

**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

|          |                                                         |           |
|----------|---------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>ZIELSETZUNG UND VORGEHEN.....</b>                    | <b>2</b>  |
| <b>2</b> | <b>EMPIRISCHE RESULTATE .....</b>                       | <b>6</b>  |
| 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        |
| <b>3</b> | <b>ZUSAMMENHANGSANALYSEN .....</b>                      | <b>18</b> |
| 3.1      | SOZIOGRAPHISCHE EINFLÜSSE.....                          | 18        |
| 3.2      | ARBEITSBELASTUNGEN UND ARBEITSZUFRIEDENHEIT .....       | 20        |
| <b>4</b> | <b>DISKUSSION .....</b>                                 | <b>21</b> |
| <b>5</b> | <b>LITERATUR .....</b>                                  | <b>22</b> |
| <b>6</b> | <b>ANHANG .....</b>                                     | <b>24</b> |

## 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<sup>1</sup> (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 Unternehmernaufgaben und daraus sich ergebenden Belastungen, vgl. Martin 2003).

| Anteil Beschäftigte                    | Mikro-unternehmen<br>(bis 10 MA) | Kleine Unternehmen<br>(11-49 MA) | Mittlere Unternehmen<br>(50-249 MA) | Groß-unternehmen.<br>(> 249 MA) | Summe |
|----------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-------|
| Zahl der Unternehmen<br>(in Millionen) | 18,04                            | 1,35                             | 0,21                                | 0,04                            | 19,65 |
| Beschäftigte<br>(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.

<sup>1</sup> 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<br>2000 | Frauenanteil<br>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).

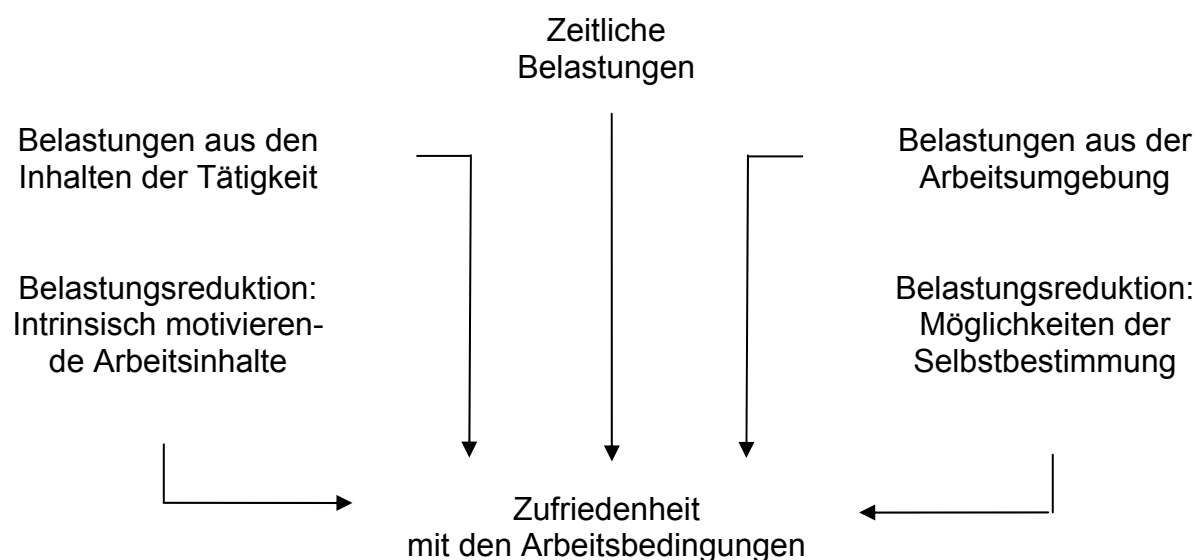


Abb. 1: Arbeitsbedingungen im European Survey on Working Conditions (Auszug)

## 2 Empirische Resultate

### 2.1 Belastungen aus der Arbeitsumgebung

In Tabelle 4 sind drei wichtige Belastungsarten aufgeführt, die aus einer ungünstigen Arbeitsumgebung resultieren.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> 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<br>18,0 | 14,7<br>16,5 | 9,5<br>19,2  | 1470<br>1169 |
| Unternehmer, 2-4 MA       | 18,0<br>17,5 | 16,7<br>16,7 | 9,9<br>23,3  | 467<br>315   |
| Unternehmer, 5-9 MA       | 14,1<br>14,2 | 16,5<br>18,1 | 10,0<br>20,6 | 170<br>127   |
| Unternehmer, 10-49 MA     | 18,5<br>14,6 | 18,5<br>14,6 | 8,7<br>14,8  | 92<br>89     |
| Unternehmer, 50-99 MA     | 15,4<br>20,0 | 30,8<br>20,0 | 15,4<br>5,0  | 13<br>20     |
| Unternehmer, ≥ 100 MA     | 13,3<br>7,1  | 13,3<br>21,4 | 13,3<br>21,4 | 15<br>14     |
| Arbeitnehmer, Vorgesetzte | 14,6<br>15,5 | 21,1<br>18,6 | 14,1<br>15,7 | 1737<br>1088 |
| Mitarbeiter               | 20,3<br>20,5 | 24,1<br>22,8 | 15,3<br>16,8 | 8040<br>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).

