
Belastung und Beanspruchung von Selbständigen und Angestellten –

Ein empirischer Vergleich akademischer Berufe

**Sabine Boerner, Diether Gebert, Ralf Lanwehr und
Joachim G. Ulrich**

Schriften der Wissenschaftlichen Hochschule Lahr

Herausgeber: Sabine Boerner
Martin Reckenfelderbäumer
Dirk Sauerland
Günther Seeber
Gerd Waschbusch

© Copyright 2003 AKAD Wissenschaftliche Hochschule Lahr (WHL)
Hohbergweg 15-17
77933 Lahr
whl@akad.de
www.whl.akad.de

Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Fragestellung der Untersuchung	3
3	Stichprobe und Messung	5
4	Ergebnisse	7
4.1	Unterschiede in der Belastung	7
4.2	Unterschiede in der Beanspruchung und im Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung	8
4.3	Situative Randbedingungen	10
5	Zusammenfassung	13
6	Summary	14
	Anhang	15
	Literatur	18

1 Einleitung

Stress am Arbeitsplatz führt zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die negative Konsequenzen wie Leistungsminderung, Fehlzeiten und nachlassendes Engagement der Betroffenen nach sich ziehen können.¹ Dabei klagen sowohl Angestellte als auch Selbständige über Stress. Der folgende Beitrag vergleicht die spezifischen Stressoren selbständiger Tätigkeit im Vergleich zu nicht selbständiger Tätigkeit.

Hierzu wurden Daten aus einer im Winter 1998/1999 durchgeführten Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarktforschung (IAB) sekundärstatistisch ausgewertet. Die Stichprobe umfasst Angestellte ($N = 478$) und Selbständige ($N = 365$) aus verschiedenen akademischer Berufsgruppen: Ärzte, Architekten, Manager und Künstler.

Die Untersuchung zeigt erstens, dass in der Gruppe der Angestellten andere Stressoren ausschlaggebend sind als bei den Selbständigen. Zweitens haben verschiedene situative Randbedingungen (wie z.B. eine schlechte wirtschaftliche Lage) in den beiden Gruppen jeweils unterschiedliche Auswirkungen auf den erlebten Stress. Im Hinblick auf eine Stressprävention erscheint die Unterscheidung zwischen angestellten und selbständigen Akademikern daher fruchtbar.

¹ Beehr, Terry: An organizational psychology meta-model of occupational stress. In: Cooper, Cary L. (Ed.): Theories of Organizational Stress, Oxford 2000, S. 6-27; Frieling, Ekkehart/ Sonntag, Karlheinz: Arbeitspsychologie, Bern 1999; Semmer, Norbert K./ Udris, Ivars: Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: Schuler, Heinz (Hg.): Organisationspsychologie, Bern 1993, S. 133-166; Zapf, Dieter/ Dormann, Christian/ Frese, Michael: Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. In: Journal of Occupational Health Psychology, Jg. 2, 1996, S. 145-169.

2 Fragestellung der Untersuchung

Stresstheoretische Konzeptionen unterscheiden zwischen objektiven *Belastungs*-faktoren (wie z.B. Störungen) einerseits und der erlebten subjektiven *Beanspruchung* der Betroffenen andererseits.² Die wahrgenommene Beanspruchung einer Person ist also eine Funktion der objektiven Belastung am Arbeitsplatz und ihrer subjektiven *Bewertung* dieser Belastung. Aus diesem Grund untersuchen wir sowohl die Belastung als auch die Beanspruchung von Angestellten und Selbständigen. Dabei wurden die folgenden Belastungsfaktoren berücksichtigt:

Durchführungsbedingungen der Tätigkeit: das gleichzeitige Betreuen verschiedener Arbeiten, Störungen oder Unterbrechungen während der Arbeit, Arbeit unter Termin- und Leistungsdruck sowie Arbeit unter hohem finanziellem Risiko. Diese Stressoren können sowohl bei angestellten als auch bei selbständigen Akademikern auftreten; Da Selbständige sich jedoch z.B. von einer Sekretärin abschirmen lassen können und gleichzeitig die Möglichkeit haben, optimale Formen der Arbeitsorganisation zu wählen, nehmen wir an, dass sie in Bezug auf die ersten drei Faktoren vergleichsweise geringer belastet sind als Angestellte³. Dagegen dürften sie in Bezug auf das finanzielle Risiko stärker belastet sein, weil sie die finanzielle Verantwortung jeweils persönlich tragen und das finanzielle Risiko unmittelbar existenzgefährdend ist.

Eingeschränkter Handlungsspielraum. Ausschlaggebend für die Entscheidung zu einer selbständigen Tätigkeit ist bei den "typischen" Selbständigen die Möglichkeit, ohne Weisungen Dritter arbeiten zu können.⁴ Dagegen müssen Angestellte je nach Art ihrer Tätigkeit mehr oder weniger ausgeprägte Einschränkungen ihres Handlungsspielraums hinnehmen.⁵ Aus diesem Grund nehmen wir an, dass sie in Bezug auf den Belastungsfaktor "eingeschränkter Handlungsspielraum" stärker belastet sind als Selbständige.

Mobbing. Selbständige haben typischerweise keine Vorgesetzten und arbeiten in der Regel ohne Kollegen. Daher ist zu erwarten, dass Mobbing als sozialer Belastungsfaktor⁶ in der Gruppe der Selbständigen weniger ausgeprägt ist als in der Gruppe der Angestellten.

