

Atypische Erwerbsverläufe und wahrgenommene Fehlbelastungen

Diese Veröffentlichung ist eine Zusammenfassung des Abschlussberichts zum Projekt „Atypische Erwerbsverläufe und Arbeitsorganisationsformen und ihr Zusammenhang zu wahrgenommenen Fehlbelastungen“ - Projekt F 1897 - im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Autoren: Dipl.-Kfm. Dominik Hecker
Dr. Nathalie Galais
Prof. Dr. Klaus Moser

Lehrstuhl für Psychologie,
insb. Wirtschafts- und Sozialpsychologie
Universität Erlangen-Nürnberg
Lange Gasse 20
90403 Nürnberg

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund
Telefon: 0231 9071-0
Telefax: 0231 9071-2454
E-Mail: poststelle@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40-42, 10317 Berlin
Telefon: 030 51548-0
Telefax: 030 51548-4170

Dresden:
Proschhübelstr. 8, 01099 Dresden
Telefon: 0351 5639-50
Telefax: 0351 5639-5210

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Kurzreferat.....	3
1 Aufbau der Untersuchung	4
2 Beschreibung der Hauptuntersuchung.....	5
3 Entwickelte Messverfahren	6
3.1.1 Strukturmerkmale unsicherer Beschäftigung.....	7
3.1.2 Wechsel und Brüche	8
3.1.3 Berufliche Entwicklung	9
3.1.4 Zukunftsplanung.....	10
3.1.5 Befürchtungen.....	11
3.1.6 Kurzskala Belastungen.....	11
3.2 Testgüte und faktorielle Struktur der entwickelten Instrumente	13
3.3 Interkorrelationen der entwickelten Messinstrumente.....	14
3.3.1 Belastungen in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen.....	15
3.3.2 Geschlecht, Alter, Schulbildung, erlebte Inkongruenz und wahrgenommene Belastungen.....	16
3.3.3 Erwerbsverläufe und erlebte Belastungen.....	18
4 Literaturverzeichnis	19

Atypische Erwerbsverläufe und wahrgenommene Fehlbelastungen

Kurzreferat

Die Zunahme flexibler bzw. atypischer Beschäftigungsformen schlägt sich in einer zunehmenden Diskontinuität der individuellen Erwerbsbiographien und einer Abkehr von der „überdauernden“ Zugehörigkeit zu einem Unternehmen nieder. Häufige Wechsel von Arbeitgebern, Tätigkeitsbereichen und Arbeitsorten werden für Erwerbstätige mehr und mehr zur Normalität. Dabei ist davon auszugehen, dass diese Flexibilität für die Betroffenen eine besondere Anforderung darstellt und durch spezifische Stressoren gekennzeichnet ist. Bisher stehen keine Instrumente zur Verfügung, die die charakteristischen Aspekte der Beanspruchung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe abbilden und spezifische Aspekte individueller Belastung erfassen können. Ziel dieses Projekts war die Entwicklung eines solchen Verfahrens.

Insgesamt wurden sechs Instrumente zur Messung der spezifischen Belastungen von Erwerbstätigen in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen und atypischer Beschäftigung entwickelt. Folgende Konstrukte wurden im Rahmen einer qualitativen Vorstudie an 45 Erwerbstätigen und einem schriftlichen Pretest an 167 Personen als zentrale Facetten von Belastungen im Kontext atypischer Beschäftigung abgeleitet: Befürchtungen hinsichtlich der beruflichen Entwicklung, mangelnde Kontinuität und Verbesserung in der beruflichen Entwicklung, das Erleben von Wechseln und Brüchen in der Berufsbiographie sowie unklare berufliche Zukunftspläne. Auf dieser Basis wurde eine Kurzskala mit sieben Items zur Erfassung der Belastungen entwickelt.