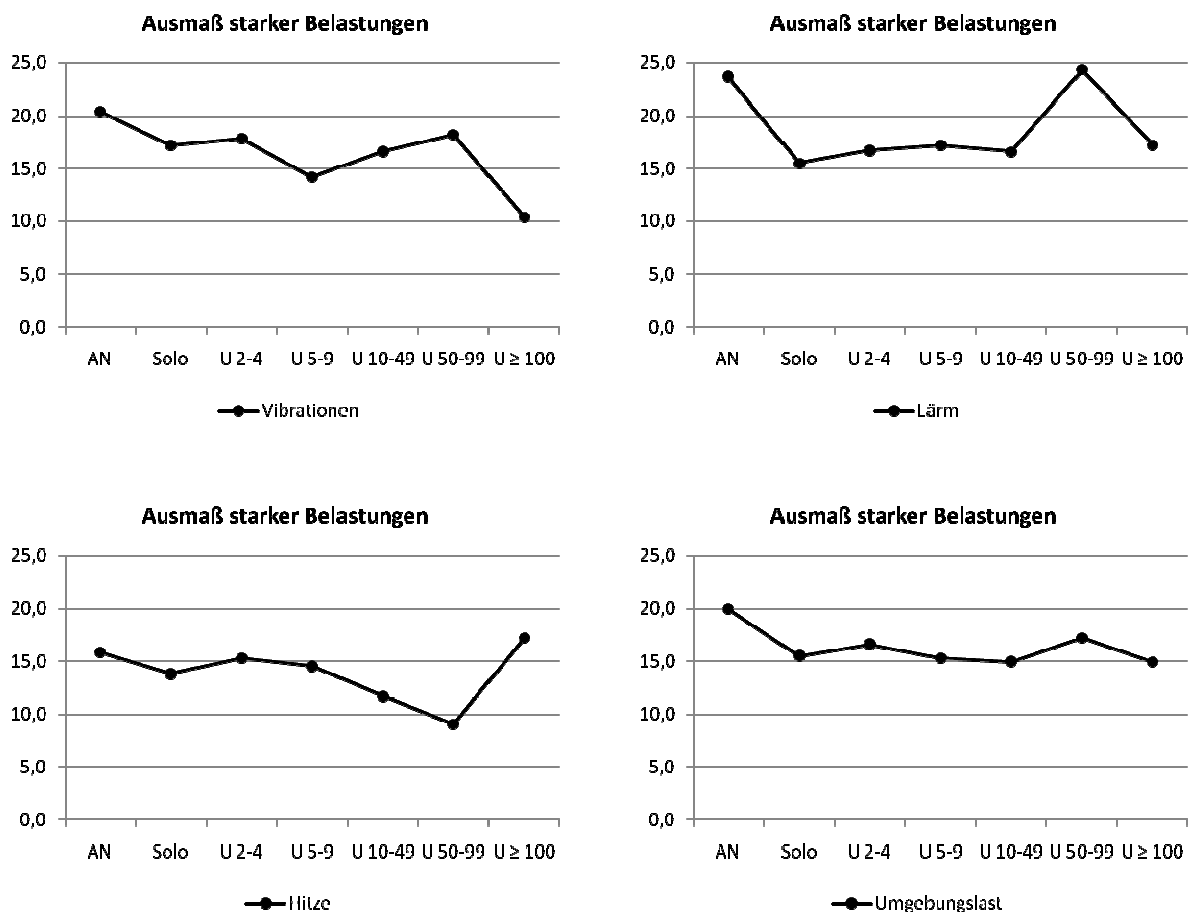


Abb. 2: Arbeitsbelastung aus Umgebungseinflüssen (aggregierte Daten 2000 und 2005). Die vierte Abbildung rechts unten zeigt das aggregierte Ergebnis der drei Einzeldimensionen.<sup>3</sup>

