis 9 Mitarbeitern, 10 bis 49 Mitarbeitern, 50 bis 99 Mitarbeitern, 100 und mehr Mitarbeitern. Die Fallzahlen für die letztgenannten Unternehmergruppen sind – trotz der umfangreichen Gesamtstichprobe – nicht sonderlich groß, weshalb wir bei vertiefenden Analysen zum Teil eine Zusammenfassung vornehmen. Als Vergleichsgruppe dienen die Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktionen. In den folgenden Tabellen werden sie als „Mitarbeiter“ ausgewiesen um sie von den Arbeitnehmern mit Vorgesetztenfunktionen abzugrenzen, die ebenfalls als Vergleichsgruppe herangezogen werden. Wir beschränken uns bei unserer Auswertung auf den Bereich der Privatwirtschaft (blenden also den öffentlichen Dienst aus), was schon allein deswegen naheliegt, weil die Unternehmerfunktion genuin im privatwirtschaftlichen Bereich ihren Platz hat. Außerdem betrachten wir nur die vollzeitbeschäftigten Personen (genauer: wir betrachten nur Personen, die mindestens 30 Stunden pro Woche in ihrer Haupttätigkeit arbeiten) um die Vergleichbarkeit zu erhöhen. Auf Seiten der Unternehmer werden also diejenigen Alleinunternehmer nicht betrachtet, die ihre Unternehmertätigkeit sozusagen nur als Nebentätigkeit ausüben und auf Seiten der Arbeitnehmer geht es uns darum, die Besonderheiten von Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten auszublenden.

Beschäftigtengruppe	1	2	*3*	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Σ
Alleinunternehmer	135	36	64	97	214	101	69	240	16	10	66	155	118	76	78	1475
	64	26	19	238	132	61	113	136	16	45	50	123	54	35	60	1172
Unternehmer, 2-4 MA	42	16	54	19	66	34	28	52	8	9	31	38	25	26	19	467
	8	9	23	60	32	17	36	37	10	4	33	29	8	3	8	317
Unternehmer, 5-9 MA	10	12	15	1	20	12	15	27	3	4	8	14	11	11	7	170
	4	10	8	16	9	8	15	5	5	10	13	12	4	3	5	127
Unternehmer, 10-49 MA	3	11	7	2	8	2	11	9	3	1	9	7	5	6	8	92
	5	6	7	6	5	2	10	8	5	5	7	5	2	9	7	89
Unternehmer, 50-99 MA	1	2	2	0	1	0	2	1	1	0	0	1	0	2	0	13
	1	5	0	0	0	2	2	2	1	2	1	3	1	0	0	20
Unternehmer, ≥ 100 MA	1	2	3	0	1	1	0	1	1	3	2	0	0	0	0	15
	1	2	2	0	1	1	2	0	2	0	0	1	0	0	2	14
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	117	173	136	52	104	115	131	108	46	147	158	71	85	123	174	1740
	67	86	91	48	80	71	119	40	52	95	80	60	56	81	64	1090
Arbeitnehmer („Mitarbeiter“)	529	577	639	430	589	621	462	540	189	566	616	724	577	512	487	8058
	263	304	418	319	425	445	253	327	206	196	344	475	371	320	238	4904
Fallzahl	838	829	920	601	1003	886	718	978	267	740	890	1010	821	756	773	12030
	413	448	568	687	684	607	550	555	297	357	528	708	496	451	384	7733

Tab. 2: Beschäftigtengruppen in 15 EU-Ländern; absolute Häufigkeiten (Quelle: European Survey on Working Conditions 2000/2005, eigene Auswertung).
1=Belgien, 2=Dänemark , 3=Deutschland, 4=Griechenland, 5=Spanien, 6=Frankreich, 7= Irland, 8=Italien, 9=Luxemburg, 10=Niederlande, 11=Österreich, 12=Portugal, 13=Finnland, 14=Schweden, 15=Großbritannien.

Geschlechtsspezifische Besonderheiten sind in Tabelle 3 aufgeführt. Bei den Mitarbeitern, die keine Vorgesetztenpositionen haben, beträgt der Frauenanteil 40,1%, bei den Mitarbeitern in Vorgesetztenpositionen beträgt der Frauenanteil 28,9% und von den Unternehmern mit mehr als einem Mitarbeiter sind 25,2% Frauen (Erhebung 2005). Bemerkenswert ist der relativ hohe Anteil an Frauen bei den Alleinunternehmern (zur Entwicklung der Zahlen beruflich Selbstständiger und Soloselbstständiger vgl. Leicht/Lauxen-Ulbrich 2005).

		Frauenanteil 2000	Frauenanteil 2005
Alleinunternehmer	Fallzahl	1475	1172
	Frauenanteil	34,2%	34,6%
Unternehmer, 2-4 MA	Fallzahl	467	317
	Frauenanteil	27,4%	28,4%
Unternehmer, 5-9 MA	Fallzahl	170	127
	Frauenanteil	21,2%	24,4%
Unternehmer, 10-49 MA	Fallzahl	92	89
	Frauenanteil	17,4%	19,1%
Unternehmer, 50-99 MA	Fallzahl	13	20
	Frauenanteil	7,7%	25,0%
Unternehmer, ≥ 100 MA	Fallzahl	15	14
	Frauenanteil	20,0%	21,4%
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	Fallzahl	1740	1090
	Frauenanteil	24,7%	28,9%
Mitarbeiter	Fallzahl	8058	4904
	Frauenanteil	37,7%	40,1%
Insgesamt	Fallzahl	12030	7733
	Frauenanteil	34,5%	36,7%

Tab. 3: Übersicht über die Stichproben, Frauenquoten bei Arbeitnehmern und Unternehmern

In einer vorangegangenen Analyse der Daten des European Survey haben wir die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen verschiedener Berufsgruppen betrachtet. Der vorliegende Bericht vertieft diese Analyse im Hinblick auf die Gruppe der Unternehmer, wobei wir uns an dem in der vorangegangenen Studie verwendeten Schema orientieren (Martin/Bartscher-Finzer 2008). Wir betrachten fünf Variablengruppen, die „positive“ und „negative“ Aspekte der Arbeitstätigkeit beschreiben (Abbildung 1). Zum einen geht es um verschiedene „Stressoren“ oder Belastungen. Diese können aus dem Tätigkeitsvollzug oder aus ungünstigen Umgebungsbedingungen resultieren; eine weitere Quelle von Belastungen entsteht aus Problemen im Umgang mit der Arbeitszeit. Auf der anderen Seite betrachten wir zwei Variablengruppen, die eher „entlastende“ Funktion haben: Ein wichtiges und in der theoretischen Literatur umfänglich diskutiertes Charakteristikum emanzipierter Arbeit ist dabei die Möglich-

keit, die Ausführung der Arbeitstätigkeit eigenständig zu gestalten. Es ist naheliegend, dieser Größe eine belastungsreduzierende Wirkung zuzuschreiben, da sie ja nichts weniger als die Möglichkeit eröffnet, den Umgang mit den jeweiligen Arbeitsbelastungen – zumindest in einem gewissen Ausmaß – selbst zu regulieren. Eine zweite „entlastende“ Funktion sollte von Arbeitsinhalten ausgehen, denen eine intrinsische Motivationskraft zueigen ist. Hier entsteht die entlastende Wirkung aus einer emotional positiven Zuwendung zur Arbeitstätigkeit, die es leichter macht, Belastungen in Kauf zu nehmen. Schließlich stellt sich die Frage, wie sich die gegebene Arbeitssituation auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen auswirkt (zu einer ausführlicheren Darstellung der theoretischen Grundlagen vgl. Martin/Bartscher-Finzer 2008).

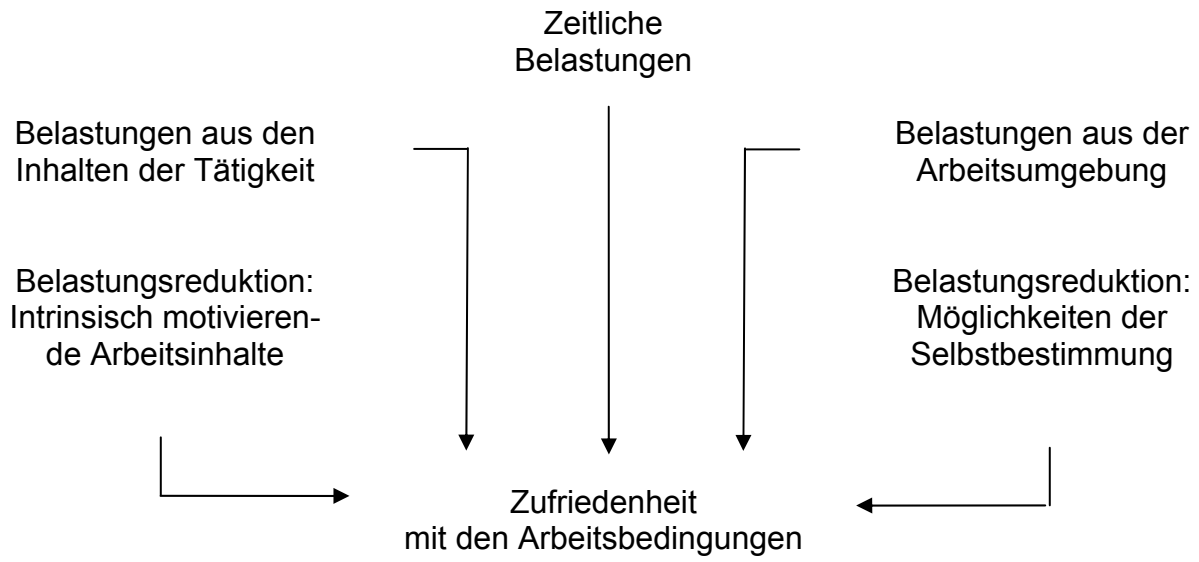


Abb. 1: Arbeitsbedingungen im European Survey on Working Conditions (Auszug)