Im Rahmen einer kombinierten Online- und Offline-Untersuchung an 384 Befragten wurden die Testgütekriterien bestimmt und erste Aussagen zur Kriteriumsvalidität der Skalen getroffen. Diese zeigten durchweg gute Reliabilitäten von Cronbach's Alpha $> .75$. Auf der Basis von Mittelwertvergleichen und Klassifizierungsverfahren konnten erste Hinweise für die Eignung der Skalen zur Erfassung und Kontrastierung von Belastungen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen gefunden werden. Mittels Clusteranalyse gelang es, die Beschäftigtengruppen auf Basis der Belastungsmaße voneinander zu unterscheiden. Allgemein zeigte sich, dass die Gruppen der Befristet Beschäftigten und der Zeitarbeitnehmer die höchsten Belastungen erleben und Festangestellte die geringsten.

Arbeitnehmer, die eine Inkongruenz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Beschäftigungsstatus empfanden, erlebten mehr Belastungen als jene, die keine Inkongruenz erlebten. Weiterhin geht das Erleben von Belastungen wie erwartet mit einem höheren Ausmaß an Beanspruchung, vor allem emotionaler Art, einher. D.h. Erwerbstätige, die ein hohes Maß an Belastungen erlebten, wiesen insgesamt ein geringeres Wohlbefinden auf.

Insgesamt zeigte sich ein Zusammenhangsmuster, wonach situative Determinanten wie der Beschäftigungsstatus, Inkongruenz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Beschäftigungsstatus sowie Merkmale der Arbeitsplatzgestaltung stärkere Zusammenhänge zu Belastungen aufweisen als individuelle Merkmale wie Geschlecht oder Alter der Arbeitnehmer. Letzteres kann als ein Beleg für die Kriteriumsvalidität der entwickelten Instrumente gelten, deren vorrangiges Ziel die Abbildung beschäftigungsspezifischer Belastungen ist.

Schlagwörter: Belastungen, atypische Beschäftigung, Diskontinuität, Erwerbsverlauf

1 Aufbau der Untersuchung

Im Rahmen des vorliegenden Projekts wurden insgesamt drei empirische Studien durchgeführt: zwei Vorstudien und eine Hauptuntersuchung. Als Vorstudie wurde zunächst eine qualitativ ausgerichtete Untersuchung atypisch Beschäftigter anhand teilstrukturierter Interviews vorgenommen. Der darauf basierend entwickelte Fragebogen wurde im Anschluss 10 atypisch beschäftigten Personen vorgelegt und in einer face-to-face Situation getestet. Nach einer Überarbeitungsphase wurde in einem Pretest bei ca. 167 Personen das Messinstrument erstmalig in größerem Umfang eingesetzt.

Darauf folgte nach einer erneuten Überarbeitungsphase, eine quantitativ angelegte Hauptuntersuchung mit $N = 384$. Der Pretest der ersten Fragebogenversion und auch die Hauptuntersuchung wurden jeweils in einer Paper-pencil-Version und zugleich als Online-Befragung realisiert. Die einzelnen Phasen der Untersuchung finden sich zusammengefasst in Abb. 1.1 wieder. Der vorliegende Kurzbericht geht auf die entwickelten Instrumente und deren Testgütekriterien ein. Detailliertere Analysen finden sich in dem ausführlichen Ergebnisbericht zu diesem Projekt.