² Lazarus, Richard S.: Emotion and adaptation, New York 1991; Terry, Deborah J./ Jimmieson, Nerina L.: Work control and employee well-being: A decade review. In: Cooper, Cary L./ Robertson, Ivan T. (Ed.): International Review of Industrial and Organizational Psychology 14. Chichester 1999, S. 95-148.

³ Moser, Klaus/ Zempel, Jeannette/ Galais, Nathalie/ Batinic, Bernard: Selbständigkeit als Belastung und Herausforderung. In: Müller, Günter F. (Hg.): Existenzgründung und unternehmerisches Handeln. Forschung und Förderung, Landau 2000, S.137-151.

⁴ Klandt, Heinz: Erkenntnis- und gestaltungsorientierte Überlegungen zur Unternehmerperson und ihrem mikrosozialen Umfeld als Erfolgsfaktoren der Unternehmung. Ein Problemaufriss auf die Unternehmergebildung. In: Schmidt, Jürgen (Hg.): Neue Unternehmen. Interdisziplinäre Beiträge zur Gründungsforschung. Heidelberg 1994, S. 94-109; Moser et al. 2000, a.a.O.

⁵ Ulich, Eberhard: Arbeitspsychologie, Zürich 1998.

⁶ Hoel, Helge/ Rayner, Charlotte/ Cooper, Cary L.: Workplace Bullying. In: Cooper, Cary L./ Robertson, Ivan T. (Ed.): International Review of Industrial and Organizational Psychology 14, Chichester 1999, S. 195-230.

Die subjektiv wahrgenommene Beanspruchung der Befragten wird in dieser Untersuchung durch ausgewählte psychosomatische Symptome⁷ erhoben (vgl. unten).

Der empirischen Untersuchung lagen drei Fragen zugrunde:

- Wie unterscheiden sich die Belastung und die Beanspruchung von Angestellten und Selbständigen?
- Welche Belastungsfaktoren fördern bei Selbständigen und Angestellten jeweils in besonderem Maße die Beanspruchung?
- Gibt es Randbedingungen, unter denen die untersuchten Belastungen und Beanspruchungen besonders häufig auftreten?

⁷ Udris, Ivars/ Frese, Michael: Belastung und Beanspruchung. In: Hoyos, Carl Graf/ Frey, Dieter (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie, Weinheim 1999, S. 429-445.

3 Stichprobe und Messung

Die Stichprobe besteht aus $N = 478$ Angestellten und $N = 365$ Selbständigen in verschiedenen akademischen Berufsgruppen (vgl. Tab. 1).

	angestellt	selbständig	gesamt
Ärzte	134	104	238
Architekten	23	48	71
Manager	264	164	428
Künstler	57	49	106
gesamt	478	365	843

Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung

Die Daten stammen aus der im Winter 1998/1999 durchgeführten Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Bei dieser Erhebung handelt es sich um eine breit angelegte, repräsentative Untersuchung zu den Arbeitsplatzbedingungen und Qualifikationsanforderungen der Erwerbstätigen in Deutschland.⁸

Für die Messung der *Belastung* wurden sieben belastungsrelevante Items ausgewählt, die sich zu drei Faktoren zusammenfassen lassen (vgl. Tab. 2):

⁸ Dostal, Werner/ Jansen, Rolf/ Parmentier, Klaus (Hg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 231), Nürnberg 2000; Dabei wurde eine 0,1 %-Stichprobe gezogen, so dass insgesamt mehr als 34.000 Erwerbstätige befragt wurden. Beteiligt wurden Personen ab 15 Jahren mit einer regelmäßigen, bezahlten Beschäftigung von mindestens 10 Stunden pro Woche. Die Probanden wurden auf der Basis von ADM-Mastersamples (knapp 3.000 Samplepoints) nach einem Random-Route-Verfahren ausgewählt und in ihren Wohnungen aufgesucht. Zur Vermeidung von Klumpungen wurde pro Haushalt jeweils nur eine erwerbstätige Person nach dem Schwedenschlüssel befragt; die damit verbundene Stichprobenverzerrung wurde durch ein nachträgliches Gewichtungsverfahren korrigiert. Die computergestützten Interviews (CAPI) wurden von professionellen Mitarbeitern der Forschungsinstitute Infas und Infratest Burke durchgeführt.

Items	Faktor 1 ^a	Faktor 2 ^b	Faktor 3 ^c
Verschiedene Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig	.76	-.03	.11
Störungen bzw. Unterbrechungen der Arbeit	.74	.07	.13
Arbeit unter starkem Termin- oder Leistungsdruck	.70	.11	.05
Kleiner Fehler verursacht hohen finanziellen Verlust	.64	.11	-.30
Arbeit unter präzisen Vorschriften (z.B. Stückzahl,	.03	.85	.03
Arbeitsgang wiederholt sich bis in alle Einzelheiten	.03	.83	.00
Zu Unrecht von Kollegen kritisiert, schikaniert oder	.09	.04	.95
Eigenwert	2,03	1,45	1,03
Varianzaufklärung in %	29,01	20,65	14,70

Tabelle 2: Faktorenanalyse der Belastungsitems⁹

Der erste Faktor entspricht den *Durchführungsbedingungen* der Tätigkeit. Der zweite Faktor lässt sich als ein Maß für die *Einschränkung des Handlungsspielraums* interpretieren. Der dritte Faktor wird hier als eine Operationalisierung von *Mobbing* verwendet¹⁰.

Um die *Beanspruchung* zu messen, wurden psychosomatische Symptome ausgewählt: Gefragt wurde, ob die Erwerbspersonen unter Kopfschmerzen, Schlafstörungen, allgemeiner Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung, Nervosität oder Reizbarkeit und Niedergeschlagenheit leiden (vgl. Tab. 3).