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

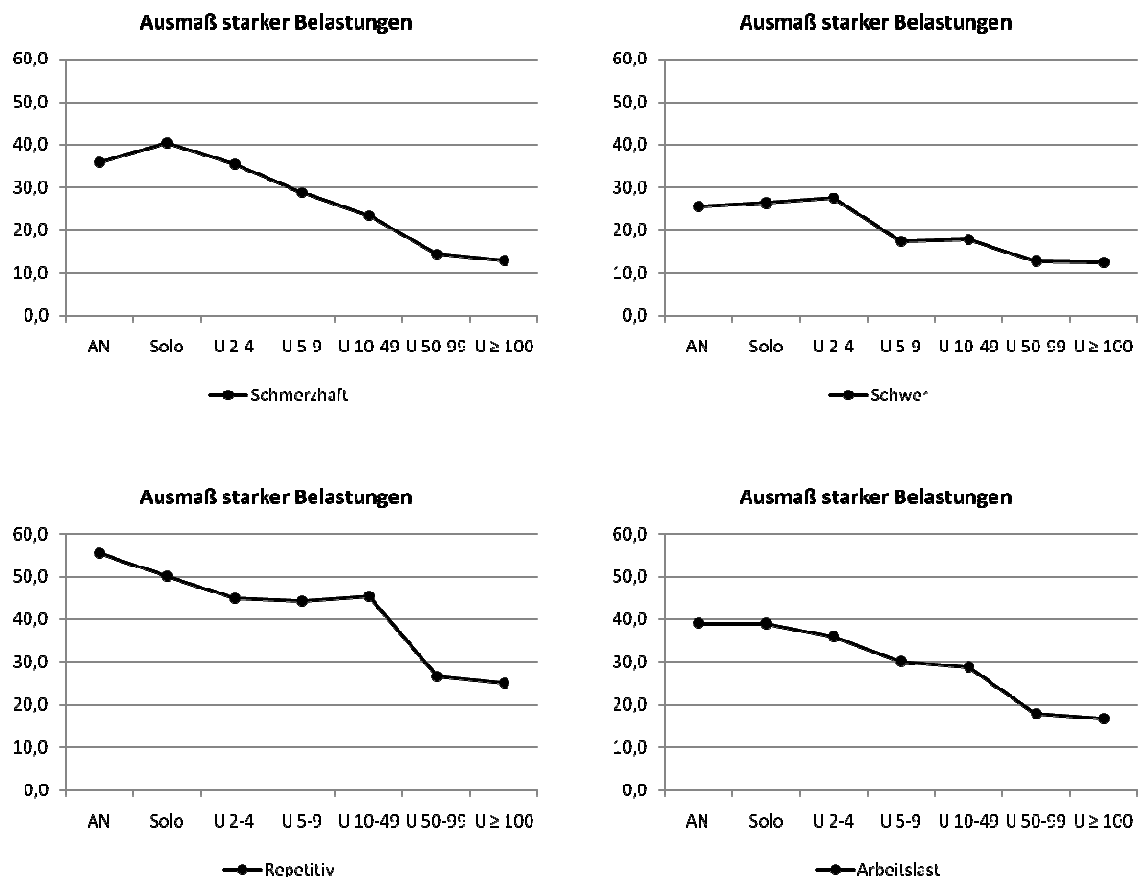


Abb. 3: Arbeitsbelastung aus der Arbeitstätigkeit (aggregierte Daten 2000 und 2005). Die vierte Abbildung rechts unten zeigt das aggregierte Ergebnis der drei Einzeldimensionen.

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

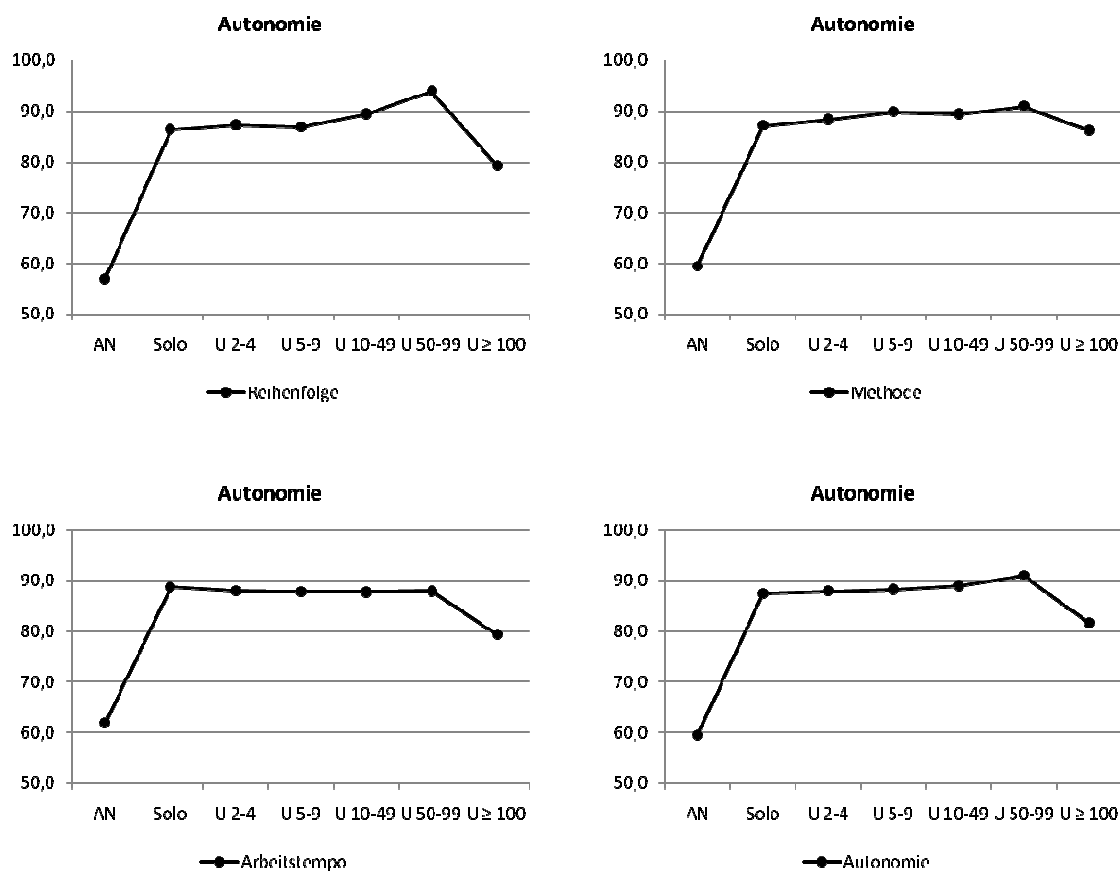


Abb. 4: Ausmaß der Selbstbestimmung bei der Arbeit (aggregierte Daten 2000 und 2005). Die vierte Abbildung rechts unten zeigt das aggregierte Ergebnis der drei Einzeldimensionen.