2 Empirische Resultate

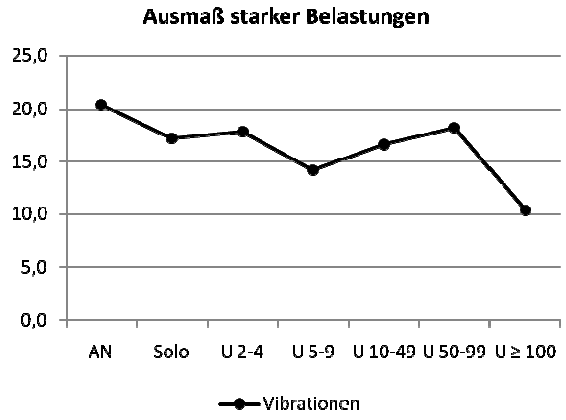
2.1 Belastungen aus der Arbeitsumgebung

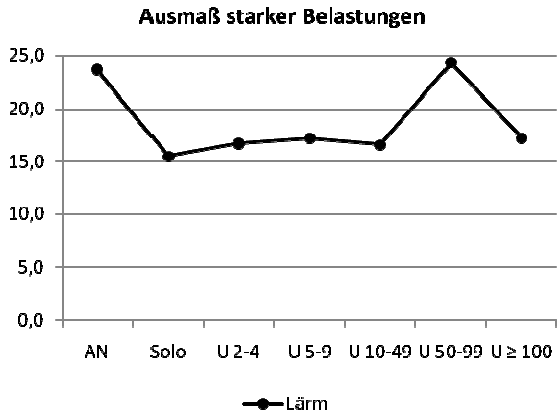
In Tabelle 4 sind drei wichtige Belastungsarten aufgeführt, die aus einer ungünstigen Arbeitsumgebung resultieren.[2]

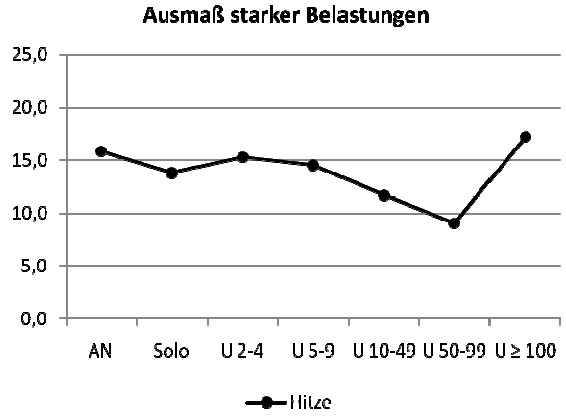
[2] Die Fallzahlen in Tabelle 4 (sowie in allen folgenden Tabellen, in denen mehrere Teilfragen aufgeführt sind) schwanken leicht - je nach Teilfrage. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, sind nur die Fallzahlen angegeben, die sich auf die erste in den Tabellen angeführte Teilfrage beziehen.

	Vibrationen	Lärm	Hitze	Fallzahl
Alleinunternehmer	16,5 18,0	14,7 16,5	9,5 19,2	1470 1169
Unternehmer, 2-4 MA	18,0 17,5	16,7 16,7	9,9 23,3	467 315
Unternehmer, 5-9 MA	14,1 14,2	16,5 18,1	10,0 20,6	170 127
Unternehmer, 10-49 MA	18,5 14,6	18,5 14,6	8,7 14,8	92 89
Unternehmer, 50-99 MA	15,4 20,0	30,8 20,0	15,4 5,0	13 20
Unternehmer, ≥ 100 MA	13,3 7,1	13,3 21,4	13,3 21,4	15 14
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	14,6 15,5	21,1 18,6	14,1 15,7	1737 1088
Mitarbeiter	20,3 20,5	24,1 22,8	15,3 16,8	8040 4899

Tab. 4: Belastungen aus der Arbeitsumgebung bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit starken Belastungen, d.h. mit entsprechenden Belastungen in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit. (Erste Zahl: Erhebung 2000, Zweite Zahl: Erhebung 2005).







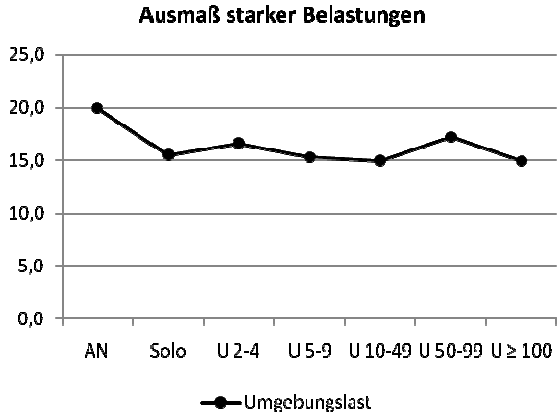


Abb. 2: Arbeitsbelastung aus Umgebungseinflüssen (aggregierte Daten 2000 und 2005). Die vierte Abbildung rechts unten zeigt das aggregierte Ergebnis der drei Einzeldimensionen.[3]

[3] In den Abbildungen bedeutet „AN“, Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktion. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden (anders als in den Tabellen) die Vorgesetzten nicht ausgewiesen.

Die Ergebnisse zeigen, dass viele Unternehmer ähnlichen Umgebungsbelastungen ausgesetzt sind wie ihre Arbeitnehmer (vgl. auch Abbildung 2). Im Durchschnitt sind derartige Belastungssituationen für Unternehmer aber doch etwas seltener als für Arbeitnehmer. Ein Betriebsgrößeneffekt ist nicht erkennbar.

2.2 Belastungen aus dem Vollzug der Arbeitstätigkeiten

Wichtige Belastungen, die sich aus dem Vollzug der Arbeitstätigkeiten ergeben, sind in Tabelle 5 aufgeführt (vgl. auch Abbildung 3).

	Schmerz-hafte Körperhaltung	Schwere Lasten tragen	Repetitive Hand-bewegungen	Fallzahl
Alleinunternehmer	38,0 43,4	22,4 28,9	49,2 55,0	1466 1165
Unternehmer, 2-4 MA	33,1 43,0	22,5 31,1	44,6 56,5	465 314
Unternehmer, 5-9 MA	20,7 28,3	16,6 20,0	36,7 49,2	169 127
Unternehmer, 10-49 MA	20,7 25,8	16,3 14,6	37,0 44,9	92 89
Unternehmer, 50-99 MA	15,4 15,0	15,4 10,0	7,7 40,0	13 20
Unternehmer, ≥ 100 MA	13,3 7,1	13,3 14,3	26,7 28,6	15 14
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	25,1 21,3	17,4 15,7	40,5 44,9	1737 1087
Mitarbeiter	35,1 36,3	24,0 24,0	55,0 59,8	8039 4882

Tab.5: Belastungen aus der Arbeitstätigkeit bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005).
Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit starken Belastungen, d.h. mit entsprechenden Belastungen in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit.

Das Belastungsniveau ist zum Teil erheblich. Jeder vierte Arbeitnehmer muss schwere Lasten tragen, mehr als jeder dritte muss bei seiner Arbeit schmerzhafte Körperhaltungen einnehmen und über die Hälfte der Arbeitnehmer führt repetitive Handbewegungen aus (jeweils in mehr als der Hälfte der täglichen Arbeitszeit). Dabei beziehen sich diese Zahlen auf die Gesamtstichprobe und nicht etwa nur auf den engeren Bereich der gewerblichen Tätigkeiten, für den entsprechende körperliche Arbeitsanforderungen naturgemäß in höherem Maß charakteristisch sind (Tabelle A5 im Anhang). Die Unternehmer sind entsprechenden Belastungen seltener ausgesetzt als die Arbeitnehmer, sie sind davon allerdings keinesfalls frei. In den ganz kleinen Unternehmen gibt es diesbezüglich kaum einen Unterschied zu den Arbeitnehmern. Mit zunehmender Unternehmensgröße sinkt allerdings die Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Unternehmer größeren körperlichen Belastungen ausgesetzt sind.