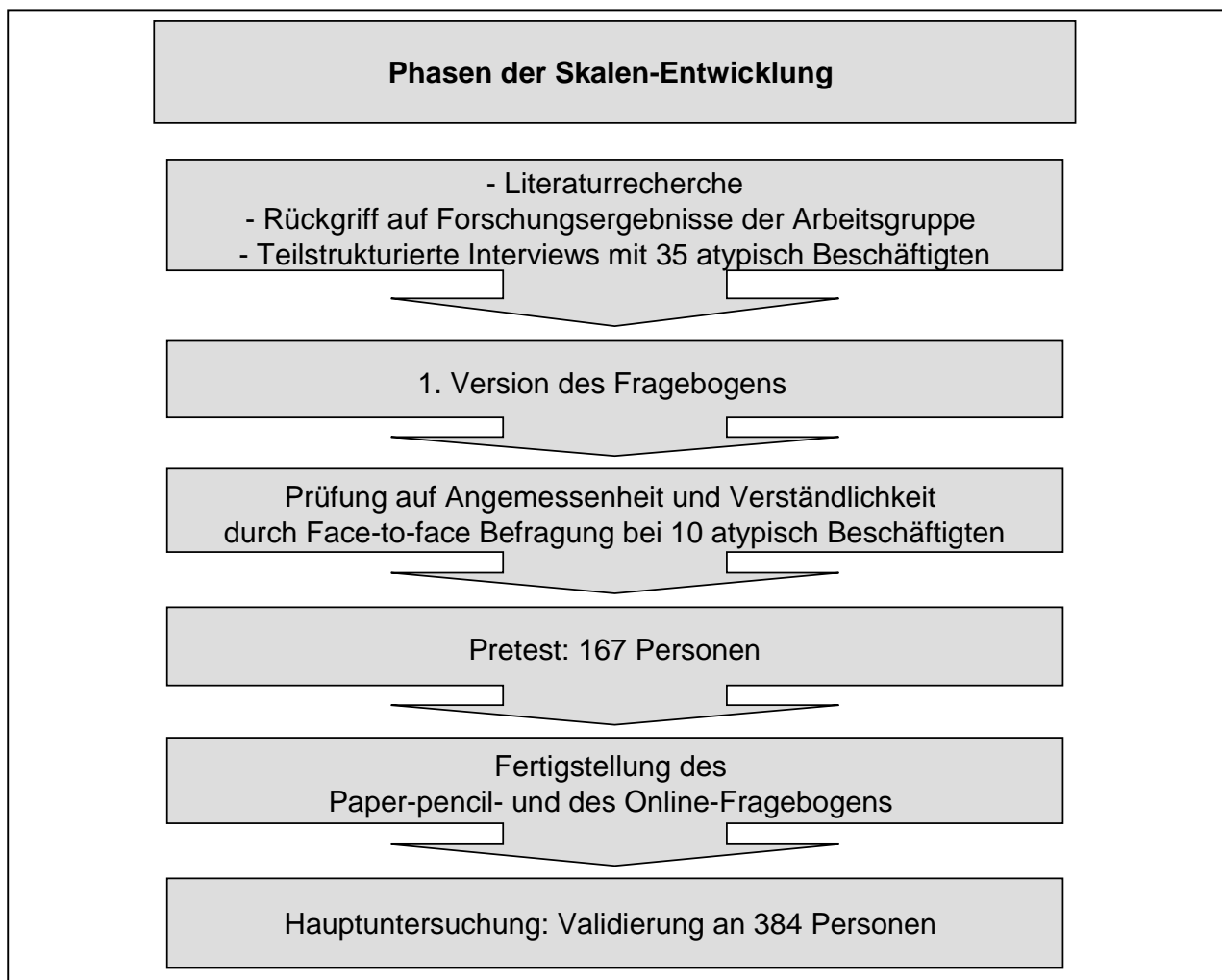


Abb. 1.1 Aufbau der Untersuchung

2 Beschreibung der Hauptuntersuchung

Von den insgesamt 384 befragten Personen sind 55% männlich und 45% weiblich, der jüngste Befragte ist 20 Jahre und der älteste 62 Jahre alt. Das Durchschnittsalter liegt bei 34.8 Jahren (SD = 10.6 Jahre). Die Schulbildung der befragten Personen stellt sich als deutlich überdurchschnittlich dar: 65% haben Abitur/Fach/Hochschulreife, 24% Mittlere Reife und 10% einen Hauptschulabschluss. Die Berufsausbildung verteilt sich folgendermaßen: 45% der Befragten haben einen (Fach-)Hochschulabschluss, 41% eine abgeschlossene Berufsausbildung, 6% einen Meister- bzw. Technikerabschluss und 8% der Befragten können keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen.

