

Martin, Albert; Bartscher-Finzer, Susanne

**Research Report**

## Arbeitsbedingungen von Unternehmern in Europa: Auswertung der Daten des European Working Condition Survey 2000-2015

Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung, No. 53

**Provided in Cooperation with:**

Leuphana Universität Lüneburg, Institut für Mittelstandsforschung (IMF)

*Suggested Citation:* Martin, Albert; Bartscher-Finzer, Susanne (2019) : Arbeitsbedingungen von Unternehmern in Europa: Auswertung der Daten des European Working Condition Survey 2000-2015, Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung, No. 53, Leuphana Universität Lüneburg, Institut für Mittelstandsforschung, Lüneburg,  
<https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:lue4-opus4-11210>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/227578>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

**Arbeitsbedingungen von Unternehmern in  
Europa. Auswertung der Daten des European  
Working Condition Survey 2000-2015**

Albert Martin und Susanne Bartscher-Finzer

Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung

Heft 53

Lüneburg 2019

Quellennachweis:

Albert Martin und Susanne Bartscher-Finzer 2019: Arbeitsbedingungen von Unternehmern in Europa. Auswertung der Daten des European Working Condition Survey 2000-2015. Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg. Heft 53. Lüneburg (Download möglich unter <http://www.leuphana.de/institute/imf.html>)

Anmerkung: Das Institut für Mittelstandsforschung wurde mit dem Eintritt in den Ruhestand des Institutsleiters im Jahr 2016 aufgelöst. Professor Martin ist seither Mitglied im Institut für Management und Organisation der Leuphana Universität Lüneburg. Da er weiterhin wissenschaftlich tätig ist, wird die Schriftenreihe des ehemaligen Mittelstandsinstituts fortgeführt.

Universität Lüneburg  
Institut für Management und Organisation  
21332 Lüneburg  
Tel.: 04131/6772130  
Fax: 04131/6772139

ISSN 1616-5683

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Zielsetzung und Vorgehen</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Empirische Resultate</b>	<b>9</b>
2.1	<i>Belastungen durch die Arbeitsumgebung</i>	9
2.2	<i>Belastungen beim Vollzug der Arbeitstätigkeiten</i>	10
2.3	<i>Autonomie</i>	12
2.4	<i>Intrinsisch motivierende Arbeitsinhalte</i>	14
2.5	<i>Zeitbelastung</i>	15
2.6	<i>Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen</i>	17
2.7	<i>Zusammenfassung</i>	18
<b>3</b>	<b>Zusammenhangsanalysen</b>	<b>19</b>
3.1	<i>Soziographische Unterschiede</i>	19
3.2	<i>Arbeitsbelastungen und Arbeitszufriedenheit</i>	20
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>Literatur</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Anhang</b>	<b>27</b>

## Abstract

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich, wie zwei vorangegangene Berichte, mit den Arbeitsbedingungen von Unternehmern. Als Analysebasis dienen die Daten des European Survey on Working Conditions aus den Jahren 2000, 2005 und 2010 sowie, nun ergänzend, die Daten aus der Erhebung aus dem Jahr 2015. Über die vier Erhebungswellen hinweg betrachtet ergeben sich, was die Beschreibung der Arbeitssituation der Unternehmer angeht, keine wesentlichen Veränderungen. Die Unternehmer sind, was ihre Arbeitsbedingungen angeht, zum Teil, aber nicht durchgängig, besser gestellt als die übrigen Erwerbspersonen. Grundlage der Analyse ist ein einfaches Modell, das positive und negative Aspekte der Arbeitssituation gegenüberstellt. Aus theoretischer Sicht von Interesse sind die sich wechselseitig verstärkenden Effekte von Belastungs- und Motivationsfaktoren.

## 1 Zielsetzung und Vorgehen

Unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen von Unternehmern von den Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern?<sup>1</sup> Eine Möglichkeit zur Beantwortung dieser Frage bietet die Auswertung der Erhebungsdaten des *European Working Conditions Survey* (EWCS). In früheren Berichten wurden von uns die Daten aus den Erhebungen der Jahre 2000, 2005 und 2010 ausgewertet (Martin/Bartscher-Finzer 2008b, Martin 2013). Im vorliegenden Bericht erfolgt eine Ergänzung um die Daten aus der Erhebung aus dem Jahr 2015. Die Stichprobe der Erhebung aus dem Jahr 2000 umfasst 21.703 Personen aus den damaligen 15 EU-Ländern (Paoli/Merllié 2001), die Stichprobe der Erhebung aus dem Jahr 2005 gründet auf 29.680 Interviews von Personen aus 31 europäischen Ländern (Parent-Thirion u.a. 2007), die Stichprobe der Erhebung aus dem Jahr 2010 umfasst 44.000 Interviews in 34 Ländern (Parent-Thirion u.a. 2012) und die Stichprobe aus dem Jahr 2015 umfasst 43.850 Interviews in 35 Ländern (Parent-Thirion u.a. 2017). *Wir beschränken uns aus Gründen der Vergleichbarkeit der vier Erhebungszeitpunkte jeweils auf die 15 EU-Länder, die auch im Jahr 2000 betrachtet wurden.* Diese Stichprobe umfasst 14.952 (im Jahr 2005), 18.535 (im Jahr 2010) und 21.761 Personen (im Jahr 2015).

Die Darstellung der Befunde im vorliegenden Bericht folgt dem Aufbau aus dem Bericht aus dem Jahr 2013 (Martin 2013). Daneben erhält der Bericht einige ergänzende Informationen und Auswertungen. Die für unsere Analysen verwendeten Variablen aus dem EWCS sind in Tabelle A1 im Anhang aufgeführt.

Die Gruppe der Unternehmer besteht ganz überwiegend aus Kleinunternehmern. Über 90% der Unternehmen in Deutschland haben weniger als 10 Mitarbeiter (vgl. Tabelle 1). In kleinen Betrieben können es sich nur wenige Unternehmer erlauben, sich auf die Rolle des strategischen Unternehmensführers zu beschränken. Sie sind vielmehr oft eng in das operative Geschäft eingebunden und befinden sich damit, was die Inhalte ihrer Arbeit und auch was die Arbeitsumgebung angeht, oft in einer ganz ähnlichen Situation wie ihre Arbeitnehmer. Es macht daher Sinn, zu fragen, ob sich die Arbeitsbelastungen dieser beiden Beschäftigtengruppen wirklich gleichen und ob sich eventuelle Unterschiede zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern sich auch

---

<sup>1</sup> Männer und Frauen gibt es in allen Berufs- und Statusgruppen. Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung lassen wir es im vorliegenden Text beim Gebrauch der männlichen Form (Unternehmer, Arbeitnehmer, Mitarbeiter, Selbständiger, Vorgesetzter usw.).

in einer unterschiedlichen Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen niederschlagen. Eine besondere Gruppe von Unternehmern bilden die Solo-Selbständigen, also die Unternehmer, die keine Mitarbeiter beschäftigen. Es ist zu erwarten, dass deren Arbeitssituation stärker denen der Arbeitnehmer als denen der übrigen Unternehmer gleichen. Von den Selbstständigen sind in Deutschland ca. 55% Solo-Selbständige (oder „Allein-Unternehmer“). In der EU-28 beträgt der Anteil der Selbstständigen ohne Mitarbeiter an allen Selbstständigen ca. 71%.<sup>2</sup>

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

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

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

In Tabelle 2 ist eine Aufgliederung nach den Personengruppen vorgenommen, die einander im vorliegenden Bericht gegenübergestellt werden sollen. Dabei ist zu beachten, dass in der Erhebung aus dem Jahr 2015 die Unterteilung der Unternehmen nach ihrer Mitarbeiterzahl im Vergleich zu den vorherigen Erhebungen deutlich eingeschränkt wurde. Entsprechend erfolgte im vorliegenden Bericht eine Anpassung der Zahlen aus den vorgängigen Erhebungswellen an die neu vorgegebene Größeneinteilung. Neben der Gruppe der Alleinunternehmer (Selbstständige ohne eigene Mitarbeiter) werden nun lediglich die Kategorien „Unternehmer in Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern“ und „Unternehmer in Unternehmen mit 10 bis 249 Mitarbeitern“ betrachtet. Daneben finden sich außerdem noch Angaben von Unternehmern, die in Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitern tätig sind. Allerdings ist die Zahl dieser Personen in der Stichprobe des EWCS sehr klein. Über alle vier Erhebungswellen hinweg wurden lediglich 31 Befragungsteil-

<sup>2</sup> In der EU-15, auf den sich der vorliegende Bericht bezieht, beträgt dieser Anteil ganz ähnlich 70%. In der EU-28 waren im dritten Quartal 2018 etwa 225.918.300 Personen erwerbstätig, selbständig waren 30.563.200 Personen, die Zahl der Selbstständigen mit Mitarbeitern belief sich auf 8.689.300 Personen. Für Deutschland lauten die Zahlen: 40.893.800; 3.672.100 und 1.658.600. Für die EU-15 Länder lauten die Zahlen: 179.788.100; 23.759.400 und 7.227.600 (Quelle: Eurostat [lfsq\_egaps] Last update: 27-02-2019). Zu weiteren Zahlen und näheren Angaben insbesondere zu den Solo-Selbständigen vgl. u.a. Bundesagentur für Arbeit 2018, Brenke/Beznoska 2016, Eurostat 2011, Koch/Rosemann/Späth 2011.

nehmer aus diesem Personenkreis erreicht. Wegen der geringen Fallzahl, sind die auf diese Personen bezogenen Auswertungen mit besonderer Vorsicht zu betrachten.<sup>3</sup> Als Vergleichsgruppe der Unternehmer dienen die Arbeitnehmer ohne Vorgesetztenfunktionen. Sie werden in den Tabellen als „Mitarbeiter“ ausgewiesen, um sie von den Arbeitnehmern mit Vorgesetztenfunktionen abzugrenzen, die ebenfalls als Vergleichsgruppe herangezogen werden.

Zu beachten sind außerdem die folgenden vier Einschränkungen. Erstens werden, wie bereits erwähnt, nur die EU-15 Länder betrachtet, die bereits in der Erhebung aus dem Jahr 2000 erfasst wurden. Zweitens werden nur die Personen betrachtet, die in der Privatwirtschaft tätig sind. Drittens werden nur die Personen in die Analyse einbezogen, die mindestens 30 Stunden in der Woche in ihrer Haupttätigkeit arbeiten. Und viertens werden nur die Antworten von den Personen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Befragung einer regelmäßigen Arbeit nachgingen.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Zumal bei tiefergehenden Unterteilungen gestatten die dann sehr geringen Zellenbesetzungen keine zuverlässigen Aussagen.

<sup>4</sup> In den vorangegangenen Berichten wurde der letzte Punkt nicht durchgängig berücksichtigt. Daraus ergeben sich in den folgenden Übersichten einige (stets geringe) Abweichungen gegenüber den in den vorangegangenen Berichten gemachten Angaben.

Beschäftigtengruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Σ
Alleinunternehmer	129	36	61	94	214	97	69	240	16	10	61	143	116	76	77	1.439
	61	28	17	204	125	48	106	131	15	49	53	114	45	30	57	1.080
	242	32	91	238	67	188	83	164	36	53	43	82	42	48	78	1.487
	140	24	71	102	282	50	96	159	40	58	52	81	79	39	120	1.393
Unternehmer, 2-9 MA	51	28	65	20	86	46	43	79	11	13	36	49	34	37	26	624
	12	19	31	64	43	19	47	42	11	16	40	36	11	7	12	410
	118	34	79	63	21	62	21	67	28	18	25	26	13	16	25	616
	80	10	70	53	105	31	43	71	19	19	31	30	39	16	33	650
Unternehmer, 10-249 MA	5	13	9	2	10	3	13	10	5	2	8	8	4	8	8	108
	6	11	7	5	6	3	13	10	8	7	8	7	3	9	8	111
	29	14	12	7	3	7	6	7	4	7	8	3	1	5	6	119
	13	2	13	2	13	4	9	4	11	7	2	5	12	3	1	101
Unternehmer, 250 und mehr MA	0	2	1	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	8
	0	2	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	6
	2	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	0	0	1	8
	1	1	4	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	9
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	117	172	135	52	103	115	130	108	46	147	158	71	82	123	173	1.732
	74	88	91	49	82	64	120	40	54	95	80	61	52	84	65	1.099
	328	77	192	20	78	275	85	60	82	73	104	46	32	74	112	1.638
	202	72	125	42	266	132	93	46	68	70	99	43	55	73	190	1.576
Arbeitnehmer („Mitarbeiter“)	525	577	632	428	589	618	461	540	189	561	602	722	570	512	487	8.013
	283	326	417	315	450	417	249	331	219	201	380	478	364	342	235	5.007
	1326	350	885	404	482	1219	256	499	292	180	316	453	354	286	411	7.713
	798	309	787	381	1261	602	257	397	338	201	339	386	317	362	442	7.177
Fallzahl	827	828	903	596	1002	879	716	978	267	735	867	993	806	756	771	11.924
	436	471	564	637	706	551	536	554	308	368	561	697	475	472	377	7.713
	2045	507	1259	732	651	1752	451	797	444	331	498	610	442	429	633	11.581
	1234	418	1070	580	1928	819	498	677	476	356	524	545	502	493	786	10.906

Tab. 2: Beschäftigtengruppen in 15 EU-Ländern; absolute Häufigkeiten (Quelle: European Survey on Working Conditions 2000/2005/2010/2015, 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. Frauen sind danach in Vorgesetztenpositionen und auch als Unternehmerinnen unterrepräsentiert (Tabelle 2). Daran hat sich über die letzten 20 Jahre hin nichts geändert.

		Frauenanteil 2000	Frauenanteil 2005	Frauenanteil 2010	Frauenanteil 2015
Alleinunternehmer	Fallzahl	1.439	1.080	1.487	1.393
	Frauenanteil	33,9%	34,2%	37,3%	33,7%
Unternehmer, 2-9 MA	Fallzahl	624	410	616	650
	Frauenanteil	25,0%	28,3%	30,5%	28,9%
Unternehmer, 10-249 MA	Fallzahl	108	111	119	101
	Frauenanteil	14,8%	18,0%	25,2%	20,8%
Unternehmer, > 249 MA	Fallzahl	8	6	8	9
	Frauenanteil	37,5%	50,0%	25,0%	11,1%
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	Fallzahl	1.7320	1.099	1.638	1.576
	Frauenanteil	24,7%	29,7%	29,8%	32,8%
Mitarbeiter	Fallzahl	8.013	5.007	7.713	7.175
	Frauenanteil	37,6%	41,6%	42,4%	41,2%
Insgesamt	Fallzahl	11.924	7.713	11.581	10.904
	Frauenanteil	34,4%	37,8%	39,1%	38,1%

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

In unserem Bericht können wir nicht auf sämtliche denkbaren Arbeitsbedingungen eingehen. Dazu ist das Spektrum der Arbeitsbedingungen, das in den zahlreichen und oft sehr unterschiedlichen Berufsgruppen und Tätigkeitsbereichen zu finden ist, viel zu weit.<sup>5</sup> Auch der – sehr breit angelegte – EWCS kann diesbezüglich nur eine Auswahl treffen (vgl. Parent-Thirion u.a. 2017). Im vorliegenden Bericht nehmen wir eine weitere Einschränkung vor. Wir betrachten –exemplarisch – vier Variablengruppen und hierbei wiederum je 3 Variablen. Zwei der Variablengruppen sind gewissermaßen „Stressoren“ (Belastungen aus dem Arbeitsumfeld, Belastungen aus dem Vollzug der Tätigkeit) und bilden eher „negative“ Aspekte der Arbeitstätigkeit ab.<sup>6</sup> Und zwei der Variablengruppen (Autonomie und intrinsische Qualitäten) umfassen Merkmale, die in der Literatur häufig auch als „Motivatoren“ bezeichnet werden und als „positive“ Aspekte der Arbeitstätigkeit gelten können. Als weitere mögliche Belastungsquellen werden zudem verschiedene Aspekte der Arbeitszeit betrachtet. Als „abhängige Variable“ betrachten wir die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Es ist davon auszugehen, dass die

<sup>5</sup> Zu einer ausführlichen Beschreibung von Unternehmeraufgaben und den daraus sich ergebenden Belastungen, vgl. Martin 2003.

<sup>6</sup> Zu einer stresstheoretischen Betrachtung der Arbeitsbedingungen anhand der EWCS-Daten vgl. Martin/Mattiaske 2017.



negativen Arbeitsbedingungen eine „belastende“, die positiven Arbeitsbedingungen dagegen eine „entlastende“ Wirkung haben dürften, so dass sich, je nach Variablenkonstellation, eine je eigene Beurteilung der Arbeitssituation ergeben sollte (Abbildung 1, zu einer ausführlicheren Darstellung der theoretischen Grundlagen vgl. Martin/Bartscher-Finzer 2008a).

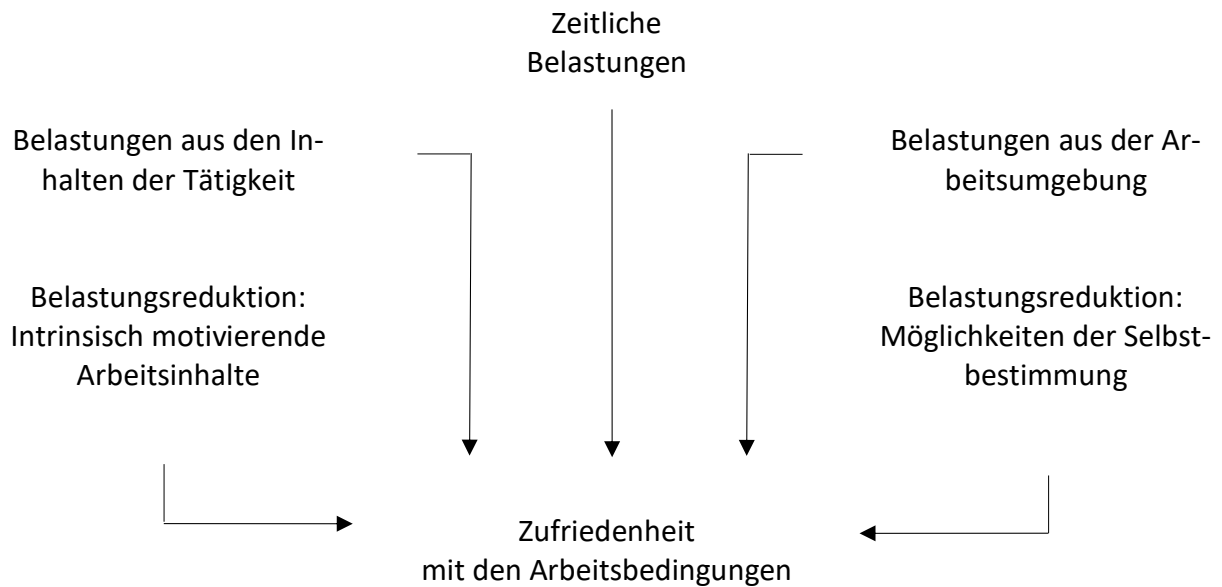


Abb. 1: Arbeitsbedingungen im European Survey on Working Conditions (Auszug)

## 2 Empirische Resultate

### 2.1 Belastungen durch die Arbeitsumgebung

Tabelle 4 zeigt – über die vier betrachteten Erhebungswellen hinweg – die Verbreitung ungünstiger Arbeitsbedingungen bei den von uns unterschiedenen Beschäftigungsgruppen. Jeder vierte bis fünfte *Mitarbeiter* gibt an, bei seiner Arbeit erheblichen Lärmbelastungen ausgesetzt zu sein. Bei den *Unternehmern* in den kleinen Betrieben ist es etwa jeder sechste, bei den mittleren Unternehmen jeder siebte, bei den großen Unternehmen ist es jeder zehnte Unternehmer, der über starke Lärmbelastungen berichtet. Bezüglich der beiden anderen in Tabelle 4 angeführten Belastungsfaktoren ergeben sich vergleichbare Unterschiede und auch bei der Betrachtung der einzelnen Erhebungswellen ergibt sich ein ähnliches Bild.<sup>7</sup>

	Vibrationen	Lärm	Hitze
Alleinunternehmer	16,7% (5.392)	14,6% (5.389)	13,8% (5.387)
Unternehmer, 2-9 MA	15,9% (2.295)	15,9% (2.298)	14,2% (2.297)
Unternehmer, 10-249 MA	13,7% (439)	14,1% (439)	9,4% (437)
Unternehmer, mehr als 249 MA	9,7% (31)	9,7% (31)	9,7% (31)
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	14,9% (6.035)	19,4% (6.038)	15,0% (6.034)
Mitarbeiter	19,2% (27.862)	22,0% (27.877)	15,7% (27.858)
Insgesamt	18,0% (42.054)	20,2% (42.072)	15,2% (42.044)

Tab. 4: Belastungsfaktoren der Arbeitsumgebung.

Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit starken Belastungen, d.h. mit entsprechenden Belastungen in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit (Fallzahlen in Klammern).

Die Einschätzung der Arbeitsbelastungen erfolgte anhand der Antworten zu der folgenden Frage:<sup>8</sup> „Sagen Sie mir bitte anhand dieser Skala, inwieweit Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Bedingungen ausgesetzt sind (Vorlesen – Skala Q29 vorlegen: 1=Die ganze Zeit, 2=Fast die ganze Zeit, 3=Ungefähr drei Viertel der Zeit, 4=Ungefähr die Hälfte der Zeit, 5=Ungefähr ein Viertel der Zeit, 6=Fast nie, 7=Nie Durchschnittswerte).“ Abgefragt wird eine ganze Reihe von

<sup>7</sup> Die Aufschlüsselung dieser Zahlen für die vier Erhebungswellen findet sich im Anhang (Tabelle A2).

<sup>8</sup> Deutsche Übersetzung des Fragebogens des 6th European Working Conditions Survey, S. 15.

Belastungsfaktoren, für die jeweils eine entsprechende Einstufung vorzunehmen ist.<sup>9</sup> Wie bereits angemerkt, beschränken wir uns in unseren Auswertungen auf die in Tabelle 4 angeführten drei Belastungsfaktoren. Anhand der Antworten zu diesen drei Faktoren wurde durch einfache Addition der Itemwerte ein Index gebildet (Addition der Einzelwerte der drei Faktoren<sup>10</sup> und anschließende Division durch 3). Die Ergebnisse finden sich in Abbildung 1. Sie bestätigen das Bild, das sich auch bezüglich der Einzelwerte zeigt.