## 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.

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

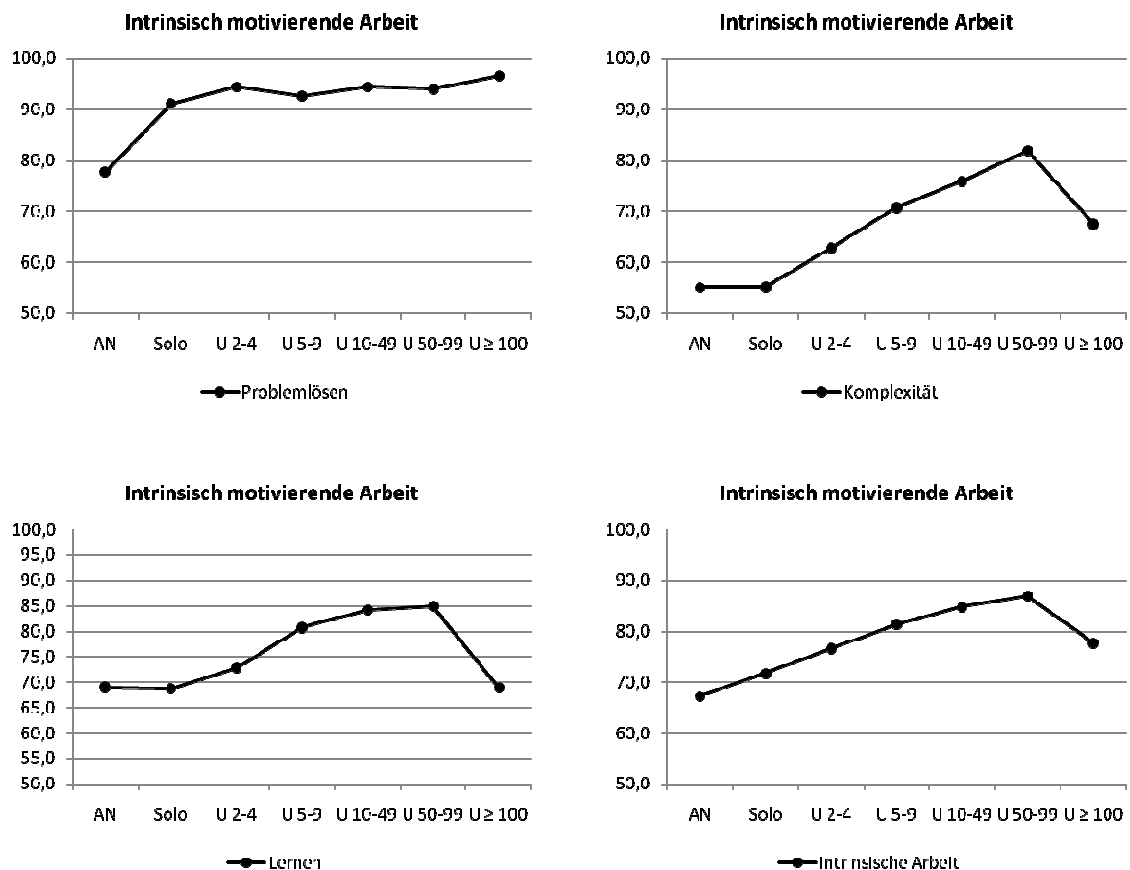


Abb. 5: Intrinsisch motivierende Arbeit (aggregierte Daten 2000 und 2005). Die vierte Abbildung rechts unten zeigt das aggregierte Ergebnis der drei Einzeldimensionen.

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

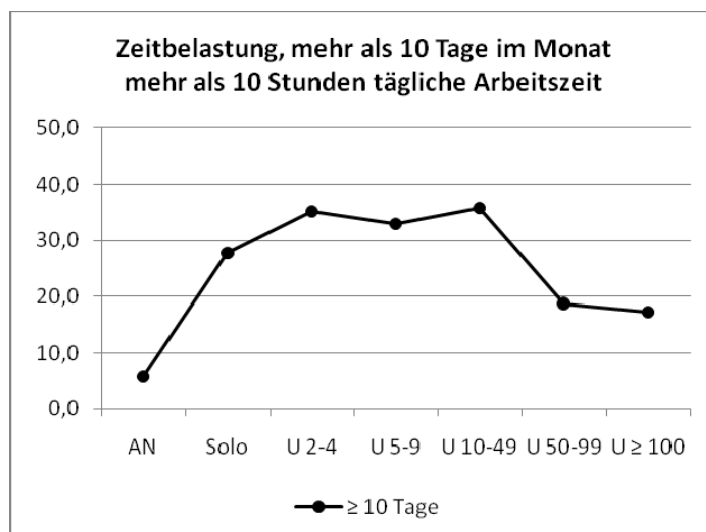


Abb. 6: Zeitbelastung: lange Arbeitstage (aggregierte Daten 2000 und 2005).