Items (Cronbach's $\alpha = 0.61$)
Kopfschmerzen während/nach der Arbeit
Nächtliche Schlafstörungen
Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung, während/nach der Arbeit
Nervosität oder Reizbarkeit während/nach der Arbeit
Niedergeschlagenheit während/nach der Arbeit

Tabelle 3: Messung der Beanspruchung¹¹

⁹ Anmerkung: Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation. Die Items sind intervallskaliert und wurden auf einer Ratingskala erfasst. a. Durchführungsbedingungen; b. eingeschränkter Handlungsspielraum; c. Mobbing (hierzu standen im Erhebungsinstrument keine weiteren Items zur Verfügung).

¹⁰ Neuberger, Oswald: Mobbing. Übel mitspielen in Organisationen, München 1999.

¹¹ Anmerkung: Die Items wurden dichotom erhoben (0 = nein; 1 = ja). Die Reliabilität (interne Konsistenz) der Beanspruchungsskala ist mit $\alpha = .61$ relativ niedrig, für vergleichende Analysen auf der Ebene von Probandengruppen im Umfang von mehreren hundert Personen aber ausreichend.

4 Ergebnisse

4.1 Unterschiede in der Belastung

Insgesamt zeigen sich Angestellte signifikant höher belastet als Selbständige; dies ist das Ergebnis einer zusammenfassenden Betrachtung über alle drei Stressfaktoren hinweg (vgl. Tab. 4). Eine der Ursachen ist in den Durchführungsbedingungen der Erwerbstätigkeit (Faktor 1) zu suchen: hier nehmen Angestellte deutlicher als Selbständige besondere Belastungen wahr.

	Mittelwerte		t-Wert	p
	Angestellte	Selbständige		
Belastung (gesamt)	0,05 (465)	-0,06 (336)	4,14	.000
Durchführungsbedingungen (Faktor 1)	0,09 (465)	-0,09 (336)	2,62	.009
Eingeschränkter Handlungs- spielraum (Faktor 2)	0,01 (465)	-0,02 (336)	0,38	n.s.
Mobbing (Faktor 3)	0,15 (465)	-0,21 (336)	5,56	.000
Beanspruchung	0,84 (478)	0,68 (365)	2,01	.045

Tabelle 4: Belastungs- und Beanspruchungsunterschiede zwischen Angestellten und Selbständigen¹²

Eine Analyse der Einzelitems zeigt, dass dies für die gleichzeitige Betreuung mehrerer Vorgänge und das Ausmaß der Störungen bzw. Unterbrechungen gilt (vgl. Tab. 5 im Anhang); der Termin- und Leistungsdruck ist dagegen bei Angestellten und Selbständigen fast gleich ausgeprägt. Der Stressor "hohes finanzielles Risiko" ist erwartungsgemäß bei den Selbständigen stärker ausgeprägt als bei Angestellten. Folglich sind in dieser Gruppe im Sinne einer Stressprävention Fragen der Arbeitsorganisation bzw. der Selbstorganisation wie z.B. Zeitmanagement zentral.

Erwartungsgemäß sehen sich die Angestellten auch signifikant häufiger Mobbingereferenzen ausgesetzt. Für diese Teilstichprobe sind damit die sozialen Arbeitsbedingungen, die im Rahmen der Arbeitszufriedenheitsforschung als "Hygie-

¹² Anmerkungen: Fallzahlen in Klammern; Der Gesamtwert der Belastung ergibt sich aus der Summe der mit der Varianzaufklärung gewichteten z-standardisierten Faktoren (=Faktorwerte; vgl. Tab. 2). Der Gesamtwert der Beanspruchung entspricht dem Summenwert über die Einzelitems der Beanspruchungsmessung (vgl. Tab. 3).

nefaktoren” mit vergleichsweise geringer Bedeutung eingestuft werden¹³, im Hinblick auf die resultierende Beanspruchung relevanter als die sogenannten “Motivatoren”, die sich über den Arbeitsinhalt definieren.

In Bezug auf den Faktor "eingeschränkter Handlungsspielraum" sind Angestellte allerdings –im Gegensatz zu der oben formulierten Hypothese –*nicht* stärker belastet als Selbständige: Sie verfügen nach unseren Daten nicht über signifikant geringere Handlungsspielräume als Selbständige (vgl. Tab. 4). Die Erwartung größerer Freiheitsgrade, die bei der Berufswahl mit eine Rolle spielt, kann sich demnach zumindest für die hier untersuchten Berufe als Illusion erweisen.

Eine erste Erklärung hierfür könnte in einer Besonderheit unserer Stichprobe liegen: Die von uns untersuchten Selbständigen sind überwiegend in eher kleineren Unternehmen mit wenigen Mitarbeitern tätig (Arztpraxen, Architektenbüros, Unternehmensberatungen) oder sie besitzen (wie z.B. die hier untersuchten selbständigen Künstler¹⁴) keinerlei Mitarbeiter. Mehr als zwei Drittel (82%) der hier befragten Selbständigen leiten Betriebe, in denen nur bis zu neun Beschäftigte arbeiten. Daher können sie Tätigkeiten mit geringem Handlungsspielraum weniger delegieren als die "klassischen" selbständigen Unternehmer mit mehr Beschäftigten.