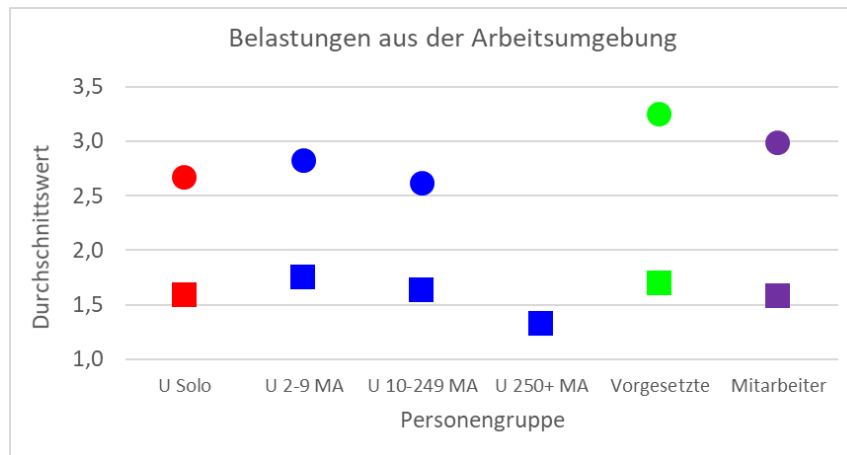


Abb. 1: Belastungen aus der Arbeitsumgebung.

Indexwerte: durchschnittliche Einstufung der Umgebungsbelastungen auf einer Skala von 1 bis 7. Obere Reihe: gewerbliche Berufe, untere Reihe: Büroberufe (hohe Werte: hohe Belastung).

Wie nicht anders zu erwarten, ergeben sich, je nach Tätigkeit, unterschiedliche Belastungswerte, wie beispielhaft die Gegenüberstellung von gewerblichen Berufen und Büroberufen in Abbildung 1 zeigt.<sup>11</sup>

## 2.2 Belastungen beim Vollzug der Arbeitstätigkeiten

Deutlichere Unterschiede als bei den Umgebungsbelastungen finden sich bei den Belastungen, die aus dem Vollzug der Arbeitstätigkeiten entstehen. Die in Abbildung 2 dargestellten

<sup>9</sup> In der Befragungswelle von 2015 wurden die folgenden Faktoren erfasst: A. Vibrationen von Werkzeugen, Maschinen usw. B. Starker Lärm, sodass man sich nur mit lauter Stimme mit anderen unterhalten kann. C. Hohe Temperaturen, so dass man schwitzt, auch wenn man nicht arbeitet. D. Niedrige Temperaturen am Arbeitsplatz drinnen oder draußen. E. Einatmen von Rauch, Dämpfen (wie z. B. beim Schweißen oder Abgase), Pulver oder Staub (wie Holzstaub oder Mineralstaub) usw. F. Einatmen von Dämpfen, z. B. Lösungs- oder Verdünnungsmittel. G. Umgang oder Hautkontakt mit chemischen Produkten oder Substanzen. H. Tabakrauch von anderen Personen. I. Umgang oder direkter Kontakt mit eventuell ansteckenden Stoffen, wie Abfall, Körperflüssigkeiten, Labormaterialien usw.

<sup>10</sup> Zuvor wurden die Items umcodiert, so dass hohe Wertausprägungen auch hohe Belastungen abbilden.

<sup>11</sup> Die Zuordnung erfolgt dabei gemäß der International Standard Classification of Occupations (ISCO88), wobei in unserer Auswertung die Gruppen 1 bis 5 den Büroberufen und die Gruppen 6 bis 9 den gewerblichen Berufen zugeschlagen werden.

Indexwerte wurden in gleicher Weise, wie eben bereits für die Umgebungsfaktoren beschrieben, berechnet. Der Index erfasst als Belastungsfaktoren schmerzhafte Körperhaltungen, das Tragen schwerer Lasten und monotone Handbewegungen.<sup>12</sup>

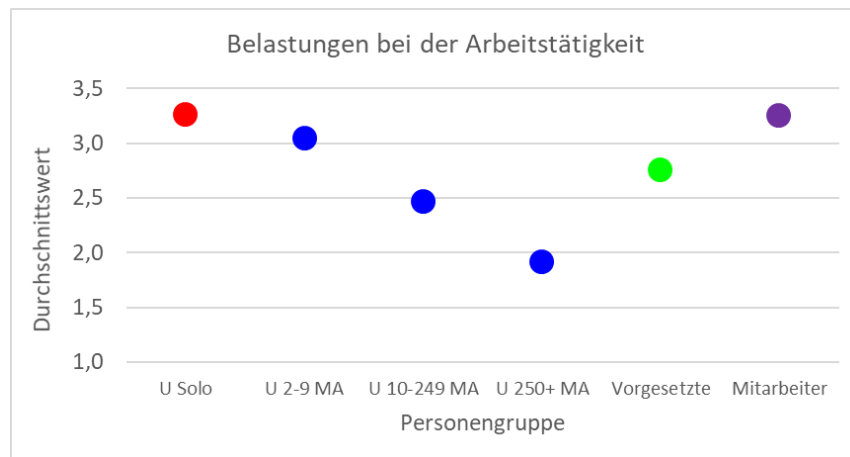


Abb. 2: Belastungen bei der Arbeitstätigkeit.  
Indexwerte: durchschnittliche Einstufung der Umgebungsbelastungen auf einer Skala von 1 bis 7 (hohe Werte: hohe Belastung).

Auch bei diesen Belastungen gibt es zeitlich gesehen kaum Veränderungen (zur Aufschlüsselung nach den Erhebungswellen vgl. Tabelle A4 im Anhang). Ebenso wie bezüglich den Umgebungsbelastungen sind viele Unternehmer in den kleineren Betrieben mit ganz ähnlichen Tätigkeitsbelastungen wie ihre Mitarbeiter konfrontiert. Noch weit höhere Belastungswerte als in Tabelle 5 dargestellt, finden sich, wenn man nur den gewerblichen Bereich betrachtet. Dort sind beispielsweise knapp 50% der Unternehmer (in den Betrieben mit bis zu 9 Mitarbeitern) dazu gezwungen, bei der Ausführung ihrer Arbeitszeit länger als 50% ihrer Arbeitszeit schmerzhafte Körperhaltungen einzunehmen (vgl. Tabelle A4 im Anhang).

<sup>12</sup> In der Befragungswelle von 2015 wurden die folgenden Faktoren erfasst, die als Belastungen der Arbeitstätigkeit gelten können: A. Schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltungen. B. Tragen oder Bewegen von Personen. C. Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. D. Sitzen. E. Stets gleiche Hand- oder Armbewegungen. F. Direkter Umgang mit Personen, die nicht in Ihrer Firma beschäftigt sind, wie z. B. Kunden, Fahrgäste, Schüler/Studenten, Patienten usw. G. Umgang mit verärgerten Kunden, Patienten, Schülern usw. H. Situationen ausgesetzt sein, die emotional aufwühlen. I. Arbeiten am Computer, Laptop, Smartphone usw.

	Schmerz- hafte Körperhaltung	Schwere Lasten tragen	Repetitive Hand- bewegungen
Alleinunternehmer	38,3% (5.377)	25,1% (5.388)	53,3% (5.372)
Unternehmer, 2-9 MA	32,7% (2.293)	21,8% (2.204)	47,8% (2.291)
Unternehmer, 10-249 MA	18,3% (438)	13,0% (439)	37,5% (437)
Unternehmer, > 249 MA	9,7% (31)	3,2% (31)	22,6% (31)
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	24,7% (6.030)	17,3% (6.041)	44,7% (6.031)
Mitarbeiter	35,3% (27.839)	23,1% (27.873)	58,1% (27.834)
Insgesamt	33,8% (42.008)	22,4% (42.066)	54,8% (41.996)

Tab. 5: Belastungsfaktoren der Arbeitstätigkeit.  
Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit starken Belastungen, d.h. mit entsprechenden Belastungen in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit (Fallzahlen in Klammern).

### 2.3 Autonomie

Zur Bestimmung der Autonomie wurde ebenfalls ein Index aus drei Merkmalen gebildet. Die darauf gerichtete Frage im EWCS lautet: „Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern? A. Die Reihenfolge Ihrer Aufgaben. B. Das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe. C. Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus?“ Hierzu gibt es nur zwei Antwortvorgaben (ja oder nein). In Abbildung 3 sind die Ergebnisse dieser Abfrage für die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen angeführt. Die Abbildung zeigt den Durchschnitt der Häufigkeiten positiver Angaben zu den drei angeführten Autonomieaspekten.

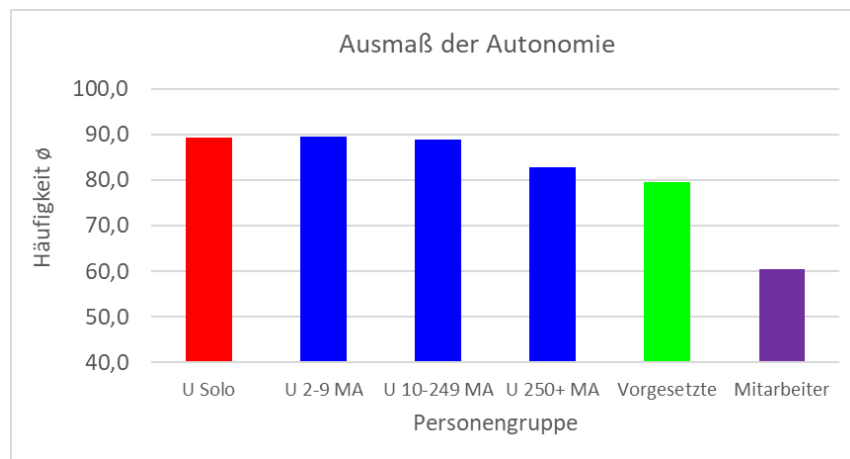


Abb. 3: Ausmaß der Autonomie am Arbeitsplatz.  
 Indexwerte: durchschnittliche Häufigkeit einer positiven Einschätzung der drei abgefragten Autonomiemerkmale.

Wie man sieht, sind die Unterschiede beträchtlich. Der relativ (!) geringe Wert für die Unternehmer in den größeren Betrieben ist möglicherweise ein statistisches Artefakt, das sich aus der geringen Fallzahl erklärt. In Tabelle 6 sind die Angaben für die drei Teilaspekte, in Tabelle A5 im Anhang die Ergebnisse für die vier Wellen angeführt. Auch bezüglich der Autonomie verändern sich die Ergebnisse über die Jahre hinweg so gut wie gar nicht.