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

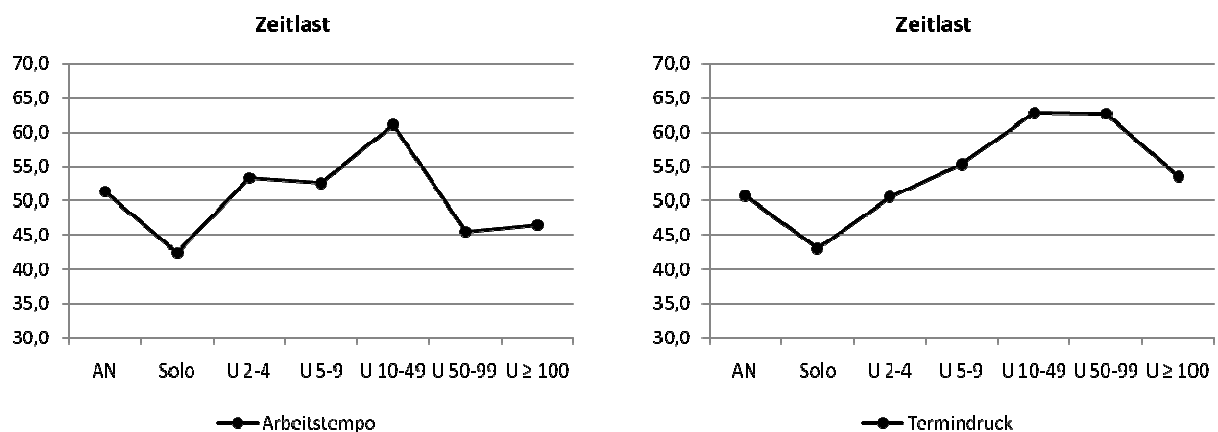


Abb. 7: Zeitbelastung: hohes Arbeitstempo und Termindruck (aggregierte Daten 2000 und 2005).

## 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            | 1468   |
|                            | 20,1            | 1166   |
| Unternehmer, 2-4 MA        | 7,2             | 459    |
|                            | 14,0            | 314    |
| Unternehmer, 5-9 MA        | 5,9             | 170    |
|                            | 9,4             | 127    |
| Unternehmer, 10-49 MA      | 5,5             | 91     |
|                            | 6,8             | 88     |
| Unternehmer, 50-99 MA      | 0,0             | 13     |
|                            | 5,0             | 20     |
| Unternehmer, $\geq 100$ MA | 0,0             | 14     |
|                            | 0,0             | 14     |
| Arbeitnehmer, Vorgesetzte  | 11,1            | 1728   |
|                            | 11,1            | 1087   |
| Mitarbeiter                | 16,8            | 7998   |
|                            | 17,9            | 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.

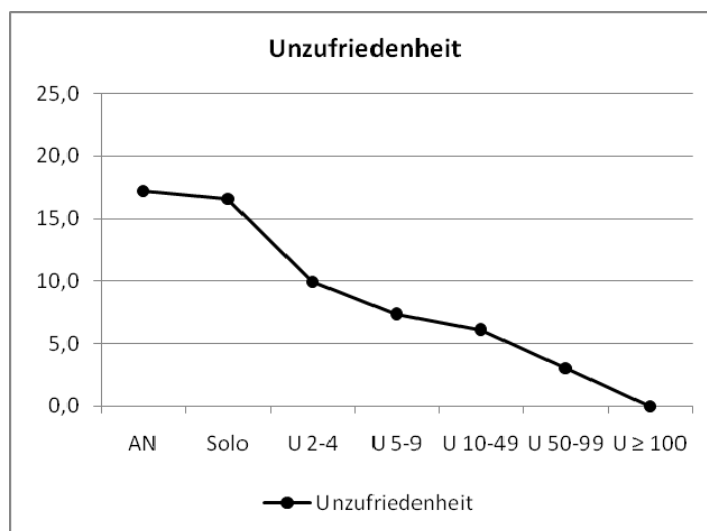


Abb. 8: Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (aggregierte Daten 2000 und 2005).

## 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<sup>4</sup>. Die Werte für die einzelnen Beschäftigtengruppen wurden durch Division der jeweiligen Gruppenmittelwerte durch den Mittelwert der „Mitarbeiter“ bestimmt.