Ein zweiter Grund: Im Zuge der zunehmenden Verrechtlichung und Bürokratisierung von Arbeitstätigkeiten bzw. Dienstleistungen¹⁵ sind die hier untersuchten selbständigen Akademiker (mit Ausnahme der Künstler) zur Einhaltung präziser Vorschriften gezwungen, so dass ihre Handlungsspielräume von dieser Seite her eingeengt sind; insofern würde hier die gesellschaftlich erwünschte Entwicklung zu Verselbständigung und Entrepreneurship konterkariert.

Drittens wurde die Belastung in dieser Untersuchung durch Selbstbeschreibungen der Befragten erhoben. Dadurch könnte eine subjektive Verzerrung des tatsächlich vorhandenen Handlungsspielraums entstehen: Gemessen an ihrem (hohen) Anspruchsniveau empfinden die Befragten selbständigen Akademiker ihren Handlungsspielraum als gering. Schließlich ist auch folgende Erklärung denkbar: Auch die Arbeit von Selbständigen ist objektiv von häufig gleichbleibenden Tätigkeiten geprägt (z.B. Routineuntersuchungen bei Ärzten), so dass die landläufig mit der Selbständigkeit assoziierte Freiheit de facto eine Illusion darstellt.

4.2 Unterschiede in der Beanspruchung und im Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung

Bei einer insgesamt höheren objektiven Belastung der Angestellten ist zu erwarten, dass auch ihre subjektive Beanspruchung signifikant höher ausfällt als bei den Selbständigen. Dies wird durch unsere Ergebnisse ebenfalls bestätigt (vgl. nochmals Tab. 4).

¹³ Herzberg, Frederic: *Work and the nature of man*, New York 1966.

¹⁴ Die Gruppe der untersuchten selbständigen Künstler umfasst Musiker, Choreographen, Tänzer, Sänger, Schauspieler und Vortragskünstler.

¹⁵ Walgenbach, Peter: *Die normgerechte Organisation. Eine Studie über die Entstehung, Verbreitung und Nutzung der DIN EN ISO 9000er Normenreihe*. Stuttgart 2000.

Zugleich lässt sich auch für unsere Stichprobe die beanspruchungssteigernde Wirkung der Belastung nachzeichnen: Mit zunehmender Belastung steigt die Beanspruchung der Angestellten und Selbständigen. So erklären die hier untersuchten Belastungsfaktoren zusammen 13% der Beanspruchungsvarianz (vgl. Tab. 6).

Belastungsfaktor	β	t	p
Faktor 1 (Durchführungsbedingungen)	0,262	8,02	.000
Faktor 2 (Eingeschränkter Handlungsspielraum)	0,136	4,18	.000
Faktor 3 (Mobbing)	0,214	6,57	.000

Tabelle 6: Regression von Belastung auf Beanspruchung¹⁶

Dabei zeigt sich, dass für die Beanspruchung in unserer Stichprobe vor allem der Faktor Mobbing ($r = .21$; $p < .001$) und die Durchführungsbedingungen ($r = .26$; $p < .001$) ausschlaggebend sind. Aus diesem Grund werden die im Faktor "Durchführungsbedingungen" zusammengefassten Items zusätzlich wiederum einzeln auf ihre beanspruchende Wirkung untersucht. Dabei wird deutlich, dass vor allem Termin- und Leistungsdruck hohe beanspruchende Effekte aufweist; die gleichzeitige Betreuung verschiedener Arbeiten und die Arbeit unter hohem finanziellen Risiko sind dagegen allein kaum bzw. nicht beanspruchungswirksam (vgl. Tab. 7 im Anhang); offenbar stellen sie für viele Personen auch eine Herausforderung dar.

Die *separate* Untersuchung der Teilstichproben zeigt zusätzlich, dass im Trend die Beanspruchung bei Selbständigen durch *andere* Belastungsfaktoren zustande kommt als bei Angestellten (vgl. Tab. 8 im Anhang). In der Teilstichprobe der Angestellten stellt *Mobbing* den wichtigsten Belastungsfaktor dar. Die Korrelation mit der resultierenden Beanspruchung ($r = .25$; $p < .001$; $N = 465$) ist hier signifikant ($p < .05$; $t = 2,31$) höher als beim Faktor 2 (eingeschränkter Handlungsspielraum) und enger als beim Faktor 1 (Durchführungsbedingungen). Für Angestellte ist Mobbing vergleichsweise stärker beanspruchend als die anderen beiden Belastungsfaktoren, offenbar weil durch Mobbing der Status des einzelnen in der organisationalen Hierarchie gefährdet werden kann¹⁷. Mit Statusverlusten können indes nicht nur finanzielle Einbußen einhergehen, sondern es wird tendenziell auch der Arbeitsplatz als solcher gefährdet. Deshalb kann Mobbing für Angestellte existenzbedrohenden Charakter annehmen und wirkt so in höherem Maße beanspruchend als die anderen Faktoren.

In der Teilstichprobe der Selbständigen lösen dagegen die *Durchführungsbedingungen* (Faktor 1) am stärksten Beanspruchung aus. Knapp 10% der Beanspruchungsvarianz werden durch diesen Faktor erklärt. Der Zusammenhang ($r = .29$; $p < .001$; $N = 336$) ist signifikant enger ($p < .10$; $t = 3,01$) als bei den anderen beiden Belastungsfaktoren. Als Erklärung kann hier wieder der Grad existenzieller Be-

¹⁶ Anmerkungen: $R=0,365$; $R^2=0,133$; ANOVA: $F=41,625$; $df=3$; $p \leq 000$

¹⁷ Neuberger, Oswald 1999, a.a.O.

drohung herangezogen werden, der von den jeweiligen Belastungsfaktoren ausgeht: Für Selbständige kann speziell die Arbeit unter Termin- und Leistungsdruck existenzbedrohlich sein. Die Nicht-Einhaltung von Terminen oder Qualitätsstandards kann Geschäftskontakte und damit die Existenz des Selbständigen nachhaltig gefährden.