	Reihenfolge	Arbeitsmethode	Arbeits-tempo
Alleinunternehmer	88,3% (5.375)	89,1% (5.380)	90,3% (5.371)
Unternehmer, 2-9 MA	89,3% (2.283)	90,2% (2.289)	89,1% (2.277)
Unternehmer, 10-249 MA	90,0% (438)	89,2% (437)	86,9% (435)
Unternehmer, > 249 MA	77,4% (31)	87,1% (31)	83,9% (31)
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	80,6% (6.010)	80,3% (6.022)	77,4% (5.996)
Mitarbeiter	58,9% (27.698)	60,1% (27.733)	62,5% (27.665)
Insgesamt	67,8% (41.835)	68,7% (41.892)	69,9% (41.775)

Tab. 6: Möglichkeit Reihenfolge, Arbeitsmethode und Arbeitstempo selbst zu bestimmen.  
 Antwortvorgaben: ja, nein. Angegeben ist der Anteil der mit „Ja“ Antwortenden in % (Fallzahlen in Klammern)

Dass die Unternehmer größere Möglichkeiten besitzen über ihre Arbeit selbst zu bestimmen als ihre Mitarbeiter, ist kaum überraschend. Dass auch die Alleinunternehmer, die sich in ihren

Arbeitsbelastungen ansonsten ja kaum von denen der Arbeitnehmer unterscheiden, ebenfalls über ein überdurchschnittlich hohes Maß an Selbstbestimmung verfügen, verdient immerhin herausgestellt zu werden.

## 2.4 Intrinsisch motivierende Arbeitsinhalte

Anspruchsvolle Aufgaben gelten als besonders motivierend. Anspruchsvoll sind Aufgaben unter anderem dann, wenn ihre Inhalte komplex sind, wenn zu ihrer Bewältigung selbstständiges Problemlösen gefragt ist und wenn sie ständiges Lernen erfordern. Unternehmer attestieren ihren Aufgaben weit häufiger diese Merkmale, als dies ihre Mitarbeiter tun (Tabelle 7).<sup>13</sup> So gesehen steckt in der Unternehmeraufgabe häufig ein größeres Motivationspotential als in den Aufgaben der meisten Arbeitnehmer.

	Selbständiges Problemlösen	Komplexe Aufga- ben	Aufgabe verlangt Lernen
Alleinunternehmer	92,2% (5.374)	59,2% (5.361)	71,4% (5.362)
Unternehmer, 2-9 MA	94,9% (2.297)	66,9% (2.288)	76,0% (2.288)
Unternehmer, 10-249 MA	95,0% (436)	76,5% (434)	84,3% (434)
Unternehmer, > 249 MA	96,8% (31)	80,6% (31)	79,3% (29)
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	93,3% (6.017)	77,2% (5.997)	83,0% (5.996)
Mitarbeiter	79,5% (27.728)	56,1% (27.647)	68,6% (27.670)
Insgesamt	84,1% (41.883)	60,3% (41.758)	71,6% (41.779)

Tab. 7: Intrinsisch motivierende Arbeitsinhalte bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen  
Antwortvorgaben: ja, nein. Angegeben ist der Anteil der mit „Ja“ Antwortenden in Prozent  
(Fallzahlen in Klammern).

Die Frage zur Erfassung der angeführten Tätigkeitsmerkmale lautet wie folgt: „Schließt die Arbeit, die Sie hauptsächlich ausüben, im Allgemeinen Folgendes ein? ... C. Das selbstständige Lösen von unvorhergesehenen Problemen ... E. Komplexe Arbeitsaufgaben. F. Neues zu erlernen.“<sup>14</sup> Die Antwortvorgaben lauten ja oder nein. Analog zum Index zur Erfassung des Autonomiegrades wurde anhand der angeführten Items ein Index zur intrinsischen Qualität der

<sup>13</sup> Zu den Zahlen für die einzelnen Erhebungswellen vgl. Tabelle A6 im Anhang.

<sup>14</sup> Weitere Items dieser Frage beziehen sich auf: A. Die Erfüllung präziser Qualitätsstandards. B. Die Selbstbeurteilung der Qualität der eigenen Arbeit. D. Eintönige Arbeiten. Diese Items werden in unserer Analyse nicht berücksichtigt.

Arbeit gebildet. Die Ergebnisse zeigt Abbildung 4. Die Alleinunternehmer schneiden diesbezüglich, anders als beim Autonomiegrad, eher weniger gut ab. Sie erreichen zum Beispiel schlechtere Werte als die Vorgesetzten, die in einem nicht-selbständigen Arbeitsverhältnis stehen.

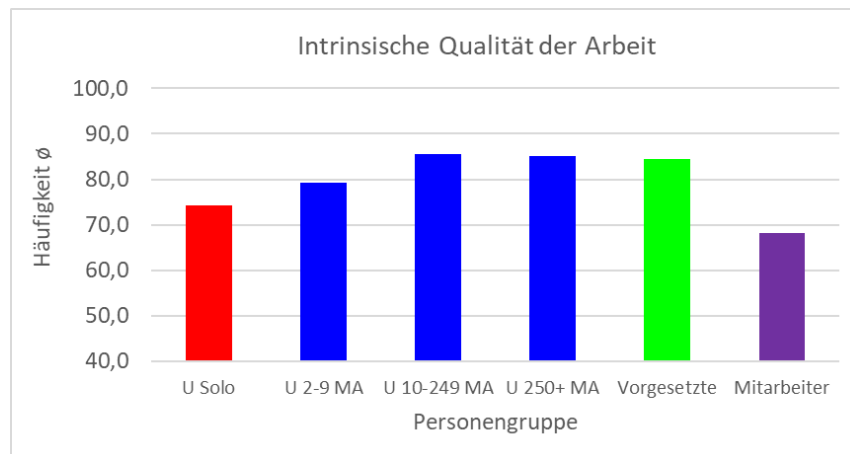


Abb. 4: Intrinsisch motivierende Arbeitsinhalte.

Indexwerte: durchschnittliche Häufigkeit einer positiven Einschätzung der drei abgefragten Merkmale zur intrinsischen Qualität ihrer Arbeit.

## 2.5 Zeitbelastung

Unternehmer sind, anders als Arbeitnehmer, in kein von außen vorgegebenes zeitliches Korsett eingebunden. Sie haben deswegen aber keine kürzeren, sondern, in aller Regel, längere Arbeitszeiten als ihre Mitarbeiter. Von den Arbeitnehmern arbeiten knapp 6 % an mehr als 10 Tagen im Monat länger als 10 Stunden täglich, bei den Unternehmern sind das etwas über 30% (Tabelle 8).<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Zu den Ergebnissen der einzelnen Erhebungswellen vgl. Tabelle A7 im Anhang. Die Frage im EWCS zur Ermittlung der Arbeitszeit lautet: Wie häufig im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag?



	Kein Tag	1-3 Tage	4-10 Tage	≥ 10 Tage	Summe	Fallzahl
Alleinunternehmer	39,7%	13,3%	23,2%	23,8%	100%	5.235
Unternehmer, 2-9 MA	30,4%	12,1%	26,9%	30,6%	100%	2.224
Unternehmer, 10-249 MA	27,9%	16,5%	25,3%	30,2%	100%	430
Unternehmer, > 249 MA	57,1%	3,6%	28,6%	10,7%	100%	28
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	46,2%	19,8%	22,2%	11,8%	100%	5.953
Mitarbeiter	69,7%	13,4%	11,3%	5,7%	100%	27.429
Insgesamt	59,9%	14,3%	15,4%	10,5%	100%	41.299

Tab. 8: Länge der Arbeitszeit.  
Zahl der Tage im Monat, an denen die Befragten länger als 10 Stunden am Tag arbeiten (Fallzahlen in Klammern).

Bezüglich des Termindrucks und des Arbeitstempos ergeben sich weniger deutliche Unterschiede. Am besten positioniert sich die Gruppe der Alleinunternehmer.<sup>16</sup>

	Hohes Arbeitstempo	Starker Termindruck
Alleinunternehmer	42,3% (5.361)	43,5% (5.353)
Unternehmer, 2-9 MA	53,4% (2.288)	52,9% (2.288)
Unternehmer, 10-249 MA	55,4% (435)	60,9% (435)
Unternehmer, > 249 MA	51,6% (31)	48,4% (31)
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	56,6% (6.006)	64,4% (6.007)
Mitarbeiter	51,8% (27.742)	52,0% (27.739)
Insgesamt	51,4% (41.863)	52,8% (41.853)

Tab. 9: Zeitbelastung aus der Arbeitstätigkeit  
Prozentualer Anteil der Arbeitnehmer mit starken Belastungen, d.h. mit den angeführten Belastungen in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit.

<sup>16</sup> Die Frage im EWCS zur Ermittlung des Arbeitstempos und des Termindrucks lautet: „Und wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ... A. ein hohes Arbeitstempo. B. Arbeiten unter Termindruck. Die Antwortvorgaben lauten (Skala vorlegen): 1=Die ganze Zeit. 2=Fast die ganze Zeit. 3=Ungefähr drei Viertel der Zeit. 4=Ungefähr die Hälfte der Zeit. 5=Ungefähr ein Viertel der Zeit. 6=Fast nie. 7=Nie.“

In Abbildung 5 findet sich eine etwas andere Darstellung der Zeitbelastungswerte anhand eines Index. Der Indexwert ist der Durchschnittswert der Angaben zum Arbeitstempo und zum Termindruck (wobei die Polung umgekehrt wurde). Im Wesentlichen vermittelt auch diese Darstellung das Bild, das sich schon aus den Werten der Tabelle 9 ergibt.

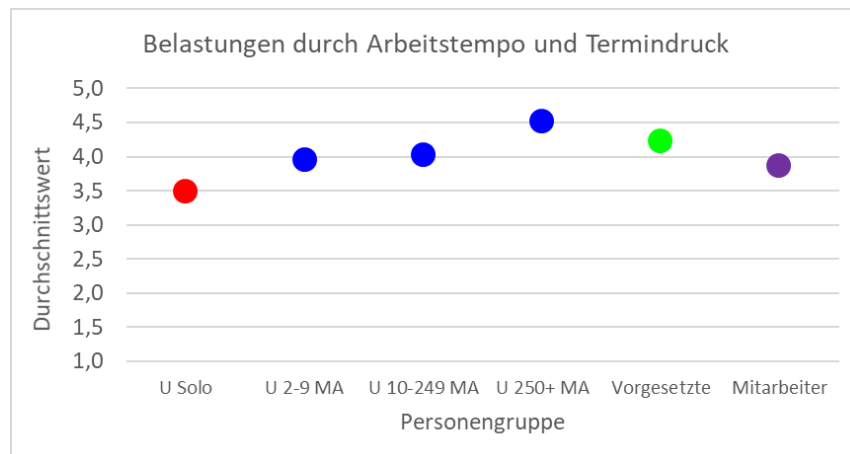


Abb. 5: Zeitbelastung durch Arbeitstempo und Termindruck.  
Indexwerte: durchschnittliche Einstufung der beiden angeführten Belastungssitem  
auf einer Skala von 1 bis 7 (hohe Werte: hohe Belastung)

Auch hier gilt wie bezüglich der anderen Arbeitsaspekte, dass sich eine „Besserung“ der Zeitverhältnisse im Zeitverlauf nicht erkennen lässt (vgl. Tabelle A8 im Anhang).

## 2.6 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Etwa jeder sechste Mitarbeiter ist mit seinen Arbeitsbedingungen unzufrieden.<sup>17</sup> Auch unter den Alleinunternehmern ist der Anteil der Unzufriedenen relativ hoch. In der Gruppe der Unternehmer mit mehr als 10 Mitarbeitern finden sich wesentlich bessere Werte (Tabelle 10 und Abbildung 6). Die Zahlen verändern sich über die 4 Erhebungszeitpunkte hinweg nur wenig (vgl. Tabelle A9 im Anhang).