|                           | Tätigkeitslast | Umgebungs-<br>last | Auto-<br>nomie | Intrinsi-<br>sche<br>Arbeit | Arbeits-<br>zeitlast | Unzu-<br>frieden-<br>heit | Fall-<br>zahl |
|---------------------------|----------------|--------------------|----------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------|---------------|
| Alleinunternehmer         | 97,0<br>103,4  | 83,1<br>94,4       | 117,8<br>116,9 | 102,5<br>102,8              | 102,5<br>104,4       | 94,1<br>97,8              | 1468<br>1166  |
| Unternehmer, 2-4 MA       | 93,0<br>103,9  | 87,2<br>98,4       | 118,4<br>117,1 | 105,7<br>105,3              | 109,2<br>111,0       | 84,0<br>88,1              | 459<br>314    |
| Unternehmer, 5-9 MA       | 82,7<br>88,6   | 85,9<br>96,6       | 118,8<br>116,7 | 108,5<br>108,2              | 110,8<br>110,1       | 83,3<br>81,6              | 170<br>127    |
| Unternehmer, 10-49 MA     | 78,3<br>83,2   | 90,8<br>83,1       | 117,6<br>119,6 | 113,2<br>107,7              | 116,7<br>113,6       | 80,1<br>81,9              | 91<br>88      |
| Unternehmer, 50-99 MA     | 61,1<br>77,2   | 88,4<br>91,0       | 119,5<br>119,5 | 115,5<br>108,8              | 108,7<br>109,0       | 83,5<br>80,1              | 13<br>20      |
| Unternehmer, ≥ 100 MA     | 69,5<br>62,3   | 80,5<br>84,9       | 107,7<br>120,2 | 105,8<br>108,7              | 93,1<br>112,2        | 81,3<br>67,9              | 14<br>14      |
| Arbeitnehmer, Vorgesetzte | 83,7<br>81,5   | 92,8<br>93,5       | 113,2<br>111,9 | 110,3<br>110,1              | 109,5<br>109,7       | 90,3<br>89,7              | 1728<br>1087  |
| Mitarbeiter               | 100,0<br>100,0 | 100,0<br>100,0     | 100,0<br>100,0 | 100,0<br>100,0              | 100,0<br>100,0       | 100,0<br>100,0            | 7998<br>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.

<sup>4</sup> 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)

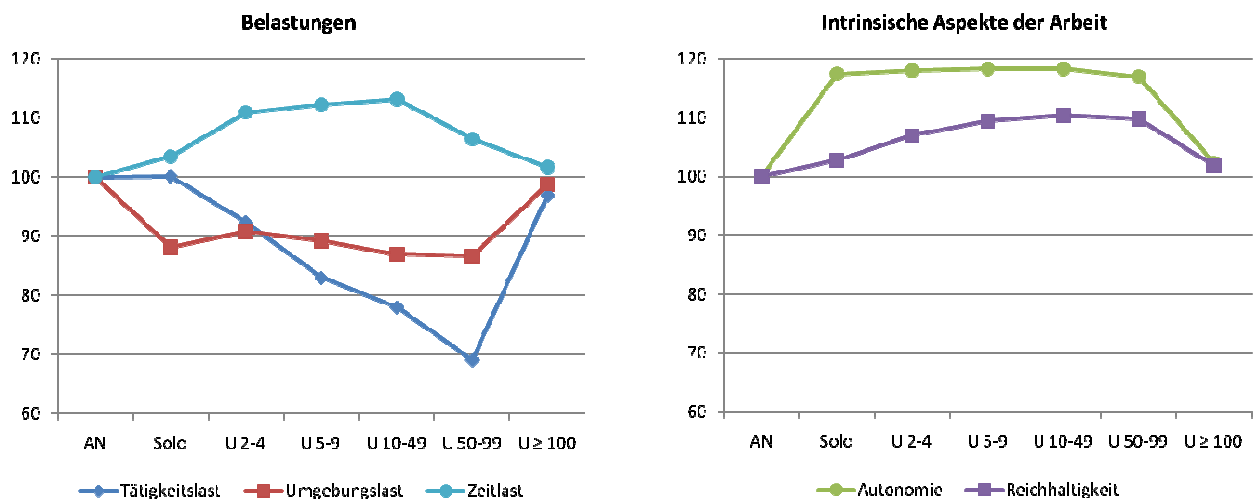


Abb. 9: Vergleich der Arbeitsbelastungen unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen (Indexwerte, aggregierte Werte der Erhebungen 2000 und 2005).

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

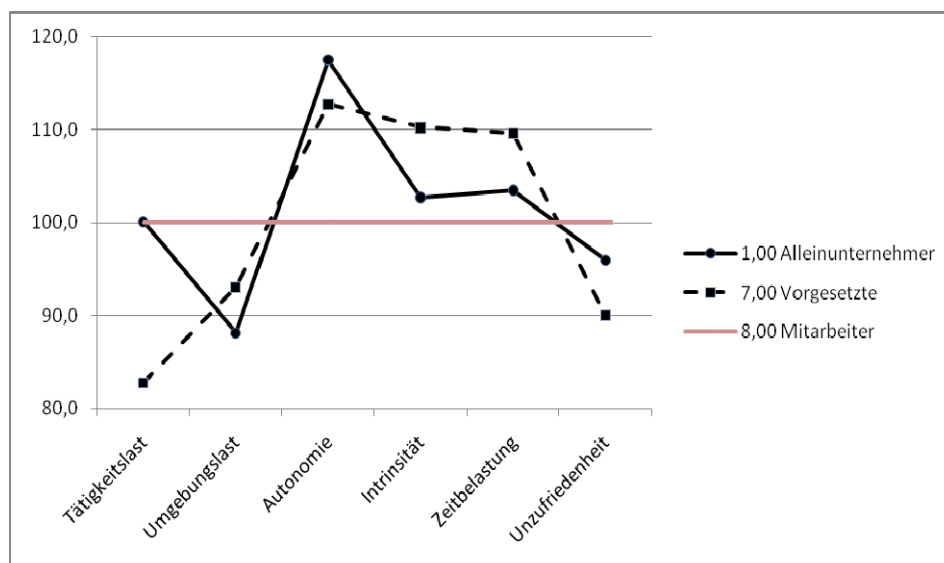


Abb. 10: Arbeitsbedingungen und Unzufriedenheit bei Alleinunternehmern und Arbeitnehmern in Vorgesetztenpositionen (aggregierte Daten der Erhebungen 2000 und 2005).