4.3 Situative Randbedingungen

Aus der Perspektive des Stressmanagements ist ergänzend zu fragen, unter welchen Randbedingungen die jeweiligen Belastungen –und damit die resultierende Beanspruchung– besonders häufig auftreten. Auf diese Weise lassen sich Risikokonstellationen identifizieren, die in besonderem Maße beanspruchungsgefährdend sind.

Wir nehmen zunächst an, dass eine *ungünstige wirtschaftliche Lage* des Unternehmens und (bei Angestellten) die *Gefahr, den Arbeitsplatz zu verlieren*, die Belastung (speziell bei den Angestellten: durch Mobbing) verschärfen, weil in dieser Situation die Konkurrenz zunimmt und damit das Auftreten mikropolitischer Intrigen wahrscheinlicher wird¹⁸.

Darüber hinaus vermuten wir, dass ein *hohes Kreativitätspotential* der Tätigkeit die Belastung reduziert. Tätigkeiten mit einem hohem Kreativitätspotential werden in der Regel von Personen mit hoher Qualifikation ausgeführt. Unter dieser Bedingung ist es wahrscheinlicher, dass sich das Gefühl von “Flow” einstellt, das durch den fit zwischen Anforderungen und Fähigkeiten definiert ist und nicht zu Disstress, sondern zu Eustress führt¹⁹. Bei hohem Kreativitätspotential sind zudem die Möglichkeiten, selbstbestimmt zu arbeiten, stark ausgeprägt.²⁰ Interpretiert man Mobbing als Widerspiegelung von Frustration, so ist speziell für die Gruppe der Angestellten, bei denen Mobbing den zentralen Belastungsfaktor darstellt, zusätzlich denkbar, dass bei hohem Kreativitätspotential weniger Grund für Mobbing besteht. Um das Kreativitätspotential des Berufs zu erfassen, werden die hier untersuchten Berufe in hochkreative (Künstler und Architekten) und weniger kreative Berufe (Manager und Ärzte) eingeteilt²¹.

¹⁸ Gebert, Diether: Ist eine Vertrauensorganisation überhaupt möglich? In: io Management Zeitschrift Jg. 64, 1995, 10, S. 66-70; Die wirtschaftliche Lage wurde auf einer zweistufigen Skala (“gut – schlecht”) über folgende Frage erhoben: “Wie ist derzeit die wirtschaftliche Lage des Betriebs, in dem Sie arbeiten?” (für Angestellte) bzw. “Wie ist derzeit die wirtschaftliche Lage Ihres Betriebs?” (für Selbständige). Angestellte wurden zusätzlich nach ihrer wahrgenommenen Beschäftigungsunsicherheit gefragt: “Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden?” (“hoch – gering”).

¹⁹ Schallberger, Urs / Pfister, Regula: Flow-Erleben in Arbeit und Freizeit. Eine Untersuchung zum “Paradox der Arbeit” mit der Experience Sampling Method (ESM). Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Jg. 45, 2001, 4, S. 176-187.

²⁰ Gebert, Diether: Führung und Innovation. Stuttgart 2002.

²¹ Dabei ist natürlich auch in den hier als “weniger kreativ” gekennzeichneten Berufen Kreativität verlangt; ohne Kreativität lässt sich keine der hier untersuchten Tätigkeiten erfolgreich ausüben. Die gewählte Einteilung beruht darauf, dass die spezifische Attraktivität der von uns als hochkreativ eingestuftten Berufe (Architekten und Künstler) in der Möglichkeit zu ausgeprägter Selbstentfaltung und der Wahrnehmung

Der Einfluss der drei Randbedingungen wirtschaftliche Lage, Arbeitsplatzunsicherheit und Kreativitätspotential auf den zentralen Belastungsfaktor Mobbing wurde zunächst für die Teilstichprobe der Angestellten varianzanalytisch überprüft. Die Ergebnisse zeigen, dass alle drei Randbedingungen einen signifikanten Einfluss auf den Faktor Mobbing haben (vgl. Tab. 9 im Anhang). Mobbing als zentraler Belastungsfaktor bei Angestellten ist –entsprechend unserer Annahme– stärker ausgeprägt bei schlechter wirtschaftlicher Lage des Unternehmens und bei hoher Beschäftigungsunsicherheit. Letzteres kann damit erklärt werden, dass die mit Mobbing verbundene Existenzbedrohung bei ökonomischer Unsicherheit noch verstärkt wird.

Dieser Befund verweist auf eine besondere Problematik in ökonomisch kritischen Lagen: In dieser Situation kommt es demnach nicht zu wechselseitiger Hilfestellung (social support) und konsensualen innovationsorientierten Problemlösungen, die die Bewältigung der ohnehin belastenden Situation erleichtern würden. Vielmehr ist mit einer Entsolidarisierung zu rechnen, die über Mobbing-Aktivitäten die betriebliche Situation zusätzlich destabilisiert²². Speziell in einer Situation, in der im Unternehmen verstärkt Ressourcen zur Krisenbewältigung notwendig wären, sind also diese Ressourcen gefährdet. Unter der Perspektive der Prävention bedeutet dies: Will man diesen Teufelskreis durchbrechen, ist speziell in wirtschaftlich kritischen Situationen eine Anti-Mobbing-Politik²³ notwendig.