<sup>17</sup> Die Frage im EWCS zur Ermittlung der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen lautet: „Alles in allem gesehen: Sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf sehr zufrieden, zufrieden, nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden?“ Die Antwortvorgaben lauten (Liste vorlegen): 1=Sehr zufrieden. 2=Zufrieden. 3=Nicht sehr zufrieden. 4=Überhaupt nicht zufrieden.

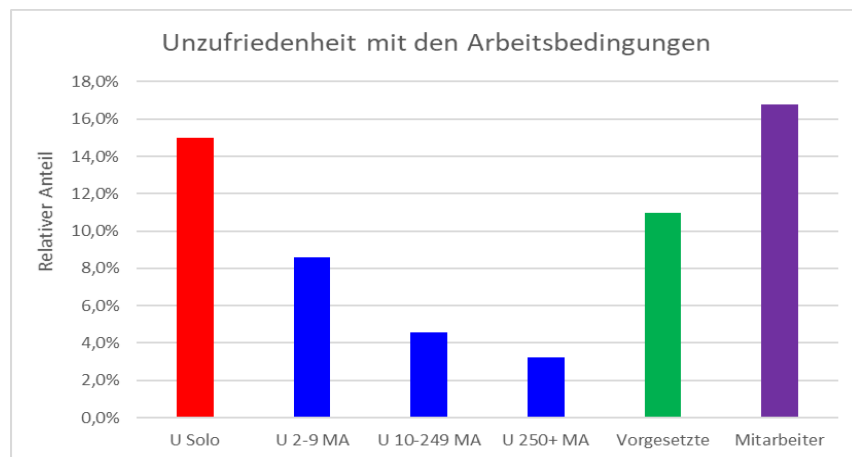


Abb. 6: Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

	Unzufriedenheit	Fallzahl
Alleinunternehmer	15,0%	5.376
Unternehmer, 2-9 MA	8,6%	2.287
Unternehmer, 10-249 MA	4,6%	436
Unternehmer, > 249 MA	3,2%	31
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	11,0%	6.010
Mitarbeiter	16,8%	27.741
Gesamt	15,1%	41.9881

Tab. 10: Anteil der Personen, die mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden sind. Angegeben ist der Anteil der Personen, die nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden sind.

## 2.7 Zusammenfassung

In Tabelle 11 sind die berichteten Ergebnisse nochmals zusammengefasst. Um den Vergleich zu erleichtern, wurden, wie in den vorangegangenen Abschnitten schon beschrieben, jeweils Indizes für die verschiedenen Variablengruppen gebildet. Die Werte für die einzelnen Beschäftigtengruppen wurden durch die Division der jeweiligen Gruppenmittelwerte durch den Mittelwert der „Mitarbeiter“ (multipliziert mit 100) bestimmt. Die Mitarbeitergruppe dient in diesem Vergleich also als Referenzgruppe für die Gruppe der Unternehmer und der Vorgesetzten. Der Wert von 76% für die Tätigkeitslast der Unternehmer in mittelgroßen Betrieben (10 bis 249 Mitarbeiter) drückt demnach aus, dass diese Gruppe von Unternehmern nur 76% des Indexwerts der Mitarbeiter erreicht, was auf eine erheblich geringere Tätigkeitslast hinweist. Der Indexwert für die Autonomie in Höhe von 118% bei den Alleinunternehmern weist auf

eine vergleichsweise hohe Autonomie dieser Unternehmergruppe hin (der Wert liegt 1,18 mal höher als der Mittelwert dieser Variablen bei der Arbeitnehmergruppe der „Mitarbeiter“).<sup>18</sup>

	Tätigkeitslast	Umgebungslast	Intrinsische Arbeit	Autonomie	Zeitbelastung	Unzufriedenheit	Fallzahl
Alleinunternehmer	100%	91%	104%	118%	90%	95%	5.376
Unternehmer, 2-9 MA	94%	93%	107%	118%	103%	85%	2.287
Unternehmer, 10-249 MA	76%	83%	110%	118%	104%	80%	436
Unternehmer, > 249 MA	59%	75%	110%	114%	117%	77%	31
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	85%	95%	110%	112%	112%	91%	6.010
Mitarbeiter	100%	100%	100%	100%	100%	100%	27.741

Tab. 11: Vergleich der Arbeitsbelastungen (Indexwerte).<sup>19</sup>

Insgesamt ergeben sich deutlich bessere Arbeitsbedingungen für die Unternehmer. Das schlägt sich erwartungsgemäß auch in einer deutlich größeren Zufriedenheit nieder.

### 3 Zusammenhangsanalysen

#### 3.1 Soziographische Unterschiede

Frauen sind ebenso häufig zufrieden bzw. unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen wie Männer und zwar gleichgültig, ob sie als Alleinunternehmerin, als Unternehmerin, als Führungskraft oder als Mitarbeiterin tätig sind.

Einen deutlichen Unterschied macht die Arbeitsbelastung durch Umgebungseinflüsse. Diesbezüglich sind Männer deutlich schlechter dran. Das erklärt sich vor allem damit, dass Frauen häufiger in Büroberufen tätig sind, die weniger äußere Belastungen mit sich bringen.

Im Hinblick auf das Alter gibt es keine besonders beachtenswerten Korrelationen.

<sup>18</sup> Die Werte für die vier Erhebungswellen finden sich in Tabelle A10 im Anhang.

<sup>19</sup> Die Variablen wurden wie folgt errechnet: *Umgebungslast*=Arithmetisches Mittel der drei Items aus Tab. 4 (Theoretischer Minimalwert 1, Maximalwert 7), *Tätigkeitslast*=Arithmetisches Mittel der drei Items aus Tab. 5 (Theoretischer Minimalwert 1, Maximalwert 7), *Autonomie*= Arithmetisches Mittel der drei Items aus Tab. 6 (Theoretischer Minimalwert 1, Maximalwert 6), *Intrinsische Arbeitsqualität*= Arithmetisches Mittel der drei Items aus Tab. 7 (Theoretischer Minimalwert 1, Maximalwert 2), *Zeitbelastung*= Arithmetisches Mittel der zwei Items aus Tab. 9 (Theoretischer Minimalwert 1, Maximalwert 7). Die Fallzahlen schwanken wegen teilweise nicht ausgefüllter Fragen ein wenig, angegeben ist die Fallzahl zur Zufriedenheitsfrage.

### 3.2 Arbeitsbelastungen und Arbeitszufriedenheit

Sowohl die Tätigkeitsbelastung als auch die Umgebungsbelastung stehen in einem deutlichen Zusammenhang mit der Unzufriedenheit mit der Arbeitsbelastung – und zwar bei fast allen von uns betrachteten Gruppen, also sowohl bei den Mitarbeitern, den Vorgesetzten, den Alleinunternehmern und den Unternehmern in den kleinen und mittelgroßen Betrieben.<sup>20</sup> Die intrinsische Qualität der Arbeitsinhalte korreliert nur bei den Alleinunternehmern und bei den Mitarbeitern in nennenswerter Weise (negativ) mit der Unzufriedenheit. Anders ist dies bei der Autonomie, diese trägt zu einer Steigerung der Zufriedenheit oder aber zu einer Verminderung der Unzufriedenheit bei. Die intrinsische Qualität der Arbeit korreliert mit der Zufriedenheit nur in der Gruppe der Mitarbeiter, die Zeitbelastung beeinträchtigt die Zufriedenheit vor allem bei den Mitarbeitern, Vorgesetzten und den Alleinunternehmern.

	Tätigkeitsbelastung	Umgebungsbelastung	Intrinsische Arbeitsinhalte	Autonomie	Zeitbelastung	Multiple Korrelation	Fallzahl
Alleinunternehmer	0,24	0,21	-0,11	-0,10	0,13	0,29	4.813
Unternehmer, 2-9 MA	0,23	0,24	-0,07	-0,05	0,10	0,27	1.980
Unternehmer, 10-249 MA	0,18	0,24	0,03	-0,18	0,05	0,29	424
Unternehmer, > 249 MA	0,43	0,12	-0,14	-0,46	0,02	0,54	27
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	0,25	0,20	-0,05	-0,17	0,15	0,30	5.182
Mitarbeiter	0,27	0,20	-0,14	-0,20	0,20	0,34	23.652

Tab. 12: Merkmale der Arbeitssituation und Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Angegeben sind die Korrelationskoeffizienten.<sup>21</sup>

Die Wirkungen der Belastungs- und Entlastungsfaktoren dürften sich nicht zuletzt aus unterschiedlichen Erwartungshaltungen und Verhaltensstandards ergeben. Wenn man als Unternehmer beispielsweise eine hohe Zeitbelastung als „normal“ empfindet, dann wird das dadurch bewirkte Belastungsgefühl abgeschwächt. Und umgekehrt, wenn die intrinsische

<sup>20</sup> Die Ergebnisse zu den Unternehmern in den großen Betrieben sind, wie schon angesprochen, wegen der kleinen Fallzahl sehr vorsichtig zu interpretieren. Man sieht dies auch daran, dass die Korrelationen für diese Personengruppe einigermaßen extrem ausfallen.

<sup>21</sup> Berücksichtigt sind bei dieser Auswertung nur die Personen, die zu allen in den Variablen berücksichtigten Items vollständige Angaben gemacht haben.

Qualität der Arbeit ohnehin schon auf einem hohen Niveau liegt, dann geht von einer weiteren Verbesserung kein starker zusätzlicher Zufriedenheitsimpuls aus.

Wie auch immer. Letztlich dürfte es – bei allen Beschäftigtengruppen – vor allem *das Ausmaß* an Belastungen sein, das über Zufriedenheit oder Unzufriedenheit entscheidet. In Abbildung 7 sind die insgesamt sechs Belastungsitems (aus der Arbeitsumgebung und der Arbeitstätigkeit) zusammengefasst: Je mehr dieser Faktoren vorliegen, desto größer ist auch die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Gegenläufig ist die Wirkung der Motivatoren, je mehr Items der beiden Motivationsvariablen (Autonomie und intrinsische Qualität der Arbeit) eine positive Ausprägung haben, desto seltener sind die Personen unzufrieden mit ihrer Arbeit. Im Kern gleichen sich die angeführten Muster für alle Beschäftigtengruppen, auch wenn das Unzufriedenheitsniveau der Unternehmer deutlich geringer ist.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Auf die Darstellung der Ergebnisse für die 31 Unternehmer in Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern, wird wegen der geringen Felderbesetzungen verzichtet. Äußerst geringe Felderbesetzungen finden sich auch bei den Unternehmern in Betrieben mit 10 bis 249 Mitarbeitern für die drei ersten Motivatorenausprägungen (1 bzw. 4 bzw. 3 Fälle), weshalb diesbezüglich ebenfalls kein Ausweis erfolgt.