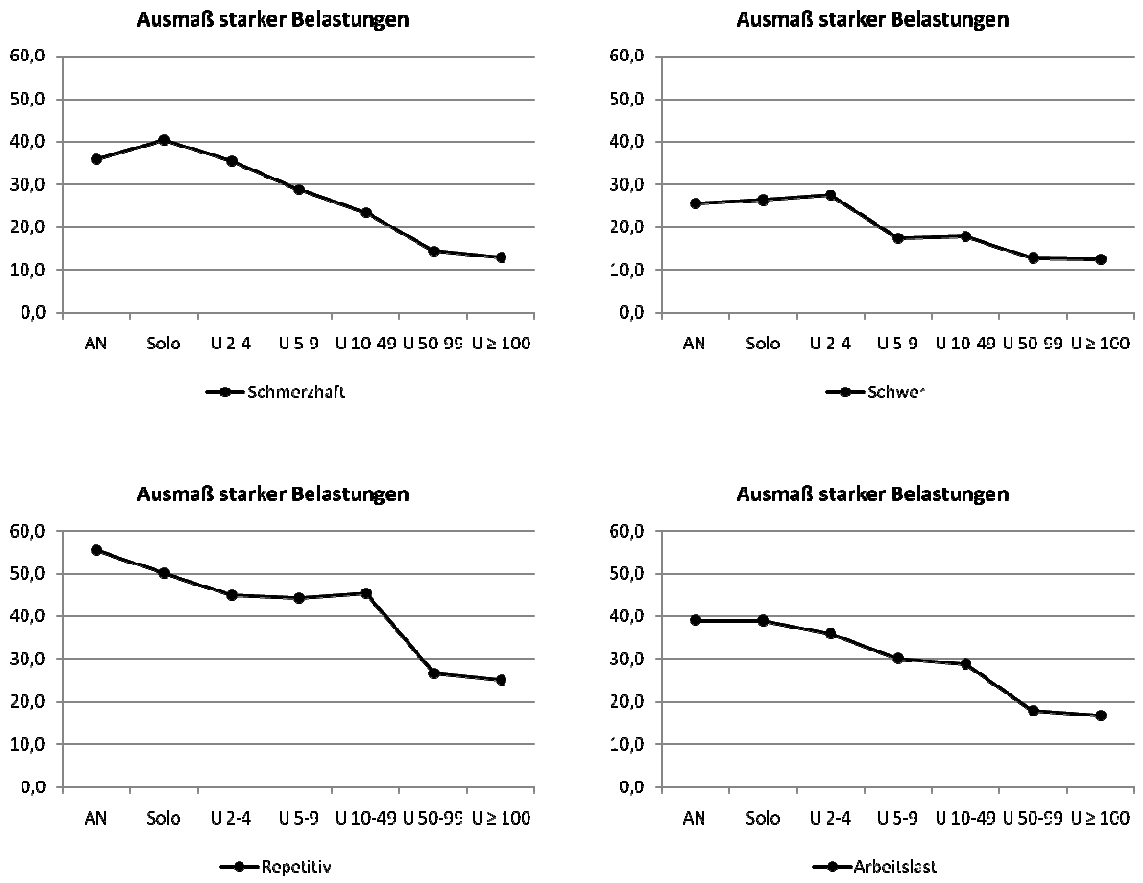


Abb. 3: Arbeitsbelastung aus der Arbeitstätigkeit (aggregierte Daten 2000 und 2005). Die vierte Abbildung rechts unten zeigt das aggregierte Ergebnis der drei Einzeldimensionen.

2.3 Autonomie

Selbstbestimmung gilt als wichtige Ressource im Umgang mit Arbeitsanforderungen, Belastungen und Stress. Tabelle 6 zeigt das Ausmaß, in dem die Beschäftigten weitgehend selbstständig über ihre Arbeitsmethoden, die Reihenfolge, in der sie ihre Tätigkeiten ausüben und die Arbeitsgeschwindigkeit bestimmen können. Wie man sieht, besteht ein deutlicher Niveauunterschied zwischen der Gruppe der Arbeitnehmer und der Gruppe der Unternehmer. Bezüglich der Unternehmensgröße ist bemerkenswert, dass die Unternehmer in den größeren Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern häufiger über eine Einschränkung ihrer Autonomie berichten. Die umfangreicheren Ressourcen und Möglichkeiten, die größere Unternehmen dem Unternehmer bieten, gehen mit der empfundenen Freiheit des Arbeitshandelns offenbar nicht unbedingt Hand in Hand.

	Reihen-folge	Arbeits-methode	Arbeits-tempo	Fallzahl
Alleinunternehmer	85,8 87,2	87,6 86,6	88,3 89,1	1467 1168
Unternehmer, 2-4 MA	86,8 87,9	87,8 89,2	88,7 86,9	463 314
Unternehmer, 5-9 MA	87,1 86,5	90,5 88,9	88,8 86,4	170 126
Unternehmer, 10-49 MA	88,0 90,9	87,0 92,0	84,6 91,0	92 87
Unternehmer, 50-99 MA	92,3 95,0	92,3 90,0	84,6 90,0	13 20
Unternehmer, ≥ 100 MA	66,7 92,9	80,0 92,9	66,7 92,9	15 14
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	79,5 80,4	80,9 80,9	78,6 76,8	1730 1085
Mitarbeiter	56,0 58,8	59,3 59,7	61,5 62,8	7999 4872

Tab. 6: Möglichkeit Reihenfolge, Arbeitsmethode und Arbeitstempo selbst zu bestimmen bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005). Antwortvorgaben: ja, nein. Angegeben ist der Anteil der mit „Ja“ Antwortenden in %.

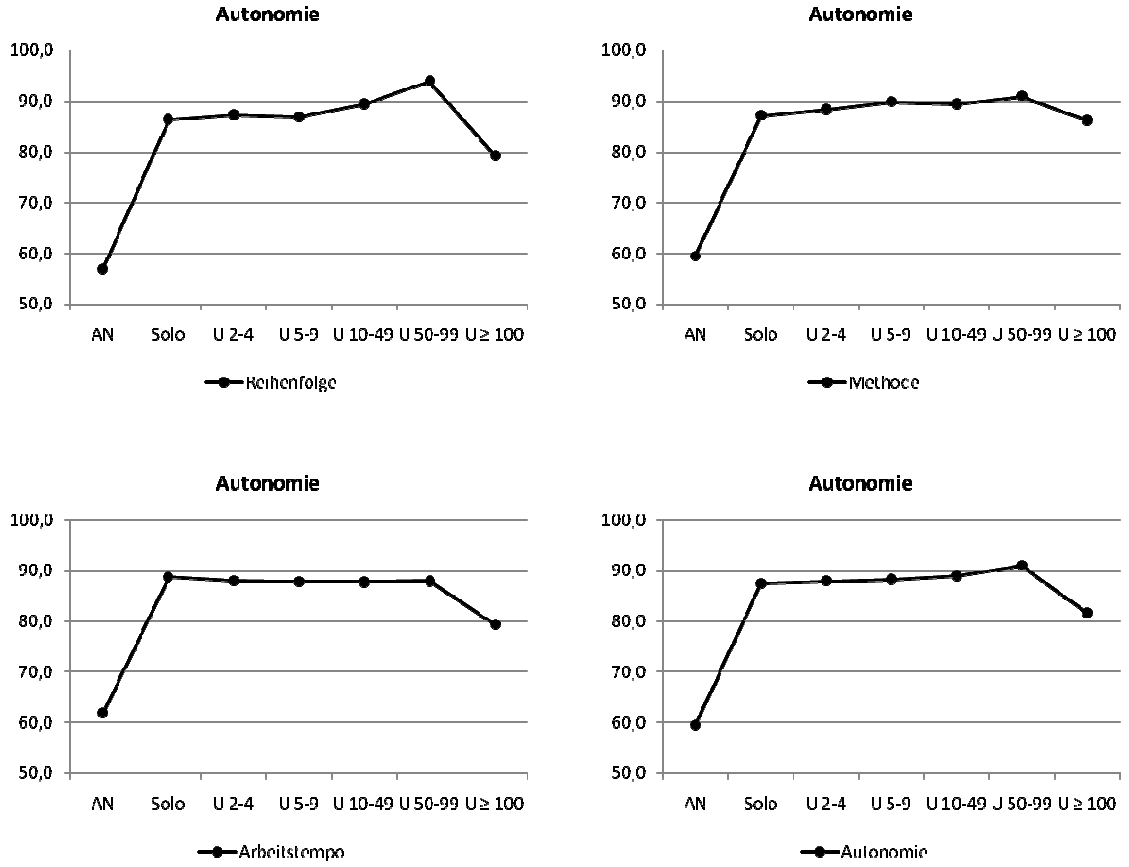


Abb. 4: Ausmaß der Selbstbestimmung bei der Arbeit (aggregierte Daten 2000 und 2005). Die vierte Abbildung rechts unten zeigt das aggregierte Ergebnis der drei Einzeldimensionen.

2.4 Intrinsisch motivierende Arbeitsinhalte

Im Lichte der Ergebnisse arbeitspsychologischer Forschung gelten komplexe Aufgaben, die selbstständiges Problemlösen und ständiges Lernen erfordern (und ermöglichen) als besonders motivierend. Unternehmer berichten deutlich häufiger als Arbeitnehmer, dass sie Arbeitstätigkeiten ausführen, die die angeführten Attribute aufweisen.

	Selbständiges Problemlösen	Komplexe Aufgaben	Aufgabe verlangt Lernen	Fallzahl
Alleinunternehmer	91,7 90,5	51,6 59,5	68,4 69,3	1465 1163
Unternehmer, 2-4 MA	94,0 94,9	61,0 65,4	73,0 72,5	466 316
Unternehmer, 5-9 MA	92,4 92,9	69,0 73,0	79,9 81,7	170 127
Unternehmer, 10-49 MA	96,7 92,1	81,1 70,5	87,6 80,7	90 89
Unternehmer, 50-99 MA	100,0 90,0	92,3 75,0	84,6 85,0	13 20
Unternehmer, ≥ 100 MA	93,3 100,0	57,1 78,6	66,7 71,4	15 14
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	93,5 94,2	74,4 78,3	82,8 84,0	1728 1084
Mitarbeiter	77,3 78,4	53,4 57,8	68,7 69,5	7977 4866

Tab. 7: Intrinsisch motivierende Arbeitsinhalte bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (Erste Zahl: Erhebung 2000, Zweite Zahl: Erhebung 2005).
Antwortvorgaben: ja, nein. Angegeben ist der Anteil der mit „Ja“ Antwortenden in Prozent.

Bezüglich der Unternehmensgröße zeigt sich ein ähnlicher Effekt wie bezüglich der Autonomie, d.h. mit zunehmender Unternehmensgröße nimmt der intrinsische Gehalt der Unternehmeraufgaben zu, um bei den größeren Unternehmen wieder zu sinken. Dies ist ein einigermaßen kontraintuitives Ergebnis, das nach einer Erklärung verlangt (siehe unten).