Entgegen unserer ursprünglichen Erwartung steigt bei einem hohen Kreativitätspotential des Berufs die Intensität von Mobbing unter den Angestellten (vgl. Tab. 9 im Anhang). Dieses Ergebnis kann möglicherweise wie folgt erklärt werden: In hochkreativen Berufen ist das “Selbstdarstellungsmotiv” besonders ausgeprägt.²⁴ Angestellte müssen jedoch in dieser Hinsicht mit Einschränkungen rechnen. Dies gilt speziell für die Teilstichprobe der Künstler, die zwei Drittel der hier untersuchten Angestellten in hochkreativen Berufen ausmacht (vgl. Tab. 1). Vor allem darstellende Künstler, die als Angestellte in einem Ensemble (z.B. Orchester) arbeiten, müssen erhebliche Einschränkungen ihrer künstlerischen Freiheit und ihrer persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten in Kauf nehmen.²⁵ Aus diesem Grund ist hier die Konkurrenz um eine herausgehobene Position innerhalb eines Ensembles besonders ausgeprägt, so dass der Einsatz von Mobbing-Strategien besonders

“schöpferischer Freiheit” liegt und dass dieser persönliche Bezug zur Tätigkeit als eine Art Stress-Puffer wirkt.

²² Gebert, Diether/ Boerner, Sabine: Krisenmanagement durch Vertrauen? Zur Problematik betrieblicher Öffnungsprozesse in ökonomisch schwierigen Situationen. In: Freimuth, Joachim (Hg.): Die Angst der Manager. Göttingen 1999, S. 137-161.

²³ vgl. Neuberger, Oswald 1999, a.a.O.; Hoel, Helge/Rayner, Charlotte/Cooper, Gary L. 1999, a.a.O.

²⁴ Hertlein, Joachim: Persönlichkeit, Motivation und der Schaffensprozess bildender Künstler, Bamberg 1990.

²⁵ Boerner, Sabine: Führungsverhalten und Führungserfolg. Beitrag zu einer Theorie der Führung am Beispiel des Musiktheaters. Wiesbaden 2002a; Boerner, Sabine: Theater – absolutistische Bastion oder Hort künstlerischer Freiheit? Eine empirische Untersuchung der Bedingungen künstlerischer Qualität. In: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen, Jg. 24, 2002b, 3, S. 249- 262.

wahrscheinlich wird. Gleichzeitig sind darstellende Künstler existenziell von der Resonanz Dritter abhängig, so dass ungerechtfertigt scheinende Kritik hier in besonderem Maße zu einer existenziellen Bedrohung werden kann und deswegen stark beanspruchend wirkt. Insofern zeigt unsere Analyse, dass sich bei den Angestellten nicht nur Risikokonstellationen, sondern auch spezifische Risikogruppen beschreiben lassen.

Betrachtet man die drei untersuchten Risikokonstellationen unter der Perspektive der Beanspruchung, so zeigt sich folgendes (vgl. Tab. 10 im Anhang): Hier werden nur die Haupteffekte der Bedingungen "Kreativitätspotential" und "Arbeitsplatzunsicherheit" signifikant, während der Effekt der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens auf die Beanspruchung nicht mehr signifikant wird. Bei den Angestellten wirkt sich ihre persönliche Arbeitsplatzunsicherheit verständlicherweise eher beanspruchend aus als die allgemeine wirtschaftliche Lage des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind. Dies mag auch Ausdruck der Erfahrung sein, dass Unternehmen selbst bei (noch) unkritischer wirtschaftlicher Lage – etwa im Rahmen von Downsizing – Personal freisetzen.²⁶

Analog zu den Angestellten wurde der Effekt der Randbedingungen "wirtschaftliche Lage des Unternehmens" und "Kreativitätspotential" auf die Belastung und Beanspruchung auch für die Gruppe der Selbständigen untersucht. Dabei zeigte sich jedoch kein Effekt auf den hier zentralen Belastungsfaktor "Durchführungsbedingungen". Entsprechend wurden eventuelle Effekte dieser Randbedingungen auf die Beanspruchung für die Teilstichprobe der Selbständigen nicht überprüft.

²⁶ Weiss, Vera/ Udris, Ivars: Downsizing und Survivors. Stand der Forschung zum Leben und Überleben in schlanken und fusionierten Organisationen. In: Arbeit, Jg.10, 2001, 2, S. 103-121.

5 Zusammenfassung

Nach den Ergebnissen unserer Untersuchung sind Angestellte in den hier betrachteten akademischen Berufen in Bezug auf die Durchführungsbedingungen der Tätigkeit (gleichzeitige Betreuung verschiedener Tätigkeiten und Störungen der Arbeit) und den Stressor Mobbing stärker belastet als Selbständige; die Belastung durch Leistungs- und Termindruck ist dagegen nur geringfügig größer als bei Selbständigen. Das finanzielle Risiko ist in der Gruppe der Selbständigen als Belastungsfaktor stärker ausgeprägt als bei den Angestellten.