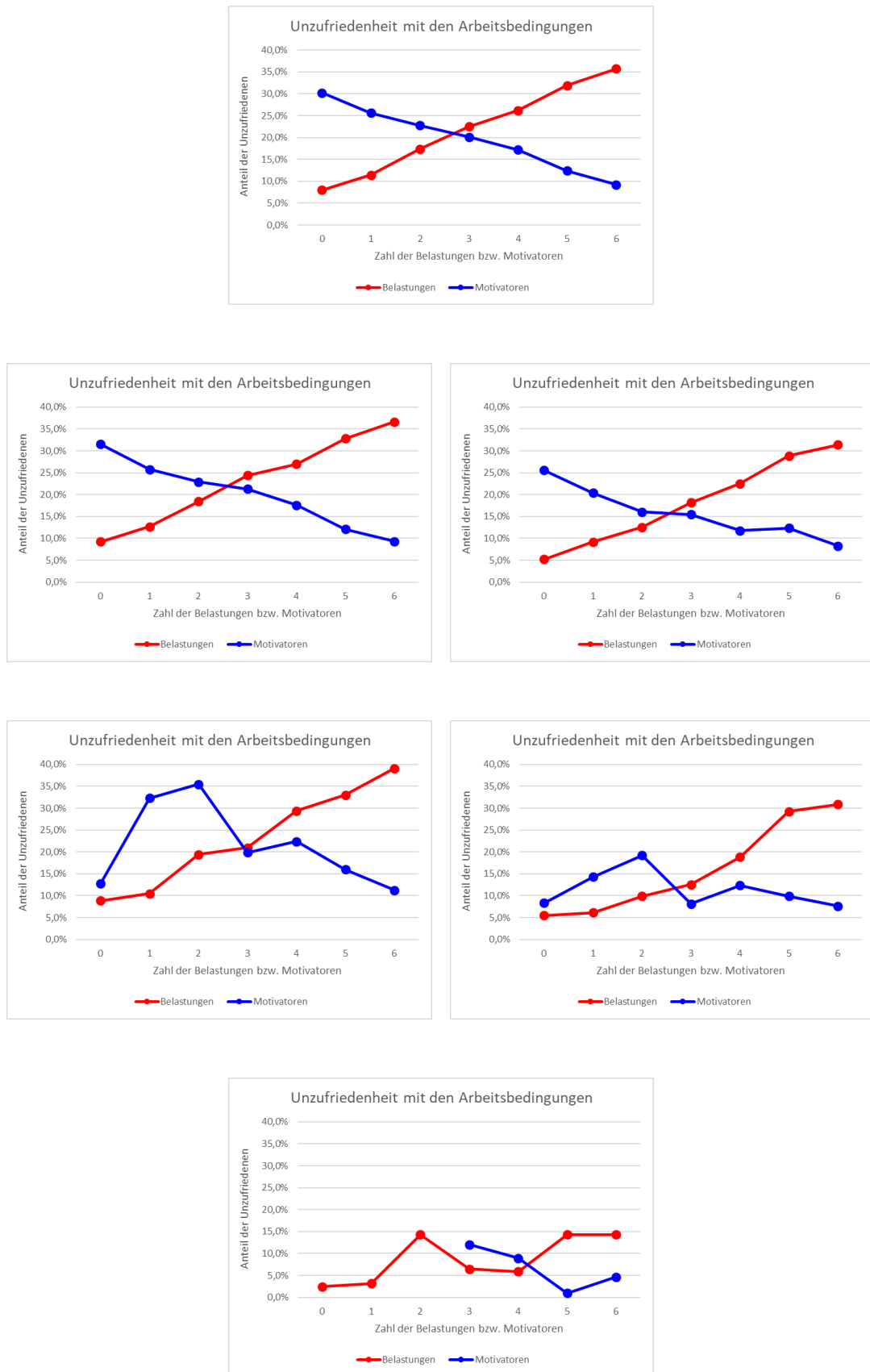


Abb. 7: Belastungen, Motivatoren und Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen  
 Ganz oben: Insgesamt. Zweite Reihe: Mitarbeiter (links), Führungskräfte (rechts). Dritte Reihe: Allein-  
 Unternehmer (links), Unternehmer in kleinen Betrieben mit 1-9 Mitarbeitern (rechts). Ganz unten:  
 Unternehmer in mittleren Unternehmen (2-249 Mitarbeiter).

Große Arbeitsbelastungen mindern die Zufriedenheit. Enthält die eigene Arbeit allerdings auch stark motivierende Elemente, dann kann diese Belastungswirkung abgeschwächt werden. Zu diesem Schluss kann man jedenfalls kommen, wenn man die Belastungs- und Motivationsvariablen in ihrem Zusammenwirken betrachtet. In Abbildung 8 geht es, wie in Abbildung 7, um die sechs Belastungsfaktoren und die sechs Motivationsfaktoren. Sie sind in diesem Fall allerdings in ihrer kombinierten Wirkung dargestellt. Um der Kontrastbildung willen, sind in der Abbildung 8 jeweils nur die Fälle gegenübergestellt die – was die Häufigkeit der Belastungen bzw. Motivatoren angeht – jeweils im oberen oder im unteren Drittel angesiedelt sind.<sup>23</sup>

Zunächst lässt sich dazu festhalten, dass, wie ja auch schon Abbildung 7 zeigt, sich sowohl größere Belastungen als auch (gegenläufig) motivierende Arbeitsbedingungen in der Zufriedenheit niederschlagen. Bei der Darstellung in Abbildung 8 geht es aber nicht so sehr um diesen Effekt, als vielmehr um die Frage, ob aus dem Zusammenwirken der beiden Faktoren eine Wirkung entsteht, die über die bloße Addition der beiden Einzeleffekte hinausgeht. Für alle der von uns betrachteten Gruppen trifft dies zu – außer für die Gruppe der Unternehmer.

Interpretieren lassen sich die angeführten Zusammenhänge ganz unterschiedlich. Die erste, naheliegende, Interpretation wurde bereits angesprochen: (1) Die aus den belastenden Arbeitsbedingungen entstehende Unzufriedenheit wird durch motivierende Faktoren abgebremst (so diese denn vorliegen). Diese Interpretation macht durchaus Sinn, jedenfalls dann, wenn man davon ausgeht, dass die Unzufriedenheitsbekundung auf einer Beurteilung beruht, in die positive und negative Faktoren eingehen. Die Beurteilung der Arbeitssituation wird angesichts großer Belastungen negativ ausfallen, sie wird aber dadurch abgemildert, dass dieser negativen Seite der Arbeit gewissermaßen in einer Gegenrechnung die positiven Aspekte (Partizipation, intrinsische Arbeitsqualität) entgegenstellt. (2) Man kann die Betrachtungsweise aber auch umkehren und die zufriedenheitsfördernde Kraft der Motivatoren zum Ausgangspunkt nehmen. Danach werden die positiven Effekte, die durch das Vorliegen der motivierenden Arbeitsmerkmale „eigentlich“ induziert werden, durch gegebenenfalls vorliegende belastende Arbeitsbedingungen wiederum beeinträchtigt.

Rein logisch gesehen gibt es, neben den beiden angeführten, zwei weitere Interpretationsmöglichkeiten der angeführten Zusammenhänge. Diese setzen an einer Mängelverstärkung

---

<sup>23</sup> Werden alle drei Drittel betrachtet, dann ergeben sich im Wesentlichen dieselben Ergebnisse (vgl. die Abbildung A1 im Anhang).



an. (3) Zum einen kann das *Fehlen* motivierender Arbeitsbedingungen Unzufriedenheit hervorrufen, die bei gleichzeitigem Vorliegen stark belastender Arbeitsbedingungen noch verstärkt wird. Und zum anderen, wiederum in die andere Richtung gedacht, ist es ebenso möglich, dass die durch eine starke Belastung bewirkte Unzufriedenheit noch dadurch verstärkt wird, dass man es mit einer Arbeitstätigkeit zu tun hat, die inhaltlich entleert ist, also keine intrinsisch wertvolle Qualität aufweist (4).

Welche dieser Interpretationen die Sachlage besser trifft, lässt sich schwer sagen. Das hängt nicht zuletzt davon ab, welches Anspruchsniveau (bei den Motivatoren) und welches Bewältigungsniveau (bei den Belastungen) die Beschäftigten mitbringen. Man wird immer fließende Übergänge in der motivationalen Gestimmtheit finden, zumal es sich bei den bei der Reaktion auf die Arbeitsgegebenheiten zum Zuge kommenden Wahrnehmungen und Beurteilungen um sich wechselseitig beeinflussende Vorgänge handelt.

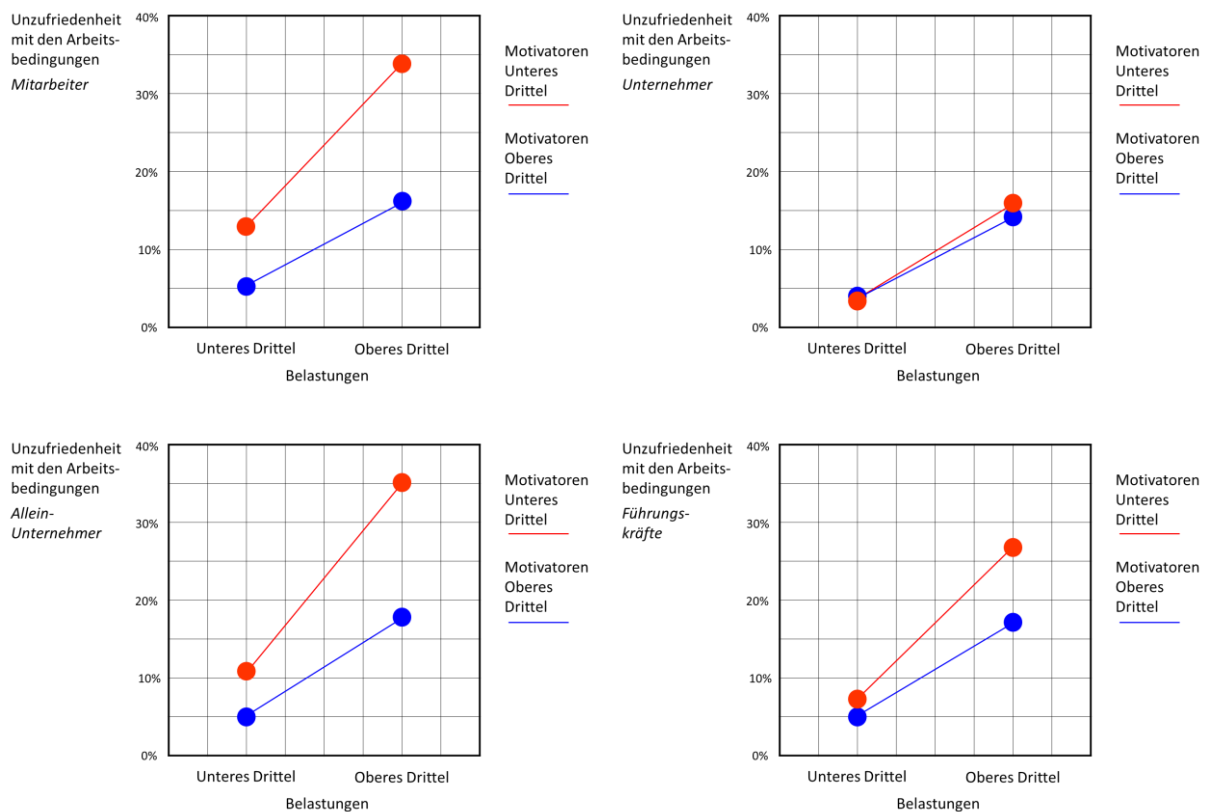


Abb. 8: Die Interaktionswirkung von Belastungsfaktoren und Motivatoren.