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 erklären 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.

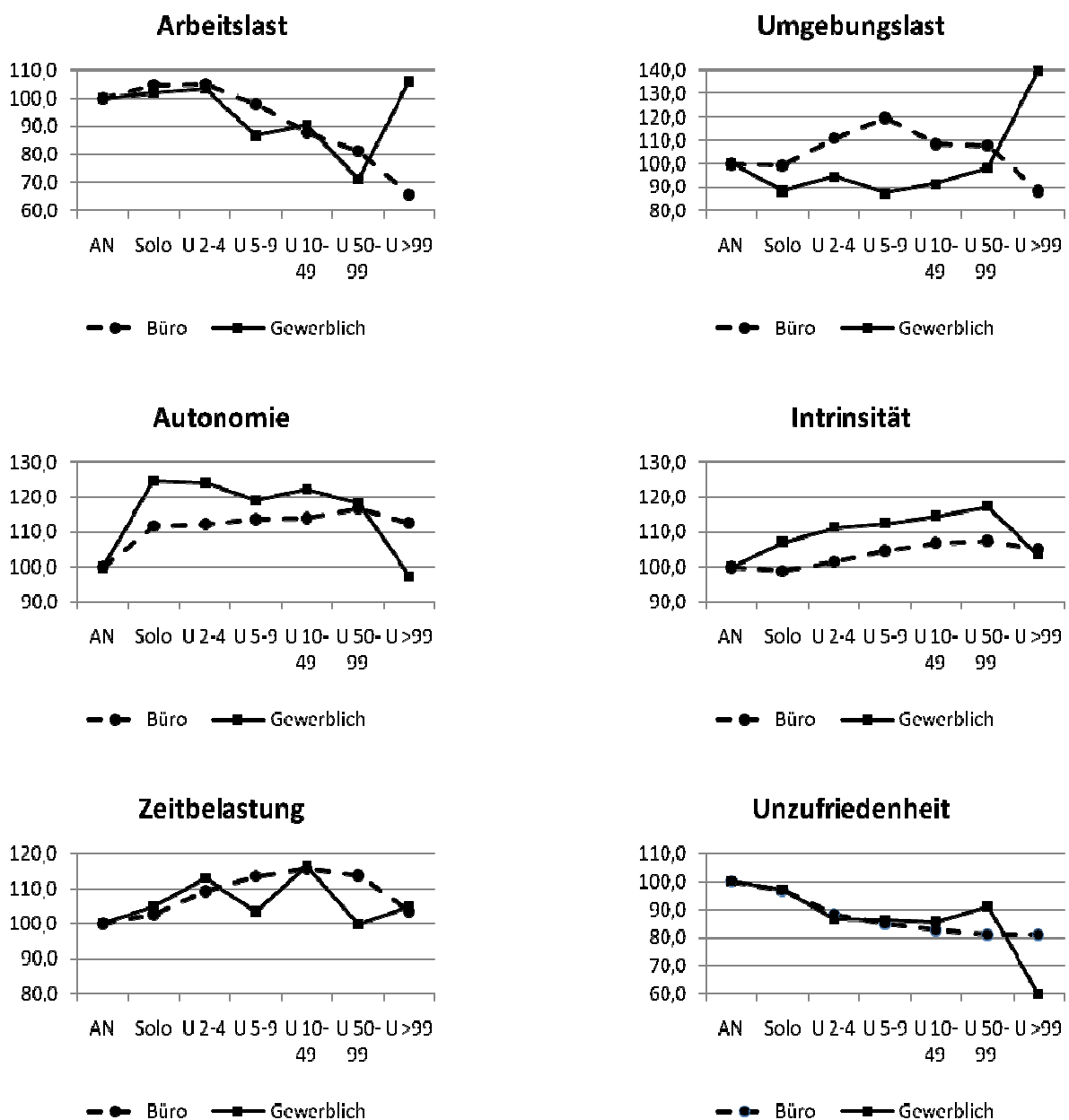


Abb. 11: Arbeitsbedingungen und Unzufriedenheit bei Personen in gewerblichen Berufen und Büroberufen (aggregierte Daten der Erhebungen 2000 und 2005).