Die Beanspruchung ist bei Angestellten insgesamt stärker ausgeprägt als bei Selbständigen. Zusätzlich unterscheidet sich die *Gewichtung* der jeweils beanspruchungsauslösenden Faktoren bei Selbständigen und Angestellten: Für die Gruppe der Selbständigen erweisen sich insbesondere die Durchführungsbedingungen der Tätigkeit (z.B. Termindruck) als beanspruchungswirksam. In der Teilstichprobe der Angestellten spielt dagegen der Faktor Mobbing eine entscheidende beanspruchungswirksame Rolle. Die stressauslösende Wirkung von Mobbing am Arbeitsplatz gilt besonders in kreativen Berufen, in wirtschaftlich schwierigen Lagen des Unternehmens und bei Beschäftigungsunsicherheit. Mobbing wirkt damit in Situationen mit hohem Konkurrenzdruck unter den Angestellten in besonderem Maße belastend und beanspruchend. Dies spricht für die oben formulierte These, dass Mobbing für Angestellte statusgefährdenden und damit existenzbedrohenden Charakter besitzt.

Das unterschiedliche Gewicht der beanspruchungsauslösenden Faktoren bei Selbständigen und Angestellten lässt sich zusammenfassend wie folgt interpretieren: Ökonomischer Wettbewerb konkretisiert sich bei Selbständigen eher in Termin- und Leistungsdruck, bei Angestellten dagegen eher in Problemen der sozialen Interaktion. Die vom ökonomischen Wettbewerb ausgehende Beanspruchung resultiert folglich bei den Selbständigen eher aus verschärfter Konkurrenz *zwischen* Betrieben, bei den Angestellten dagegen aus verschärfter Konkurrenz *innerhalb* der Betriebe.

Interessant erscheint schließlich der Befund, dass in Bezug auf die hier gemessene Beanspruchung der psychosomatischen Störungen nicht die häufig problematisierten Gruppen der Ärzte und Manager, sondern die Gruppen der Architekten und Künstler höher beansprucht sind.

6 Summary

In the academic professional groups we considered in this study employees are more stressed than self-employed with respect to stress factors as interruptions; performance pressures and deadlines, and mobbing. Self-employed, however, are shown to be more stressed by financial risks than employed.

Generally, strain is stronger in the employed group than for self-employed academics. Among employees, mobbing is the stress factor that most clearly contributes to strain, whereas among self-employed persons strain results mostly from such stress factors as interruptions, performance pressures, and deadlines. As expected, stress and strain among employees are especially pronounced under poor economic conditions and job uncertainty. Unexpectedly, this is also true when the activity has high creative potential.

Thus, in the group of the self-employed economical pressure results mainly in performance pressures and deadlines whereas in the employed group economical pressure leads to problems in social interaction. The strain caused by economical competition results among self-employed basically in competition *between* companies, for employed it results in intensified competition *within* companies.

One interesting detail of our investigation is the following: strain (operationalized by psychosomataical dysfunctions) is not highest among medical practitioners and managers, but among architects and artists.

Anhang

	Mittelwerte*		t-Wert	p
	Angestellte	Selbständige		
Verschiedene Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig betreuen	3,56 (477)	3,20 (363)	3,73	.000
Störungen bzw. Unterbrechungen der Arbeit	3,42 (478)	3,04 (365)	4,87	.000
Arbeit unter starkem Termin- oder Leistungsdruck	3,97 (478)	3,82 (365)	2,12	.034
Kleiner Fehler verursacht hohen finanziellen Verlust	2,71 (478)	3,04 (364)	-3,23	.001

Tabelle 5: Mittelwertunterschiede der Einzelitems des Faktors Durchführungsbedingungen

Anmerkungen: Fallzahlen in Klammern; * Skala von 1-5.

Item	β	t	p
Arbeit unter starkem Termin- oder Leistungsdruck	0,190	5,329	.000
Störungen bzw. Unterbrechungen der Arbeit	0,109	2,854	.004
Verschiedene Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig betreuen	0,060	2,249	.025
Kleiner Fehler verursacht hohen finanziellen Verlust	-,0220	-.629	n.s.

Tabelle 7: Regression der Einzelitems des Faktors "Durchführungsbedingungen" auf Beanspruchung

Anmerkungen: R=0,300; R²=0,09; ANOVA: F=21,059; df=4; p≤000

Belastung	Angestellte			Selbständige		
	Beanspruchung					
	r	N	p	r	N	p
Faktor 1 (Durchführungsbedingungen)	,225	465	,000	,287	336	,000
Faktor 2 (eingeschränkter Handlungsspielraum)	,145	465	,002	,121	336	,027
Faktor 3 (Mobbing)	,253	465	,000	,121	336	,026

Tabelle 8: Korrelationen zwischen Belastung und Beanspruchung bei Angestellten und Selbständigen

Abhängige Variable: Mobbing (Faktor 3)	SS	df	MS	F	p
Gesamtmodell	28,11	7	4,02	3,43	,002
Fehler	309,40	264	1,17		
Kreativitätspotential des Berufs	11,09	1	11,09	9,47	,002
Wirtschaftliche Lage	5,31	1	5,31	4,53	,034
Gefahr des Jobverlusts	5,97	1	5,97	5,10	,025
Kreativität * Wirtschaftliche Lage	1,88	1	1,88	1,61	,206
Kreativität * Jobverlust	1,22	1	1,22	1,04	,309
Wirtschaftliche Lage * Jobverlust	0,34	1	,34	0,34	,593
Kreativität * Wirtschaftliche Lage * Jobverlust	0,73	1	0,73	0,73	,430

Tabelle 9: Der Einfluss von Kreativitätspotential, wirtschaftlicher Lage und Gefahr des Arbeitsplatzverlustes auf die Belastung durch Mobbing in der Teilstichprobe der Angestellten