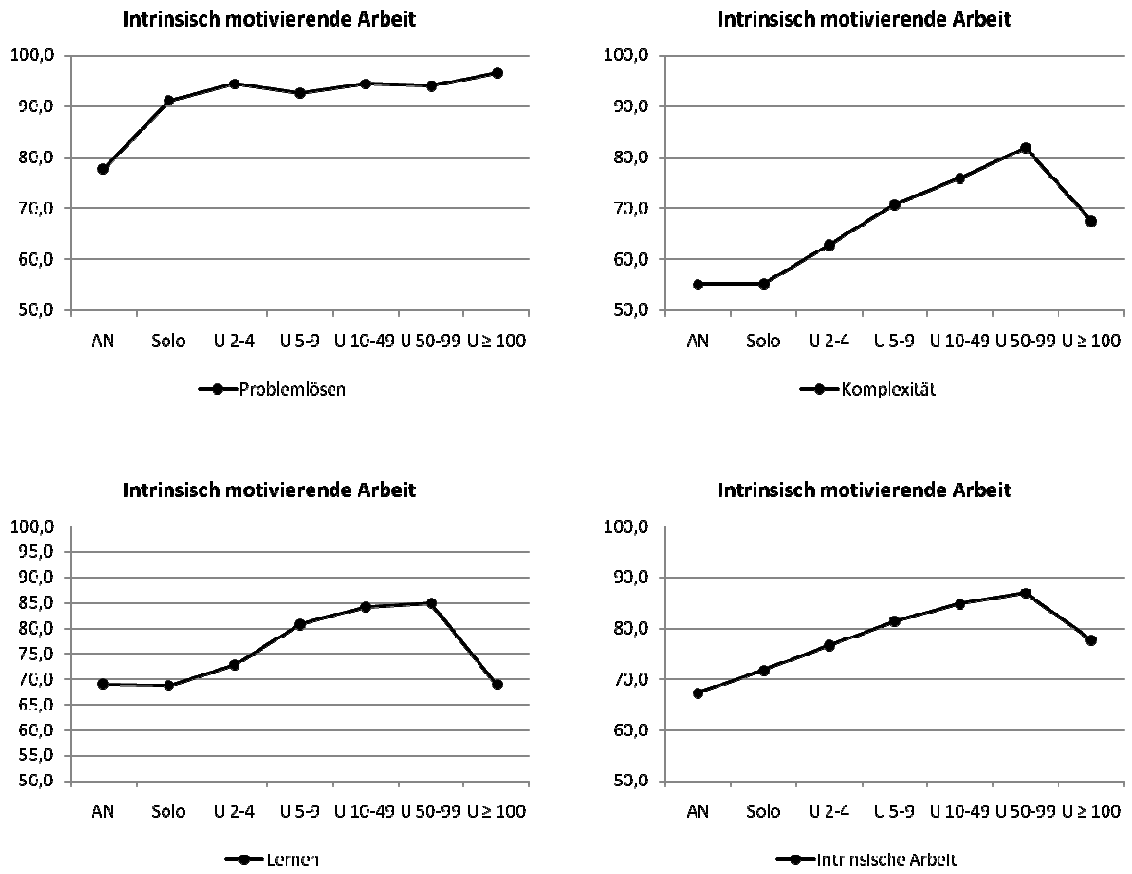


Abb. 5: Intrinsisch motivierende Arbeit (aggregierte Daten 2000 und 2005). Die vierte Abbildung rechts unten zeigt das aggregierte Ergebnis der drei Einzeldimensionen.

2.5 Zeitbelastung

Sehr große Unterschiede ergeben sich bei der Arbeitszeit. Von den Arbeitnehmern arbeitet etwa jeder sechzehnte an mehr als 10 Tagen im Monat länger als 10 Stunden täglich, von den Unternehmern dagegen jeder dritte.

	Kein Tag	1-3 Tage	4-10 Tage	≥ 10 Tage	Summe	Fallzahl
Alleinunternehmer	38,1 35,8	11,7 12,6	22,1 24,2	28,0 27,4	100 100	1445 1130
Unternehmer, 2-4 MA	29,8 26,7	8,5 10,1	27,1 27,0	34,6 36,1	100 100	457 296
Unternehmer, 5-9 MA	29,3 27,3	8,4 15,7	27,5 26,4	34,7 30,6	100 100	167 121
Unternehmer, 10-49 MA	22,5 24,1	11,2 16,1	27,0 27,6	39,3 32,2	100 100	89 87
Unternehmer, 50-99 MA	38,5 26,3	38,5 31,6	0,0 26,3	23,1 15,8	100 100	13 19
Unternehmer, ≥ 100 MA	73,3 28,6	6,7 21,4	13,3 21,4	6,7 28,6	100 100	15 14
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	47,5 41,6	19,0 20,8	21,4 24,8	12,2 12,9	100 100	1728 1066
Mitarbeiter	69,4 67,0	12,7 14,5	11,8 12,9	6,0 5,6	100 100	7955 4774

Tab. 8: Arbeitszeit bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005). Zahl der Arbeitstage im Monat, die länger als 10 Stunden dauern. Prozentualer Anteil der Personen.

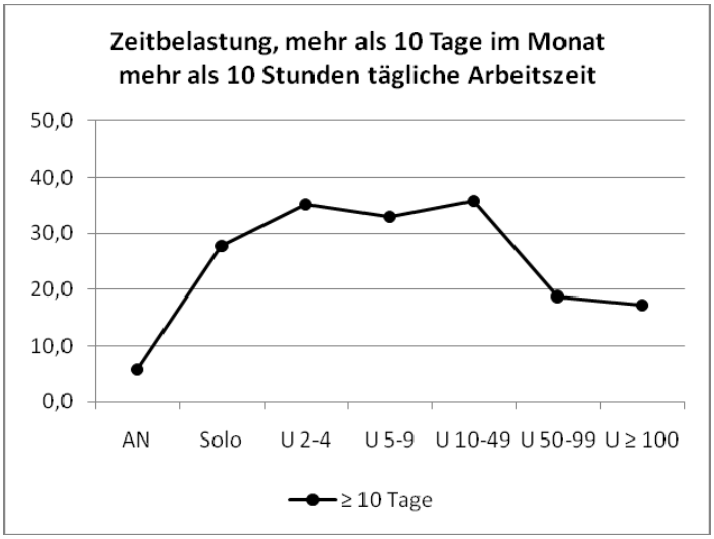


Abb. 6: Zeitbelastung: lange Arbeitstage (aggregierte Daten 2000 und 2005).

Ähnliches gilt für den Termindruck und in schwächerem Maße für das Arbeitstempo. Was die Arbeitszeit angeht, sind die Alleinunternehmer ähnlich wie die Unternehmer in Unternehmen mit relativ wenigen Mitarbeitern stark belastet, was Zeitdruck und Arbeitstempo angeht, haben sie von allen Beschäftigtengruppen allerdings die höchste „Zeitsouveränität“.

	Hohes Arbeits-tempo	Starker Termindruck	Fallzahl
Alleinunternehmer	39,1 46,6	39,0 48,0	1456 1162
Unternehmer, 2-4 MA	49,9 58,5	48,3 53,7	463 316
Unternehmer, 5-9 MA	48,5 58,1	56,2 54,0	169 124
Unternehmer, 10-49 MA	61,5 60,7	63,7 61,8	91 89
Unternehmer, 50-99 MA	38,5 50,0	66,7 60,0	13 20
Unternehmer, ≥ 100 MA	28,6 64,3	50,0 57,1	14 14
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	54,3 58,2	63,2 65,9	1722 1081
Mitarbeiter	50,0 53,5	48,9 53,5	7974 4875

Tab. 9: Belastungen aus der Arbeitstätigkeit bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005).
Prozentualer Anteil der Arbeitnehmer mit starken Belastungen, d.h. mit entsprechenden Belastungen in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit.

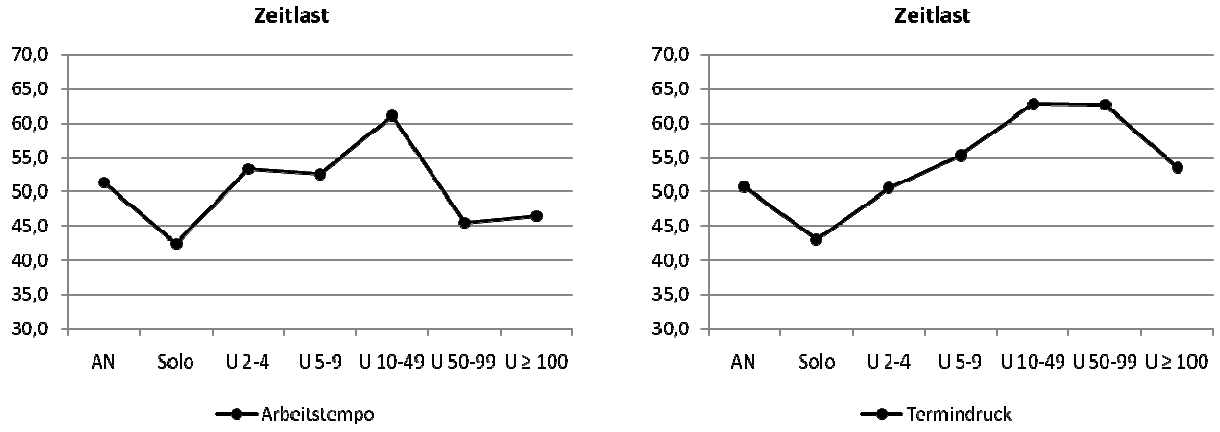


Abb. 7: Zeitbelastung: hohes Arbeitstempo und Termindruck (aggregierte Daten 2000 und 2005).