Warum sich bei den Unternehmern, anders als bei den anderen Beschäftigtengruppen, kein Interaktionseffekt findet, mag in dem ohnehin geringen Unzufriedenheitsniveau begründet sein, auf dem sich die Unternehmer ganz generell bewegen.

## **4 Zusammenfassung**

Wie schon nach der Erhebung im Jahr 2010 lässt sich auch nach der Erhebung im Jahr 2015 eine hohe zeitliche Konstanz der Resultate feststellen. Unternehmer schneiden, was die Arbeitsbelastungen angeht, zum Teil erheblich besser ab, als die übrigen Beschäftigten. Das gilt auch für die motivierenden Aspekte der Arbeit. Daraus resultiert denn auch eine höhere Arbeitszufriedenheit der Unternehmer. Die Alleinunternehmer nehmen, was die Arbeitsbelastungen und die Motivationspotentiale ihrer Arbeit angeht, eine besondere Stellung ein. Positive und negative Aspekte der Arbeitsbedingungen beeinflussen die Zufriedenheit sehr stark. In ihrem Zusammenspiel ergibt sich eine Wirkung, die über die einfache Addition der Einzeleffekte hinausgeht. Dieser Interaktionseffekt zeigt sich allerdings nicht bei den Unternehmern. Möglicherweise ist das aber nur ein statistisches Artefakt, das sich aus dem generell sehr hohen Zufriedenheitsniveau der Unternehmer und dem wenig ausdifferenzierten Ansatz zur Messung der Zufriedenheit ergibt.

## 5 Literatur

- Brenke, K./Beznoska, M. 2016: Solo-Selbständige in Deutschland. Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 465. Berlin (DIW)
- Bundesagentur für Arbeit 2018: Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Deutschland. Stichtag 30. Juni 2018. Nürnberg
- Eurostat 2011: Key Figures on European Business with a Special Feature on SMEs. Luxembourg (European Union)
- Koch, A./Rosemann, M./Späth, J. 2011: Soloselbständige in Deutschland. Bonn (Friedrich Ebert Stiftung)
- Martin, A. 2003: Arbeitsbelastungen des Alleinunternehmers in der Europäischen Union. Zeitschrift für Klein- und Mittelunternehmen 51, 145-164
- Martin, A. 2013: Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch Unternehmer und Arbeitnehmer. Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg. Heft 43. Lüneburg
- Martin, A./Bartscher-Finzer, S. 2008a: Arbeitsbedingungen und deren Bedeutung für die Zufriedenheit unterschiedlicher Berufsgruppen. Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg. Heft 21. Lüneburg (Download möglich unter <https://www.leuphana.de/universitaet/personen/albert-martin/schriftenreihe-mittelstandsforschung.html>)
- Martin, A./Bartscher-Finzer, S. 2008b: Arbeitsbedingungen von Unternehmern. Schriften des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg. Heft 22. Lüneburg (Download möglich unter <https://www.leuphana.de/universitaet/personen/albert-martin/schriftenreihe-mittelstandsforschung.html>)
- Martin, A./Matiaske, W. 2017: Absenteeism as a Reaction to Harmful Behavior in the Workplace from a Stress Theory Point of View. Management Revue, 28, 227-254
- Muller, P./Julius, J./Herr, D./Koch, L./Psycheva, V./McKiernan, S. 2017: Annual Report on European SMEs 2016/2017. Brüssel (Europäische Kommission)
- Paoli, P./Merllié, D. 2001: Third European Survey on Working Conditions, Dublin
- Parent-Thirion, A./Biletta, I./Cabrita, J./Vargas, O./Vermeulen, G./Wilczynska, A./Wilkens, M. 2017: Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Luxembourg (European Union)
- Parent-Thirion, A./Macías, E.F./Hurley, J./Vermeulen, G. 2007: Fourth European Survey on Working Conditions, Dublin
- Parent-Thirion, A./Vermeulen, G./van Houten, G./Lyly-Yrjänäinen, M./Biletta, I./Cabrita, J. (Eurofound) 2012: Fifth European Survey on Working Conditions. Luxembourg (European Union)
- Schulze Buschoff, K. 2007: Neue Selbstständige. Die Entwicklung in Deutschland und in anderen europäischen Ländern. Manuskript. Wissenschaftszentrum. Berlin

## 6 Anhang

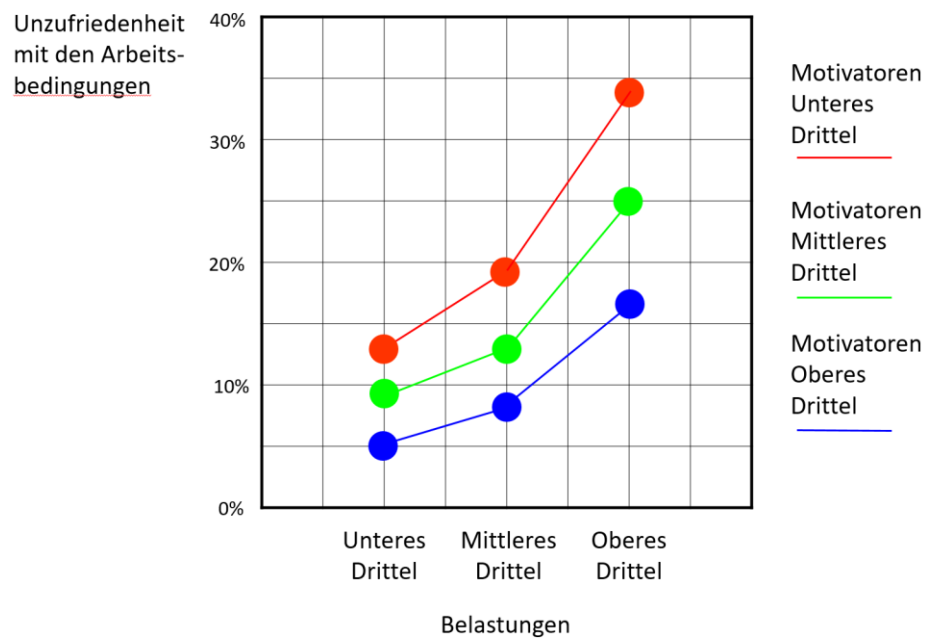


Abb. A1: Die Interaktionswirkung von Belastungsfaktoren und Motivatoren (alle Beschäftigtengruppen, n=38.551).

	2000	2005	2010	2015	indizes
welle	-	-	-	-	
laender	country	country	country	country	
eu15	country	country	country	country	
vollzeit	q14	q15a	q18	q24	
privat	q5	q5	q10	q14	
at_work	(q3a)	hh2d	hh2d	q2c	
selbstaendig	q3a	q3a	q6	q7	gruppe
fkraft	q8	q7	q17	q23	gruppe
solo	q3a	q3a	q6	q9c	gruppe
groesse	q6	q6	q11	q16b	gruppe
geschlecht	hh2a	hh2a	hh2a	q2a	
alter	hh2b	hh2b	hh2b	q2b	
beruf	isco	isco	isco_8_1	isco_88_1	
vibration	q10a	q10a	q23a	q29a	u_last
laerm	q10b	q10b	q23b	q29b	u_last
hitze	q10c	q10c	q23c	q29c	u_last
koerperhaltung	q11a	q11a	q24a	q30a	i_last
lasten	q11c	q11c	q24c	q30c	i_last
handbewegungen	q11e	q11e	q24e	q30e	i_last
reihenfolge	q24a	q24a	q50a	q54a	autonomie
arbeitsmethode	q24b	q24b	q50b	q54b	autonomie
geschwindigkeit	q24c	q24c	q50c	q54c	autonomie
eigenstaendig	q23c	q23c	q49c	q53c	intrinsitaet
komplex	q23e	q23e	q49e	q53e	intrinsitaet
lernen	q23f	q23f	q49f	q53f	intrinsitaet
arbeitstempo	q21b1	q20b_a	q45a	q49a	
termindruck	q21b2	q20b_b	q45b	q49b	
ueberstunden	q16e	q14e	q36	q37d	
unzufriedenheit	q38	q36	q76	q88	

Tab. A1: Die in der vorliegenden Analyse verwendeten Variablen des EWCS aus den vier Erhebungswellen 2000, 2005, 2010 und 2015.

	Vibrationen	Lärm	Hitze	Fallzahl
Alleinunternehmer	16,7	14,7	9,6	1.435
	17,9	15,8	17,1	1.079
	18,0	16,0	15,1	1.486
	14,4	12,0	14,1	1.392
Unternehmer, 2-9 MA	17,3	17,0	9,8	624
	15,4	15,1	21,0	408
	16,3	16,1	13,3	615
	14,7	15,1	14,9	648
Unternehmer, 10-249 MA	17,6	17,6	10,2	108
	14,4	16,2	13,6	111
	13,4	13,4	9,3	119
	8,9	8,9	4,0	101
Unternehmer, mehr als 249 MA	25,0	25,0	12,5	8
	0,0	0,0	0,0	6
	12,5	0,0	12,5	8
	0,0	11,1	11,1	9
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	14,5	20,9	14,0	1.729
	15,5	18,3	15,4	1.096
	16,3	18,8	15,1	1.636
	13,5	19,0	15,8	1.574
Mitarbeiter	20,3	24,1	15,3	7.995
	19,8	22,0	16,7	5.002
	19,8	21,0	14,4	7.701
	17,2	20,6	16,9	7.164
Insgesamt	18,8	22,1	14,1	11.899
	18,6	20,1	16,7	7.702
	18,8	19,7	14,5	11.565
	16,0	18,8	16,2	10.888

Tab. A2: Belastungen aus der Arbeitsumgebung im Zeitverlauf. 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, dritte Zahl: Erhebung 2010, vierte Zahl: Erhebung 2015).<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Die Fallzahlen in Tabelle A2 (sowie in den 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.

	Schmerz- hafte Körperhaltung	Schwere Lasten tragen	Repetitive Hand- bewegungen	Fallzahl
Alleinunternehmer	38,0	22,5	49,5	1.430
	41,8	27,6	54,4	1.076
	40,3	25,8	57,1	1.483
	33,9	25,2	52,2	1.388
Unternehmer, 2-9 MA	30,3	20,9	43,1	621
	37,6	26,6	54,9	407
	34,1	19,5	50,2	616
	30,5	22,0	45,6	649
Unternehmer, 10-249 MA	21,3	16,7	33,3	108
	22,5	12,6	43,2	111
	19,3	14,3	42,7	119
	9,0	7,9	29,7	100
Unternehmer, > 249 MA	0,0	12,5	25,0	8
	0,0	0,0	0,0	6
	12,5	0,0	25,0	8
	22,2	0,0	33,3	9
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	25,1	17,2	40,3	1.729
	21,4	15,8	45,2	1.096
	26,1	17,9	46,2	1.633
	25,2	17,8	47,5	1.572
Mitarbeiter	35,1	24,0	55,0	7.994
	35,9	23,7	59,9	4.986
	36,6	22,2	60,3	7.691
	33,6	22,6	58,0	7.168
Insgesamt	33,5	22,6	51,4	11.890
	34,5	23,1	56,5	7.682
	35,3	21,8	57,1	11.550
	32,0	22,1	54,7	10.886

Tab. A3: Belastungen aus der Arbeitstätigkeit im Zeitverlauf (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005, dritte Zahl: Erhebung 2010, vierte Zahl: Erhebung 2015). Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit starken Belastungen, d.h. mit entsprechenden Belastungen in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit.