### 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.

|                           | Tätig-<br>keitsbe-<br>lastung | Umfeld-<br>bela-<br>stung | Intrinsi-<br>sche<br>Arbeits-<br>inhalte | Auto-<br>nomie | Zeit-<br>bela-<br>stung | Multiple<br>Korre-<br>lation | Fall-<br>zahl |
|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------------------------|----------------|-------------------------|------------------------------|---------------|
| Alleinunternehmer         | 0,16                          | 0,12                      | -0,08                                    | -0,11          | 0,06                    | 0,206                        | 1358          |
|                           | 0,28                          | 0,33                      | -0,07                                    | -0,10          | 0,18                    | 0,375                        | 1073          |
|                           | <b>0,22</b>                   | <b>0,23</b>               | <b>-0,07</b>                             | <b>-0,10</b>   | <b>0,13</b>             | <b>0,291</b>                 | <b>2431</b>   |
| Unternehmer, 2-4 MA       | 0,18                          | 0,08                      | 0,02                                     | -0,11          | 0,06                    | 0,218                        | 421           |
|                           | 0,28                          | 0,31                      | -0,07                                    | -0,01          | 0,12                    | 0,345                        | 278           |
|                           | <b>0,24</b>                   | <b>0,19</b>               | <b>-0,02</b>                             | <b>-0,07</b>   | <b>0,10</b>             | <b>0,254</b>                 | <b>699</b>    |
| Unternehmer, 5-9 MA       | 0,26                          | 0,22                      | -0,05                                    | -0,09          | 0,02                    | 0,295                        | 162           |
|                           | 0,28                          | 0,36                      | 0,12                                     | 0,01           | 0,17                    | 0,395                        | 110           |
|                           | <b>0,27</b>                   | <b>0,29</b>               | <b>0,03</b>                              | <b>-0,05</b>   | <b>0,09</b>             | <b>0,314</b>                 | <b>272</b>    |
| Unternehmer, 10-49 MA     | 0,04                          | 0,11                      | 0,16                                     | -0,17          | 0,00                    | 0,286                        | 81            |
|                           | 0,21                          | 0,34                      | 0,03                                     | -0,17          | -0,08                   | 0,388                        | 82            |
|                           | <b>0,13</b>                   | <b>0,21</b>               | <b>0,08</b>                              | <b>-0,16</b>   | <b>-0,04</b>            | <b>0,277</b>                 | <b>163</b>    |
| Unternehmer, ≥ 50 MA      | 0,20                          | 0,20                      | -0,17                                    | -0,25          | 0,17                    | 0,465                        | 25            |
|                           | 0,29                          | 0,19                      | -0,05                                    | -0,32          | 0,03                    | 0,422                        | 33            |
|                           | <b>0,24</b>                   | <b>0,19</b>               | <b>-0,10</b>                             | <b>-0,28</b>   | <b>0,07</b>             | <b>0,400</b>                 | <b>58</b>     |
| Arbeitnehmer, Vorgesetzte | 0,24                          | 0,19                      | -0,07                                    | -0,16          | 0,06                    | 0,279                        | 1622          |
|                           | 0,25                          | 0,25                      | -0,06                                    | -0,18          | 0,07                    | 0,312                        | 1020          |
|                           | <b>0,25</b>                   | <b>0,21</b>               | <b>-0,07</b>                             | <b>-0,17</b>   | <b>0,07</b>             | <b>0,290</b>                 | <b>2642</b>   |
| Mitarbeiter               | 0,27                          | 0,22                      | -0,16                                    | -0,22          | 0,13                    | 0,348                        | 7397          |
|                           | 0,28                          | 0,25                      | -0,15                                    | -0,21          | 0,16                    | 0,359                        | 4496          |
|                           | <b>0,28</b>                   | <b>0,23</b>               | <b>-0,15</b>                             | <b>-0,22</b>   | <b>0,14</b>             | <b>0,351</b>                 | <b>11863</b>  |

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](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 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSEN. 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. MANUSKRIFT. WISSENSCHAFTSZENTRUM. BERLIN**

## 6 Anhang

|                     |                       | Berufs-<br>gruppe | Ge-<br>schlecht | Alter        | Fallzahl     |
|---------------------|-----------------------|-------------------|-----------------|--------------|--------------|
| Tätigkeits-<br>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        |
|                     | <b>Insgesamt</b>      | <b>0,38</b>       | <b>-0,04</b>    | <b>-0,02</b> | <b>19710</b> |
| Umge-<br>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        |
|                     | <b>Insgesamt</b>      | <b>0,47</b>       | <b>-0,22</b>    | <b>-0,01</b> | <b>19793</b> |
| 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        |
|                     | <b>Insgesamt</b>      | <b>-0,21</b>      | <b>-0,04</b>    | <b>0,10</b>  | <b>19544</b> |
| 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        |
|                     | <b>Insgesamt</b>      | <b>-0,16</b>      | <b>-0,12</b>    | <b>0,01</b>  | <b>19431</b> |
| 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        |
|                     | <b>Insgesamt</b>      | <b>0,02</b>       | <b>-0,12</b>    | <b>-0,02</b> | <b>19223</b> |

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

|                 |                           | Berufs-<br>gruppe | Ge-<br>schlecht | Alter | Fallzahl |
|-----------------|---------------------------|-------------------|-----------------|-------|----------|
| Unzufriedenheit | 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, $\geq 50$ 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-<br>gruppe $\leftrightarrow$<br>Geschlecht | Berufs-<br>gruppe $\leftrightarrow$<br>Alter | Alter $\leftrightarrow$<br>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, $\geq 50$ 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, $\geq 100$ 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 | Schmerzhaft<br>e Körper-<br>haltung | Schwere<br>Lasten | Repetitive<br>Handbewe-<br>gungen | 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 | Arbeits-<br>tempo | 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).