2.6 Arbeitszufriedenheit

Die Ergebnisse bezüglich der Arbeitszufriedenheit lassen an Deutlichkeit nichts fehlen. Während fast jeder fünfte Arbeitnehmer mit seinen Arbeitsbedingungen unzufrieden ist, findet sich (in beiden Stichproben) kein einziger Unternehmer in den größeren Betrieben, der mit seinen Arbeitsbedingungen unzufrieden wäre. Den Betriebsgrößeneffekt sieht man sehr anschaulich in Abbildung 8.

	Unzufriedenheit	Anzahl
Alleinunternehmer	13,8 20,1	1468 1166
Unternehmer, 2-4 MA	7,2 14,0	459 314
Unternehmer, 5-9 MA	5,9 9,4	170 127
Unternehmer, 10-49 MA	5,5 6,8	91 88
Unternehmer, 50-99 MA	0,0 5,0	13 20
Unternehmer, ≥ 100 MA	0,0 0,0	14 14
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	11,1 11,1	1728 1087
Mitarbeiter	16,8 17,9	7998 4870

Tab. 10: Anteil der Personen, die mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden sind (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005). Angegeben ist der Anteil der Personen, die nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden sind.

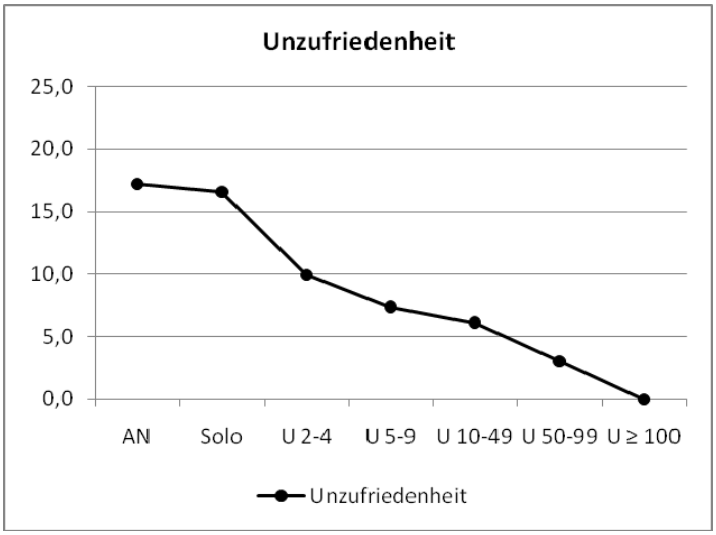


Abb. 8: Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (aggregierte Daten 2000 und 2005).

2.7 Zusammenfassung

In Tabelle 11 sind die berichteten Ergebnisse nochmals zusammengefasst. Um den Vergleich zu erleichtern, wurden für die oben angegebenen Variablengruppen jeweils

Indizes gebildet[4]. Die Werte für die einzelnen Beschäftigtengruppen wurden durch Division der jeweiligen Gruppenmittelwerte durch den Mittelwert der „Mitarbeiter“ bestimmt.

	Tätigkeitslast	Umgebungslast	Autonomie	Intrinsische Arbeit	Arbeitszeitlast	Unzufriedenheit	Fallzahl
Alleinunternehmer	97,0 103,4	83,1 94,4	117,8 116,9	102,5 102,8	102,5 104,4	94,1 97,8	1468 1166
Unternehmer, 2-4 MA	93,0 103,9	87,2 98,4	118,4 117,1	105,7 105,3	109,2 111,0	84,0 88,1	459 314
Unternehmer, 5-9 MA	82,7 88,6	85,9 96,6	118,8 116,7	108,5 108,2	110,8 110,1	83,3 81,6	170 127
Unternehmer, 10-49 MA	78,3 83,2	90,8 83,1	117,6 119,6	113,2 107,7	116,7 113,6	80,1 81,9	91 88
Unternehmer, 50-99 MA	61,1 77,2	88,4 91,0	119,5 119,5	115,5 108,8	108,7 109,0	83,5 80,1	13 20
Unternehmer, ≥ 100 MA	69,5 62,3	80,5 84,9	107,7 120,2	105,8 108,7	93,1 112,2	81,3 67,9	14 14
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	83,7 81,5	92,8 93,5	113,2 111,9	110,3 110,1	109,5 109,7	90,3 89,7	1728 1087
Mitarbeiter	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	100,0 100,0	7998 4870

Tab. 11: Vergleich der Arbeitsbelastungen (Indexwerte) unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005).

Die „Mitarbeiter“ sind, wie oben beschrieben, die Arbeitnehmer in Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen des privatwirtschaftlichen Bereichs, die nicht als Vorgesetzte arbeiten. Sie dienen in diesem Vergleich als Referenzgruppe für die Gruppe der Unternehmer und der Vorgesetzten. Der Wert von 62,3 für die Tätigkeitslast der Unternehmer mit mehr als 100 Mitarbeitern (Jahr 2005) drückt also aus, dass diese Gruppe von Unternehmern nur 62,3% des Indexwerts der Arbeitnehmer erreicht, was auf eine erheblich geringere Tätigkeitslast hinweist. Der Indexwert für die Autonomie in Höhe von 120,2 weist dagegen umgekehrt auf eine vergleichsweise hohe Autonomie dieser Unternehmergruppe hin (der Wert liegt 1,202 Mal höher als der Mittelwert dieser Variablen bei den Arbeitnehmern). In Abbildung 9 sind die Ergebnisse nochmals graphisch veranschaulicht.

[4] Die Variablen wurden wie folgt errechnet:
Umgebungslast=Summe der drei Items aus Tab. 4 (Theoretischer Minimalwert 3, Maximalwert 21)
Tätigkeitslast=Summe der drei Items aus Tab. 5 (Theoretischer Minimalwert 3, Maximalwert 21)
Autonomie= Summe der drei Items aus Tabelle 6 (Theoretischer Minimalwert 3, Maximalwert 6)
Intrinsität= Summe der drei Items aus Tabelle 7 (Theoretischer Minimalwert 3, Maximalwert 6)
Arbeitszeitlast=Summe der drei Items aus Tab. 8+9 (Theoretischer Minimalwert 3, Maximalwert 6)

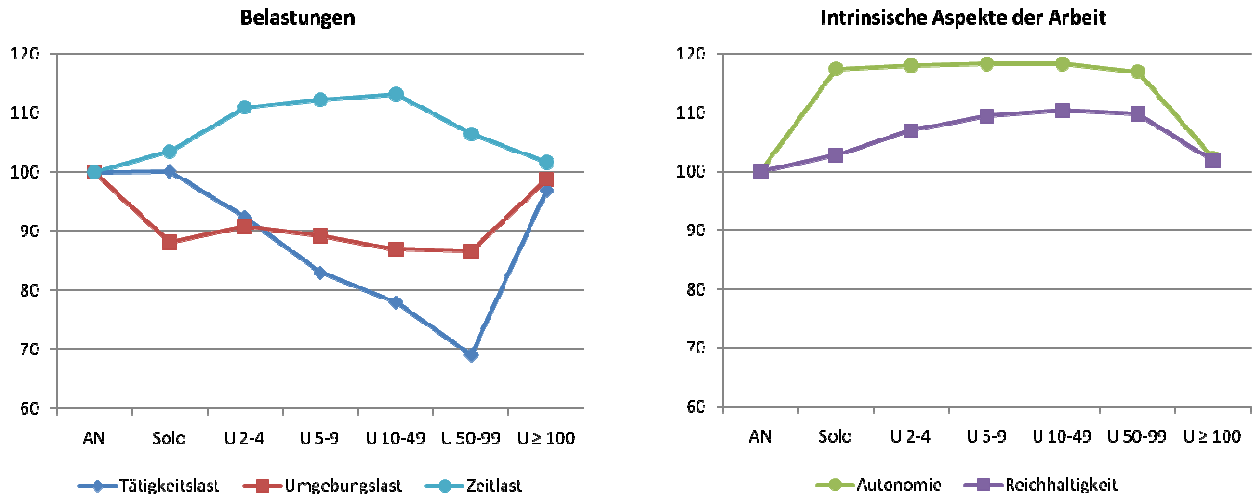


Abb. 9: Vergleich der Arbeitsbelastungen unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen (Indexwerte, aggregierte Werte der Erhebungen 2000 und 2005).

Ergänzend sei noch eine Gegenüberstellung der Alleinunternehmer und der Arbeitnehmer in Vorgesetztenfunktionen vorgenommen (Abbildung 10).

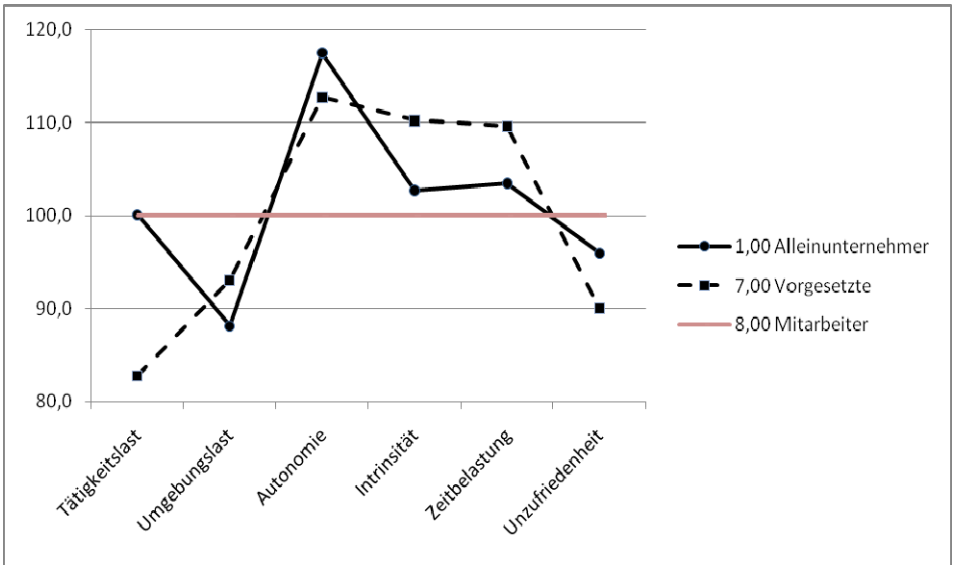


Abb. 10: Arbeitsbedingungen und Unzufriedenheit bei Alleinunternehmern und Arbeitnehmern in Vorgesetztenpositionen (aggregierte Daten der Erhebungen 2000 und 2005).