	Schmerz- hafte Körperhaltung	Schwere Lasten tragen	Repetitive Hand- bewegungen
Alleinunternehmer	54,4% (2.034)	40,5% (2.041)	65,2% (2.038)
Unternehmer, 2-9 MA	47,7% (625)	40,4% (623)	60,3% (624)
Unternehmer, 10-249 MA	31,9% (91)	28,6% (91)	57,1% (91)
Unternehmer, > 249 MA	- (5)	- (5)	- (5)
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	42,4% (1.517)	37,9% (1.519)	59,5% (1.518)
Mitarbeiter	48,4% (12.234)	38,1% (12.248)	68,6% (12.228)
Insgesamt	48,4% (16.506)	38,4% (16.527)	67,0% (16.504)

Tab. A4: Belastungen aus der Arbeitstätigkeit – bei Tätigkeiten im gewerblichen Bereich. Prozentualer Anteil der Beschäftigten mit starken Belastungen, d.h. mit entsprechenden Belastungen in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit (Fallzahlen in Klammern).



	Reihen- folge	Arbeits- methode	Arbeits- tempo	Fallzahl
Alleinunternehmer	85,5	87,3	88,1	1.432
	88,2	87,1	89,9	1.077
	89,2	90,6	91,4	1.477
	90,2	90,7	91,9	1.389
Unternehmer, 2-9 MA	87,3	88,7	88,9	620
	86,7	87,9	86,4	405
	90,8	92,2	90,0	612
	91,5	91,0	90,1	646
Unternehmer, 10-249 MA	88,0	87,0	83,2	108
	91,0	90,9	91,9	111
	87,3	89,0	82,1	118
	94,1	90,1	91,0	101
Unternehmer, > 249 MA	62,5	87,5	75,0	8
	100,0	100,0	100,0	6
	50,0	62,5	62,5	8
	100,0	100,0	100,0	9
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	79,6	81,0	78,6	1.722
	80,4	80,2	77,1	1.093
	80,6	79,9	76,2	1.623
	82,0	80,2	77,5	1.572
Mitarbeiter	56,0	59,3	61,5	7.954
	58,8	59,6	62,9	4.968
	59,9	59,7	62,8	7.635
	61,0	61,6	63,0	7.141
Insgesamt	65,9	67,6	68,8	11.844
	68,0	68,4	70,4	7.660
	68,5	68,7	70,0	11.473
	69,9	70,1	70,7	10.858

Tab. A5: Möglichkeit Reihenfolge, Arbeitsmethode und Arbeitstempo selbst zu bestimmen im Zeitverlauf (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005, dritte Zahl: Erhebung 2010, vierte Zahl: Erhebung 2015). Antwortvorgaben: ja, nein. Angegeben ist der Anteil der mit „Ja“ Antwortenden in %.

	Selbständiges Problemlösen	Komplexe Aufgaben	Aufgabe verlangt Lernen	Fallzahl
Alleinunternehmer	91,8	51,6	68,2	1.429
	90,8	59,5	70,0	1.075
	93,6	63,0	70,7	1.480
	92,1	62,6	76,6	1.390
Unternehmer, 2-9 MA	93,9	63,2	75,3	623
	94,1	67,8	75,0	409
	96,1	67,3	73,9	615
	95,2	69,5	79,4	650
Unternehmer, 10-249 MA	96,3	80,0	85,7	107
	92,8	70,3	80,9	111
	94,0	76,1	82,2	117
	97,0	80,2	89,1	101
Unternehmer, > 249 MA	100,0	62,5	62,5	8
	100,0	100,0	100,0	6
	87,5	75,0	83,3	8
	100,0	88,9	77,8	9
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	93,6	74,3	82,8	1.720
	93,8	77,8	83,7	1.093
	91,3	76,6	80,4	1.630
	94,8	80,5	85,4	1.574
Mitarbeiter	77,3	53,3	68,7	7.933
	78,1	57,3	69,9	4.970
	78,7	54,1	65,5	7.668
	83,8	60,4	70,9	7.157
Insgesamt	82,5	56,9	71,2	11.820
	83,2	61,3	77,2	7.664
	83,5	59,4	68,9	11.518
	87,2	64,3	74,4	10.881

Tab. A6: Intrinsisch motivierende Arbeitsinhalte im Zeitverlauf (Erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005, dritte Zahl: Erhebung 2010, vierte Zahl: Erhebung 2015).  
Antwortvorgaben: ja, nein. Angegeben ist der Anteil der mit „Ja“ Antwortenden in Prozent.

	Kein Tag	1-3 Tage	4-10 Tage	≥ 10 Tage	Summe	Fallzahl
Alleinunternehmer	38,0	11,6	22,3	28,1	100,0	1.417
	35,6	13,0	25,0	26,5	100,0	1.050
	42,9	14,2	21,9	21,0	100,0	1.434
	41,4	14,4	24,1	20,2	100,0	1.334
Unternehmer, 2-9 MA	29,6	8,6	27,4	34,4	100,0	614
	28,6	11,3	26,1	34,1	100,0	399
	35,3	15,3	22,9	26,5	100,0	589
	27,7	13,0	30,9	28,5	100,0	622
Unternehmer, 10-249 MA	27,4	15,1	22,6	34,9	100,0	106
	24,5	20,9	25,5	29,1	100,0	110
	35,3	16,4	18,1	30,2	100,0	116
	23,5	13,3	36,7	26,5	100,0	98
Unternehmer, > 249 MA	87,5	0,0	12,5	0,0	100,0	8
	16,7	16,7	50,0	16,7	100,0	6
	66,7	0,0	16,7	16,7	100,0	6
	50,0	0,0	37,5	12,5	100,0	8
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	47,5	19,1	21,3	12,2	100,0	1.720
	42,5	20,7	24,0	12,7	100,0	1.077
	48,8	19,2	21,0	11,0	100,0	1.602
	44,7	20,7	23,0	11,6	100,0	1.554
Mitarbeiter	69,4	12,7	11,8	6,0	100,0	7.917
	68,0	14,6	12,2	5,2	100,0	4.888
	71,5	13,1	10,2	5,2	100,0	7.572
	69,1	13,5	11,2	6,2	100,0	7.052
Insgesamt	60,0	13,0	15,4	11,3	100,0	11.782
	57,1	15,2	16,6	11,1	100,0	7.530
	62,4	14,3	14,0	9,4	100,0	11.319
	59,2	14,6	15,9	10,2	100,0	10.668

Tab. A7: Arbeitszeit im Zeitverlauf (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005, dritte Zahl: Erhebung 2010, vierte Zahl: Erhebung 2015). Prozentualer Anteil der Personen, für die die angeführten Bedingungen zutreffen.

	Hohes Arbeits- tempo	Starker Termindruck	Fallzahl
Alleinunternehmer	39,4	39,3	1.421
	46,0	47,6	1.074
	41,3	43,0	1.477
	43,6	46,1	1.389
Unternehmer, 2-9 MA	49,7	50,6	620
	58,6	54,5	406
	52,0	51,4	614
	55,1	55,6	648
Unternehmer, 10-249 MA	55,7	64,8	106
	58,6	58,6	111
	58,1	61,9	117
	48,5	58,4	101
Unternehmer, > 249 MA	25,0	37,5	8
	83,3	83,3	6
	75,0	37,5	8
	33,3	44,4	9
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	54,2	63,1	1.714
	58,1	65,1	1.090
	57,0	64,8	1.629
	57,8	65,1	1.573
Mitarbeiter	50,1	48,8	7.930
	53,3	53,3	4.977
	51,0	51,6	7.681
	53,4	54,9	7.154
Insgesamt	49,4	50,0	11.799
	53,3	54,2	7.664
	50,8	52,4	11.526
	52,9	55,3	10.874

Tab. A8: Zeitbelastung aus der Arbeitstätigkeit im Zeitverlauf (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005, dritte Zahl: Erhebung 2010, vierte Zahl: Erhebung 2015).

Prozentualer Anteil der Arbeitnehmer mit starken Belastungen, d.h. mit entsprechenden Belastungen in mindestens der Hälfte der Arbeitszeit.

	Unzufriedenheit	Anzahl
Alleinunternehmer	13,8	1.432
	18,9	1.075
	15,4	1.480
	12,7	1.389
Unternehmer, 2-9 MA	6,8	616
	11,8	406
	9,9	616
	6,9	649
Unternehmer, 10-249 MA	4,7	106
	5,5	110
	5,0	119
	3,0	101
Unternehmer, > 249 MA	0,0	8
	0,0	6
	12,5	8
	0,0	9
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	11,0	1.720
	11,2	1.096
	10,1	1.626
	11,6	1.568
Mitarbeiter	16,9	7.954
	18,1	4.972
	17,3	7.651
	15,2	7.164
Gesamt	15,0	11.836
	16,7	7.665
	15,5	11.500
	13,7	10.880

Tab. A9: Anteil der Personen, die mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden sind im Zeitverlauf (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005, dritte Zahl: Erhebung 2010, vierte Zahl: Erhebung 2015). Angegeben ist der Anteil der Personen, die nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden sind.

	Tätig- keitslast	Umge- bungs- last	Intrinsi- sche Arbeit	Auto- nomie	Zeit- belas- tung	Unzu- frieden- heit	Fall- zahl
Alleinunternehmer	97,3	83,3	102,5	117,7	86,1	94,0	1.432
	101,9	93,4	103,1	116,5	91,4	97,0	1.075
	102,5	97,5	105,8	118,4	90,4	93,0	1.480
	98,8	90,8	103,1	118,0	88,4	94,7	1.389
Unternehmer, 2-9 MA	90,9	87,4	106,6	118,7	100,8	83,7	616
	98,5	96,0	106,2	116,5	105,6	85,4	406
	94,1	96,1	107,8	118,8	99,3	84,2	616
	92,6	93,5	105,6	118,0	102,1	88,3	649
Unternehmer, 10-249 MA	76,9	89,6	112,3	117,3	115,3	81,4	106
	80,5	84,5	107,8	119,6	103,6	80,1	110
	78,7	84,3	110,9	115,7	109,1	79,7	119
	64,5	74,0	109,9	118,5	100,5	79,7	101
Unternehmer, > 249 MA	61,9	90,2	105,1	110,2	83,1	71,1	8
	38,6	62,0	118,8	124,7	144,1	66,7	6
	63,5	70,0	107,0	98,4	112,9	88,3	8
	66,0	76,0	110,0	123,6	85,3	79,7	9
Arbeitnehmer, Vorgesetzte	83,5	92,6	110,3	113,3	110,7	90,3	1.720
	81,9	94,3	110,0	111,8	110,0	89,5	1.096
	85,1	96,9	110,0	111,4	110,4	91,6	1.626
	86,9	96,0	108,8	111,2	108,1	92,6	1.568
Mitarbeiter	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	7.954
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	4.972
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	7.651
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	7.164

Tab. A10: Vergleich der Arbeitsbelastungen (Indexwerte) unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen im Zeitverlauf (erste Zahl: Erhebung 2000, zweite Zahl: Erhebung 2005, dritte Zahl: Erhebung 2010, vierte Zahl: Erhebung 2015).