Anmerkung: Ergebnisse der univariaten Varianzanalyse

Abhängige Variable: Beanspruchung	SS	df	MS	F	p
Gesamtmodell	29,71	7	4,24	4,19	,000
Fehler	274,49	271	1,013		
Kreativitätspotential des Berufs	6,78	1	6,79	6,69	,010
Wirtschaftliche Lage	2,96	1	2,96	2,92	,088
Gefahr des Jobverlusts	16,79	1	16,79	16,58	,000
Kreativität * Wirtschaftliche Lage	0,45	1	0,45	0,44	,506
Kreativität * Jobverlust	3,53	1	3,53	3,45	,063
Wirtschaftliche Lage * Jobverlust	0,94	1	0,94	0,93	,336
Kreativität * Wirtschaftliche Lage * Jobverlust	0,05	1	0,05	0,05	,822

Tabelle 10: Der Einfluss von Kreativitätspotential, wirtschaftlicher Lage und Gefahr des Arbeitsplatzverlustes auf die Beanspruchung in der Teilstichprobe der Angestellten

Anmerkung: Ergebnisse der univariaten Varianzanalyse

Literatur

- Beehr, Terry: An organizational psychology meta-model of occupational stress. In: Cooper, Cary L. (Ed.): *Theories of Organizational Stress*, Oxford 2000, S. 6-27.
- Boerner, Sabine: *Führungsverhalten und Führungserfolg. Beitrag zu einer Theorie der Führung am Beispiel des Musiktheaters*. Wiesbaden 2002a.
- Boerner, Sabine: Theater – absolutistische Bastion oder Hort künstlerischer Freiheit? Eine empirische Untersuchung der Bedingungen künstlerischer Qualität. In: *Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen*, Jg. 24, 2002b, 3, S. 249- 262.
- Cooper, Cary L./ Robertson, Ivan T. (Ed.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 14, Chichester 1999.
- Dostal, Werner/ Jansen, Rolf/ Parmentier, Klaus (Hg.): *Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 231)*, Nürnberg 2000.
- Frieling, Ekkehart/ Sonntag, Karlheinz: *Arbeitspsychologie*, Bern 1999.
- Gebert, Diether/ Boerner, Sabine: Krisenmanagement durch Vertrauen? Zur Problematik betrieblicher Öffnungsprozesse in ökonomisch schwierigen Situationen. In: Freimuth, Joachim (Hg.): *Die Angst der Manager*. Göttingen 1999, S. 137-161.
- Gebert, Diether: *Führung und Innovation*. Stuttgart 2002.
- Gebert, Diether: Ist eine Vertrauensorganisation überhaupt möglich? In: *io Management Zeitschrift* Jg. 64, 1995, 10, S. 66-70.
- Hertlein, Joachim: *Persönlichkeit, Motivation und der Schaffensprozess bildender Künstler*, Bamberg 1990.
- Herzberg, Frederic: *Work and the nature of man*, New York 1966.
- Hoel, Helge/ Rayner, Charlotte/ Cooper, Cary L.: Workplace Bullying. In: Cooper, Cary L./ Robertson, Ivan T. (Ed.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 14, Chichester 1999, S. 195-230.
- Klandt, Heinz: Erkenntnis- und gestaltungsorientierte Überlegungen zur Unternehmerperson und ihrem mikrosozialen Umfeld als Erfolgsfaktoren der Unternehmung. Ein Problemaufriss auf die Unternehmerausbildung. In: Schmidt, Jürgen (Hg.): *Neue Unternehmen. Interdisziplinäre Beiträge zur Gründungsforschung*. Heidelberg 1994, S. 94-109.
- Lazarus, Richard S.: *Emotion and adaptation*, New York 1991.
- Moser, Klaus/ Zempel, Jeannette/ Galais, Nathalie/ Batinic, Bernard: Selbständigkeit als Belastung und Herausforderung. In: Müller, Günter F. (Hg.): *Existenzgründung und unternehmerisches Handeln. Forschung und Förderung*, Landau 2000, S.137-151.
- Neuberger, Oswald: *Mobbing. Übel mitspielen in Organisationen*, München 1999.
- Schallberger, Urs / Pfister, Regula: Flow-Erleben in Arbeit und Freizeit. Eine Untersuchung zum „Paradox der Arbeit“ mit der Experience Sampling Method (ESM). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, Jg. 45, 2001, 4, S. 176-187.

- Semmer, Norbert K./ Udris, Ivars: Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: Schuller, Heinz (Hg.): Organisationspsychologie, Bern 1993, S. 133-166.
- Terry, Deborah J./ Jimmieson, Nerina L.: Work control and employee well-being: A decade review. In: Cooper, Cary L./ Robertson, Ivan T. (Ed.): International Review of Industrial and Organizational Psychology 14. Chichester 1999, S. 95-148.
- Udris, Ivars/ Frese, Michael: Belastung und Beanspruchung. In: Hoyos, Carl Graf/ Frey, Dieter (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie, Weinheim 1999, S. 429-445.
- Ulich, Eberhard: Arbeitspsychologie, Zürich 1998.
- Walgenbach, Peter: Die normgerechte Organisation. Eine Studie über die Entstehung, Verbreitung und Nutzung der DIN EN ISO 9000er Normenreihe. Stuttgart 2000.
- Weiss, Vera/ Udris, Ivars: Downsizing und Survivors. Stand der Forschung zum Leben und Überleben in schlanken und fusionierten Organisationen. In: Arbeit, Jg.10, 2001, 2, S. 103-121.
- Zapf, Dieter/ Dormann, Christian/ Frese, Michael: Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. In: Journal of Occupational Health Psychology, Jg. 2, 1996, S. 145-169.