Beide Gruppen verfügen schon aus rein logischen Gründen über eine größere Autonomie und sie gleichen sich auch darin, dass der dispositive Anteil ihrer Arbeit den bei den Arbeitnehmern ohne Vorgesetztenfunktion übertrifft. Allerdings unterscheiden sie sich ganz wesentlich in zwei wichtigen Funktionen. Zum einen trägt der Vorgesetzte im Gegensatz zum Solounternehmer Führungsverantwortung und zum anderen hat umgekehrt der Solounternehmer eine volle unternehmerische Verantwortung, während der Vorgesetzte in die Unternehmensführung allenfalls partiell eingebunden wird. Wie Abbildung 10 zeigt, schneidet der Vorgesetzte in gewisser Weise besser

ab, denn er hat, pointiert gesagt, das „einfachere“ Leben im Hinblick auf die Arbeitslast und gleichzeitig das interessantere Leben im Hinblick auf die intrinsischen Aspekte. Andererseits ist er im Hinblick auf seine Zeitsouveränität im Nachteil.

3 Zusammenhangsanalysen

3.1 Soziographische Einflüsse

Es könnte sein, dass sich die Unterschiede in den Arbeitsbelastungen zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern einerseits und innerhalb der Gruppe der Unternehmer andererseits einfach durch eine spezifische soziographische Zusammensetzung der verschiedenen Beschäftigtengruppen ergibt. Das wäre dann der Fall, wenn es diese spezifische Zusammensetzung tatsächlich gibt *und* wenn die soziographischen Unterschiede in einem statistischen Zusammenhang mit den Arbeitsbelastungen stehen. Im Hinblick auf das *Alter* gib es keine besonders beachtenswerten Korrelationen, weder mit den Arbeitsbedingungen, noch mit den Beschäftigtengruppen (Tabellen A1 und A3 im Anhang). Dass sich Frauen seltener in Unternehmerpositionen befinden, wurde oben bereits angeführt (Tabelle 2). Die Zusammenhänge zwischen *Geschlecht* und den hier untersuchten Arbeitsmerkmalen sind allerdings – bis auf die „Umgebungslast“ – relativ gering (vgl. die „Insgesamt“-Zeilen in Tabelle A1 im Anhang), so dass die Vermutung, die positiveren Werte der Unternehmergruppe erklärten sich aus einer spezifischen Geschlechtszusammensetzung, keine empirische Unterstützung erhält. Der relativ deutliche Zusammenhang zwischen Geschlecht und Umgebungsbelastungen ist denn auch ganz generell in allen Beschäftigtengruppen zu erkennen und bestimmt sich nicht nach der Zugehörigkeit zu einer der Beschäftigtengruppen, sondern deutlich nach der Überrepräsentation der Frauen in Büroberufen bzw. komplementär dazu nach der Unterrepräsentation in gewerblichen Berufen (Tabellen A1 und A3 im Anhang). Die *Berufsgruppenzugehörigkeit* steht in der Tat sowohl in engem Zusammenhang mit den Beschäftigtengruppen (Unternehmer, zumal in größeren Unternehmen, haben häufiger Büroberufe, vgl. Tabelle A4 im Anhang) als auch mit den Belastungsfaktoren aus der Arbeitstätigkeit und der Arbeitsumgebung (siehe unsere obigen Auswertungen). Entsprechend lohnt es sich, zu prüfen, ob die von uns berichteten Unterschiede in den Arbeitsbedingungen zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern auch bestehen bleiben, wenn man beide Berufsgruppen – also sowohl Büroberufe als auch gewerbliche Berufe – jeweils gesondert betrachtet. Tatsächlich ergibt sich aus der differenzierten Betrachtung kein gravie-

render Unterschied, denn die Kurvenverläufe in Abbildung 11 zeigen weitgehend parallele Verläufe in beiden Berufsgruppen und bestätigen damit im Wesentlichen den allgemeinen Trend. Allerdings stellt sich hier verschärft das Problem der geringen Fallzahlen der Unternehmer in größeren Unternehmen, weshalb die Ergebnisse mit der notwendigen Vorsicht zu betrachten sind (siehe die „Ausreißer" der wenigen, nämlich fünf, Unternehmer in gewerblichen Berufen in den großen Unternehmen bei Arbeits- und Umgebungslast). In den Tabellen A5 und A6 im Anhang finden sich beispielhaft detailliertere Zahlen zur Arbeitsbelastung und zur Autonomie.

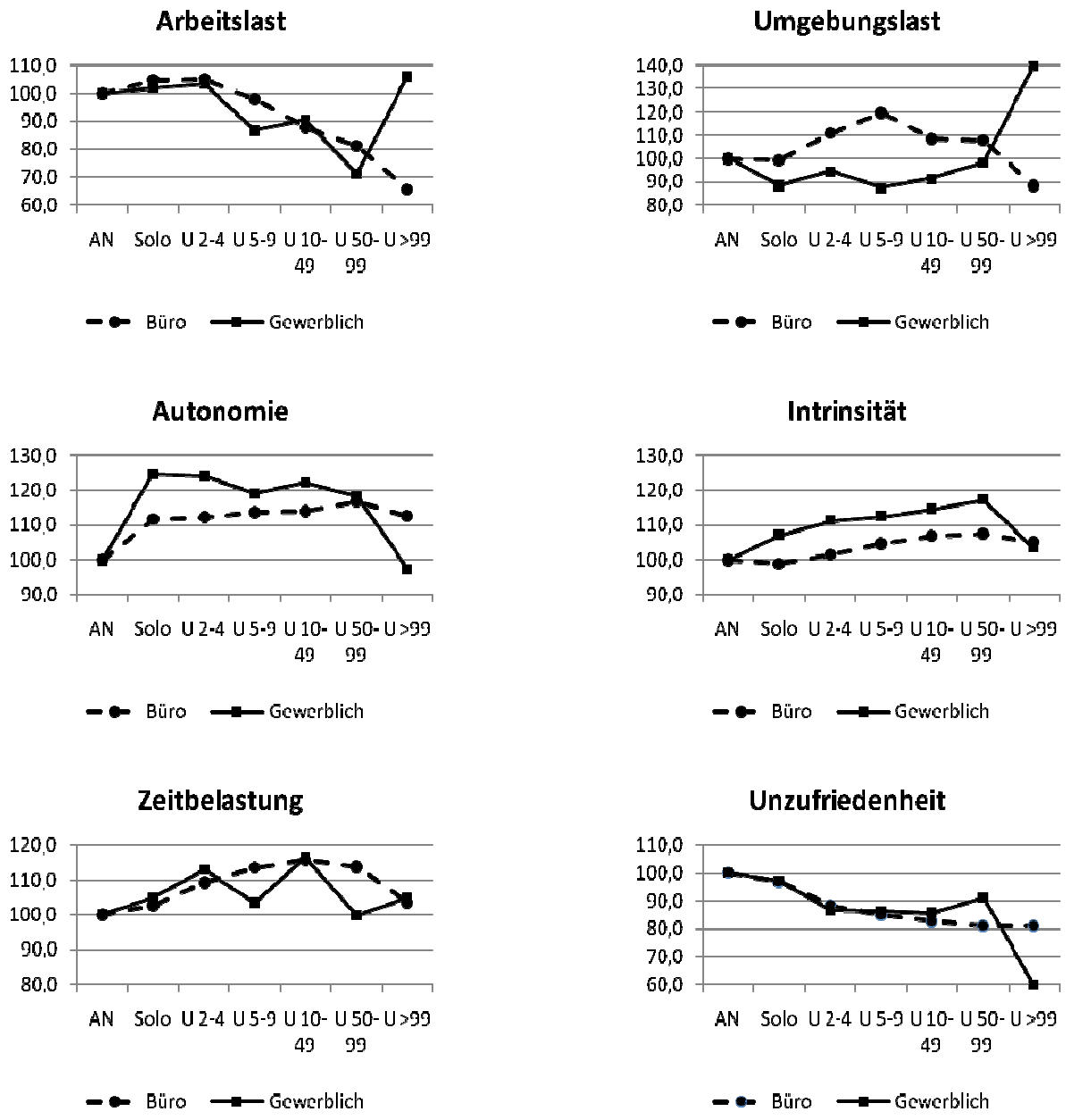


Abb. 11: Arbeitsbedingungen und Unzufriedenheit bei Personen in gewerblichen Berufen und Büroberufen (aggregierte Daten der Erhebungen 2000 und 2005).

3.2 Arbeitsbelastungen und Arbeitszufriedenheit

Schlagen sich positive bzw. negative Arbeitsbedingungen auch in einer positiven bzw. negativen Beurteilung der Beschäftigten nieder? Die Ergebnisse in Tabelle 12 zeigen deutliche Zusammenhänge zwischen den hier betrachteten Arbeitsbelastungen und einer negativen Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Umgekehrt erhöhen intrinsische Arbeitsinhalte und eine hohe Autonomie die Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen positiv bewerten.

	Tätigkeitsbelastung	Umfeldbelastung	Intrinsische Arbeitsinhalte	Autonomie	Zeitbelastung	Multiple Korrelation	Fallzahl
Alleinunternehmer	0,16 0,28 ***0,22***	0,12 0,33 ***0,23***	-0,08 -0,07 ***-0,07***	-0,11 -0,10 ***-0,10***	0,06 0,18 ***0,13***	0,206 0,375 ***0,291***	1358 1073 ***2431***
Unternehmer, 2-4 MA	0,18 0,28 ***0,24***	0,08 0,31 ***0,19***	0,02 -0,07 ***-0,02***	-0,11 -0,01 ***-0,07***	0,06 0,12 ***0,10***	0,218 0,345 ***0,254***	421 278 ***699***
Unternehmer, 5-9 MA	0,26 0,28 ***0,27***	0,22 0,36 ***0,29***	-0,05 0,12 ***0,03***	-0,09 0,01 ***-0,05***	0,02 0,17 ***0,09***	0,295 0,395 ***0,314***	162 110 ***272***
Unternehmer, 10-49 MA	0,04 0,21 ***0,13***	0,11 0,34 ***0,21***	0,16 0,03 ***0,08***	-0,17 -0,17 ***-0,16***	0,00 -0,08 ***-0,04***	0,286 0,388 ***0,277***	81 82 ***163***
Unternehmer, ≥ 50 MA	0,20 0,29 ***0,24***	0,20 0,19 ***0,19***	-0,17 -0,05 ***-0,10***	-0,25 -0,32 ***-0,28***	0,17 0,03 ***0,07***	0,465 0,422 ***0,400***	25 33 ***58***
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	0,24 0,25 ***0,25***	0,19 0,25 ***0,21***	-0,07 -0,06 ***-0,07***	-0,16 -0,18 ***-0,17***	0,06 0,07 ***0,07***	0,279 0,312 ***0,290***	1622 1020 ***2642***
Mitarbeiter	0,27 0,28 ***0,28***	0,22 0,25 ***0,23***	-0,16 -0,15 ***-0,15***	-0,22 -0,21 ***-0,22***	0,13 0,16 ***0,14***	0,348 0,359 ***0,351***	7397 4496 ***11863***

Tab. 12: Merkmale der Arbeitssituation und Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005. dritte Zahl: Aggregierte Daten aus beiden Erhebungen). Angegeben sind die Korrelationskoeffizienten.

Dies gilt jedenfalls für die „Mitarbeiter“ (d.h. die Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenpositionen). Bei den Unternehmern (und ähnlich bei den „Vorgesetzten“) ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild. Auch bei den Unternehmern schlagen zwar die beiden Belastungsarten negativ zu Buche, die Variablen „intrinsische Arbeitsinhalte“ und „Autonomie“ haben allerdings nicht die gleiche starke Wirkung wie bei den Arbeitnehmern. Möglicherweise liegt das an den ohnehin recht hohen Werten, die die Unternehmer (und Vorgesetzten) bezüglich dieser beiden Variablen aufweisen. Auch die Zeitbelastung steht nur in einem schwachen Zusammenhang bei den Unternehmern, möglicherweise ist hierfür ein Erwartungseffekt verantwortlich.

4 Diskussion

Die folgenden Ergebnisse unserer Analyse seien abschließend nochmals herausgestellt:

Unternehmer haben eine geringere Arbeitslast, dafür aber eine höhere Zeitlast. Bezüglich der Reichhaltigkeit der Aufgaben und der Autonomie, also bezüglich der intrinsischen Aspekte sind die Arbeitsbedingungen der Unternehmer besser als die der Arbeitnehmer.

Innerhalb der Gruppe der Unternehmer zeigen sich die folgenden Tendenzen.

- Mit zunehmender Unternehmensgröße sinken deutlich die körperlichen Belastungen. Eine nahe liegende Erklärung ist, dass der Anteil der dispositiven Aufgaben mit zunehmender Unternehmensgröße steigt und der Unternehmer daher weniger operative Tätigkeiten mit den damit verbundenen Belastungen zu tragen hat.

- Die Zeitlast steigt mit zunehmender Unternehmensgröße zunächst an, wird dann aber geringer. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte in der Neigung von Unternehmern gesehen werden, sich – so lange wie irgend möglich – um alle Belange des Unternehmens selbst zu kümmern. Wird das Unternehmen allerdings größer wird irgendwann der Punkt erreicht, in dem dies buchstäblich nicht mehr möglich ist. Es ist zu vermuten, dass der Unternehmer dann für seine Entlastung sorgt, sei es durch Delegation von Aufgaben oder durch Schaffung spezialisierter Stellen und/oder durch Einstellung von Mitarbeitern, die als Assistenten oder Stabsmitarbeiter für Unterstützung und damit für eine zeitliche Entspannung sorgen.

- Die intrinsischen Aspekte der Arbeit steigen mit zunehmender Unternehmensgröße an, um dann – so die Auskünfte der davon betroffenen Unternehmer – überraschenderweise wieder zu sinken. Um dies zu verstehen bieten sich zwei Erklärungen an. Die erste Erklärung macht geltend, dass Empfinden und Urteilen durchaus auseinanderfallen können (Martin 2006), d.h. es ist durchaus möglich, dass man das eigene (unveränderte) Erleben im Rahmen eines neuen Erfahrungshorizontes anders beurteilt (Kahneman 1999). Verantwortlich für eine schlechtere Bewertung einer eigentlich identischen Situation hierfür ist unter anderem auch ein gestiegenes Anspruchsniveau (Helson 1964). Die zweite Erklärung nimmt Bezug auf das mit zunehmender Unternehmensgröße sich verändernde Aufgabenprofil von Unternehmern. Die unmittelbar unternehmerischen Aspekte wie Produktentwicklung und

Marktbearbeitung treten zurück, (wenig beliebte) bürokratische Pflichten wie organisatorische und administrative Fragen und der Umgang mit Behörden drängen dagegen in den Vordergrund.

- Das Ausmaß der Autonomie wird von allen Unternehmertypen als ausgesprochen umfangreich beurteilt, aber auch hier deutet sich bei den größeren Unternehmen ein Rückgang an. Als Erklärungen kommen ebenfalls ein gestiegenes Anspruchsniveau und das Entstehen neuer Anforderungen in Frage, die als freiheitsbeschränkend empfunden werden, auch dann, wenn objektiv betrachtet der Raum der Handlungsmöglichkeiten steigt.

Bei diesen Interpretationen sind die methodischen Beschränkungen zu beachten, die sich aus der Datenlage ergeben. Zum einen handelt es sich bei den vorliegenden Daten – wie beschrieben – nicht um objektive Größen, sondern um subjektive Auskünfte. Auch kann die Repräsentativität nicht als gesichert gelten, was weniger am methodischen Ansatz als an Problemen liegt, die in keiner Befragungsaktion endgültig gelöst werden können (Aktualität und Vollständigkeit der Datengrundlage, d.h. der erfassten Fälle in der Grundgesamtheit, Ausfälle, Verständnis- und Motivationsprobleme auf Seiten der Befragten usw.). Die Stabilität der Ergebnisse in den beiden Erhebungen spricht allerdings dafür, dass die beiden Europa-Studien ein einigermaßen zuverlässiges Bild über die Arbeitsbedingungen liefern. Das größte Problem für unsere Auswertung ergibt sich aus der relativ kleinen Fallzahl der Unternehmer in größeren Betrieben. Künftige Studien sollten diesbezüglich eine breitere Datengrundlage schaffen.

5 Literatur

HELSON, H. 1964: ADAPTATION LEVEL THEORY. NEW YORK (HARPER AND ROW)

INSTITUT FÜR MITTELSTANDSFORSCHUNG BONN 2008: SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE 2007 LAUT BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. HTTP://WWW.IFM-BONN.ORG/INDEX.PHP?ID=565

KAHNEMAN, D. 1999: OBJECTIVE HAPPINESS. IN: KAHNEMAN, D./DIENER, E./SCHWARZ, N. (HRSG.): WELL-BEING. FOUNDATIONS OF HEDONIC PSYCHOLOGY. 3-27. NEW YORK. RUSSELL SAGE FOUNDATION PRESS

LEICHT, R./LAUXEN-ULBRICH, M. 2005: ENTWICKLUNG UND DETERMINANTEN VON FRAUENSELBSTÄNDIGKEIT IN DEUTSCHLAND. ZEITSCHRIFT FÜR KMU UND ENTREPRENEURSHIP, 53,133-149

MARTIN, A. 2003: ARBEITSBELASTUNGEN DES ALLEINUNTERNEHMERS IN DER EUROPÄISCHEN UNION, IN: ZEITSCHRIFT FÜR KLEIN- UND MITTELUNTERNEHMEN. 51, 145-164

MARTIN, A. 2006: DIE SUBJEKTIVE BEURTEILUNG DER ARBEITSBEZIEHUNG IN UNTERSCHIEDLICHEN BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN. DIE BETRIEBSWIRTSCHAFT, 66, 146-176

MARTIN, A./BARTSCHER-FINZER, S. 2008: ARBEITSBEDINGUNGEN UND DEREN BEDEUTUNG FÜR DIE ZUFRIEDENHEIT UNTERSCHIEDLICHER BERUFSGRUPPEN. SCHRIFTEN DES INSTITUTS FÜR MITTELSTANDSFORSCHUNG DER UNIVERSITÄT LÜNEBURG. HEFT 21. LÜNEBURG

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

PARENT-THIRION, A./MACÍAS, E.F./HURLEY, J./VERMEYLEN, G. 2007: FORTH EUROPEAN SURVEY ON WORKING CONDITIONS, DUBLIN

SCHMIEMANN, M. 2008: UNTERNEHMEN NACH GRÖßENKLASSEN – ÜBERBLICK ÜBER KMU IN DER EU. EUROSTAT. STATISTIK KURZ GEFASST, 31/2008

SCHULZE BUSCHOFF, K. 2007: NEUE SELBSTSTÄNDIGE. DIE ENTWICKLUNG IN DEUTSCHLAND UND IN ANDEREN EUROPÄISCHEN LÄNDERN. MANUSKRIPT. WISSENSCHAFTSZENTRUM. BERLIN

6 Anhang

		Berufs-gruppe	Ge-schlecht	Alter	Fallzahl
Tätigkeits-last	Alleinunternehmer	0,35	0,04	0,04	2572
	Unternehmer, 2-4 MA	0,35	-0,02	0,04	762
	Unternehmer, 5-9 MA	0,22	0,01	-0,10	288
	Unternehmer, 10-49 MA	0,33	0,07	-0,14	178
	Unternehmer, ≥ 50 MA	0,36	-0,02	-0,14	60
	Vorgesetzte	0,37	0,01	-0,12	2792
	Mitarbeiter	0,38	0,08	0,00	12780
	Insgesamt	**0,38**	**-0,04**	**-0,02**	**19710**
Umge-bungslast	Alleinunternehmer	0,41	-0,17	0,04	2590
	Unternehmer, 2-4 MA	0,39	-0,15	0,04	767
	Unternehmer, 5-9 MA	0,25	0,00	0,00	293
	Unternehmer, 10-49 MA	0,34	-0,03	-0,10	177
	Unternehmer, ≥ 50 MA	0,58	-0,21	-0,24	60
	Vorgesetzte	0,48	-0,18	-0,03	2797
	Mitarbeiter	0,48	-0,26	0,01	12833
	Insgesamt	**0,47**	**-0,22**	**-0,01**	**19793**
Autonomie	Alleinunternehmer	0,00	0,01	-0,02	2583
	Unternehmer, 2-4 MA	-0,03	0,01	-0,04	754
	Unternehmer, 5-9 MA	-0,18	-0,09	-0,01	291
	Unternehmer, 10-49 MA	-0,12	-0,08	0,04	175
	Unternehmer, ≥ 50 MA	-0,36	0,08	0,34	60
	Vorgesetzte	-0,18	-0,06	0,03	2763
	Mitarbeiter	-0,22	0,00	0,06	12650
	Insgesamt	**-0,21**	**-0,04**	**0,10**	**19544**
Intrinsität	Alleinunternehmer	0,02	-0,11	-0,07	2556
	Unternehmer, 2-4 MA	0,06	-0,15	-0,05	759
	Unternehmer, 5-9 MA	0,00	-0,13	-0,08	290
	Unternehmer, 10-49 MA	-0,02	-0,21	0,04	170
	Unternehmer, ≥ 50 MA	-0,02	0,09	-0,14	59
	Vorgesetzte	-0,12	-0,12	0,03	2752
	Mitarbeiter	-0,18	-0,10	0,00	12576
	Insgesamt	**-0,16**	**-0,12**	**0,01**	19431
Zeitlast	Alleinunternehmer	0,09	-0,12	-0,05	2490
	Unternehmer, 2-4 MA	0,12	-0,18	-0,03	731
	Unternehmer, 5-9 MA	-0,13	-0,14	-0,16	281
	Unternehmer, 10-49 MA	0,06	-0,12	-0,02	172
	Unternehmer, ≥ 50 MA	-0,06	-0,15	0,26	57
	Vorgesetzte	-0,02	-0,09	-0,08	2740
	Mitarbeiter	0,05	-0,15	-0,04	12497
	Insgesamt	**0,02**	**-0,12**	**-0,02**	**19223**

Tab. A1: Soziographische Merkmale und Belastungen (aggregierte Daten 2000 und 2005). Angegeben sind die Korrelationskoeffizienten, berücksichtigt sind die jeweils vollständig ausgefüllten Fragebögen.

		Berufs-gruppe	Ge-schlecht	Alter	Fallzahl
Unzufrie-denheit	Alleinunternehmer	0,14	-0,04	0,03	2594
	Unternehmer, 2-4 MA	0,11	-0,04	0,10	759
	Unternehmer, 5-9 MA	0,14	-0,07	0,06	294
	Unternehmer, 10-49 MA	0,16	0,03	-0,04	176
	Unternehmer, ≥ 50 MA	0,15	-0,08	-0,10	59
	Vorgesetzte	0,13	-0,03	-0,05	2792
	Mitarbeiter	0,16	-0,03	-0,01	12794
	Insgesamt	0,16	-0,01	-0,03	19745

Tab. A2: Soziographische Merkmale und Unzufriedenheit (aggregierte Daten 2000 und 2005). Ausprägungen: „Berufsgruppe“ 0=Büroberuf, 1=Gewerblicher Beruf; „Geschlecht“ 0=männlich, 1=weiblich. Angegeben sind die Korrelationskoeffizienten.

	Berufs-gruppe ↔ Geschlecht	Berufs-gruppe ↔ Alter	Alter ↔ Geschlecht	Fallzahl
Alleinunternehmer	-0,17	0,09	-0,03	2593
Unternehmer, 2-4 MA	-0,17	0,06	-0,01	759
Unternehmer, 5-9 MA	-0,14	-0,02	-0,05	294
Unternehmer, 10-49 MA	-0,13	-0,14	-0,07	176
Unternehmer, ≥ 50 MA	-0,04	-0,22	-0,11	59
Vorgesetzte	-0,20	0,01	-0,08	2792
Mitarbeiter	-0,32	0,06	-0,06	12794
Insgesamt	-0,25	0,02	-0,07	19744

Tab. A3: Korrelationen der soziographischen Merkmale innerhalb der verschiedenen Beschäftigungsgruppen (aggregierte Daten 2000 und 2005). Angegeben sind die Korrelationskoeffizienten.

	Büroberufe	Fallzahl
Alleinunternehmer	60,3%	2640
Unternehmer, 2-4 MA	69,5%	780
Unternehmer, 5-9 MA	77,4%	297
Unternehmer, 10-49 MA	74,6%	181
Unternehmer, 50-99 MA	72,7%	33
Unternehmer, ≥ 100 MA	82,8%	28
Vorgesetzte	71,3%	2816
Mitarbeiter	51,8%	12919
Insgesamt	57,1%	19695

Tab. A4: Anteil der Personen in Büroberufen (Komplement zu gewerblichen Berufen) in den unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen

	Berufsgruppe	Schmerzhafte Körperhaltung	Schwere Lasten	Repetitive Handbewegungen	Fallzahl
Alleinunternehmer	Büro	29,7	15,5	43,4	1583
	Gewerblich	56,8	40,0	64,4	1041
Unternehmer, 2-4 MA	Büro	28,6	16,8	41,7	538
	Gewerblich	56,1	46,4	66.2	237
Unternehmer, 5-9 MA	Büro	21,4	14,5	38,4	229
	Gewerblich	32,2	30,3	54,5	67
Unternehmer, 10-49 MA	Büro	18,5	8,9	34,1	135
	Gewerblich	37,0	34,8	60,0	46
Unternehmer, 50-99 MA	Büro	12,5	12,5	20,8	24
	Gewerblich	22,2	11,1	44,4	9
Unternehmer, ≥ 100 MA	Büro	4,2	4,2	25,0	24
	Gewerblich	40,5	60,0	40,0	5
Vorgesetzte	Büro	17,2	9,1	9,1	2005
	Gewerblich	39,2	35,9	35,9	805
Mitarbeiter	Büro	24,2	11,4	11,4	6666
	Gewerblich	47,7	37,5	37,5	6212

Tab. A5: Belastungen aus der Arbeitstätigkeit.
Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit starken Belastungen, d.h. mit entsprechenden Belastungen in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit (aggregierte Zahlen aus den Erhebungen 2000 und 2005).

	Berufsgruppe	Reihenfolge	Methode	Arbeitstempo	Fallzahl
Alleinunternehmer	Büro	86,9	87,7	87,6	1586
	Gewerblich	85,7	86,3	90,2	1041
Unternehmer, 2-4 MA	Büro	87,5	89,6	87,8	536
	Gewerblich	86,5	85,2	88,1	237
Unternehmer, 5-9 MA	Büro	89,6	92,6	89,9	230
	Gewerblich	77,3	80,3	80,3	66
Unternehmer, 10-49 MA	Büro	90,3	92,5	89,6	134
	Gewerblich	87,0	80,4	82,2	46
Unternehmer, 50-99 MA	Büro	100,0	95,8	91,7	24
	Gewerblich	77,8	77,8	77,8	9
Unternehmer, ≥ 100 MA	Büro	87,5	91,7	87,5	24
	Gewerblich	40,0	60,0	40,0	5
Vorgesetzte	Büro	84,2	84,7	80,5	1997
	Gewerblich	68,9	71,4	71,6	803
Mitarbeiter	Büro	67,7	67,7	68,2	6637
	Gewerblich	45,6	50,5	55,4	6188

Tab. A6: Autonomie in gewerblichen Berufen und Büroberufen.
Antwortvorgaben: ja, nein. Angegeben ist der Anteil der mit „Ja“ Antwortenden in % (aggregierte Zahlen aus den Erhebungen 2000 und 2005).