Vor dem Hintergrund des Projektziels, ein Messinstrument zu entwickeln und zu testen, mit dem unterschiedliche Beschäftigungsgruppen erfasst und miteinander verglichen werden können, lag der Schwerpunkt bei der Stichprobenziehung auf einer überproportionalen Besetzung der Gruppen Nicht-Normalbeschäftigter.

Repräsentativität in Bezug auf die Gesamtheit der Erwerbstätigen ist bei den im Folgenden berichteten deskriptiven Werten nicht gegeben. Für die Untersuchungsziele, die nicht auf die Normierung des Verfahrens sondern auf die Kriteriumsvalidierung fokussieren, ist diese auch nicht erforderlich (MOSER, 1989).

Tab. 4.1 Verteilung der Beschäftigtengruppen und -merkmale in der Stichprobe

	Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit
Unbefristet Festangestellte	182	47.4%
→ davon Vollzeit	135	35.1%
→ davon Teilzeit	39	10.2%
Befristet Beschäftigte	57	14.8%
→ davon Vollzeit	42	10.9%
→ davon Teilzeit	13	3.4%
Freie Mitarbeiter	32	8.4%
Zeitarbeitnehmer	32	8.4%
Selbständige	20	5.2%
Sonstige (Auszubildende, Aushilfen, Praktikanten, Saisonarbeiter, Arbeitslose)	60	15.6%

Anmerkung: n = 384.

Insgesamt wurden 160 Personen, die nicht normalbeschäftigt sind (Teilzeit, Befristung, Freie Mitarbeit, Zeitarbeit), befragt. Die Verteilung der Befragten auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen kann Tab. 4.1 entnommen werden. Den größten Anteil an der Stichprobe bilden die unbefristet Festangestellten, die 47% der Stichprobe ausmachen, wobei von diesen weniger als ein Viertel Teilzeitbeschäftigte sind. Die zweitgrößte Gruppe bilden befristet Beschäftigte. Freie Mitarbeiter und Zeitarbeitnehmer stellen jeweils gut 8% der Stichprobe. Die meisten Befragten (90%) geben zudem an, nicht für mehr als ein Unternehmen tätig zu sein.

3 Entwickelte Messverfahren

Im vorliegenden Projekt wurden insgesamt sechs Messinstrumente entwickelt. Es handelt sich dabei um fünf Skalen, die aus jeweils drei bis acht Items bestehen. Des Weiteren wurde eine Merkmalsliste zu Strukturmerkmalen unsicherer Beschäftigung zusammengestellt, die kritische Aspekte atypischer und diskontinuierlicher Erwerbsarbeit abbildet. Von allen Instrumenten wird jeweils erwartet, dass durch ihren Einsatz verschiedene Typen von Beschäftigungsformen bzw. atypischen Erwerbsverläufen und die damit einhergehenden Belastungen differenziert werden können. Die Erfassung von Merkmalen diskontinuierlicher Erwerbsbiographien und deren Belastungs- bzw. Beanspruchungspotential führte bei der Entwicklung der Skalen zu der Frage, ob die Merkmale explizit mit einer negativen Bewertung verbunden werden sollten. Dies würde bedeuten, dass ein Merkmal, wie z.B. das Erleben von Brüchen, durch ein Item mit einer negativen Konnotation abgefragt werden würde, um dem Beanspruchungscharakter der Diskontinuität gerecht zu werden. Im Rahmen der Item- und Skalenentwicklung und den Voruntersuchungen hat es sich allerdings gezeigt, dass die spezifischen Merkmale diskontinuierlicher Erwerbsbiographien von der Valenz bzw. der Bewertung der unterschiedlichen Aspekte getrennt werden sollten. Merkmale einer diskontinuierlichen Beschäftigung wie etwa das Erleben von beruflichen Unterbrechungen können von den jeweiligen Beschäftigten unterschiedlich bewertet werden. Die Bewertung der Personen hängt beispielsweise davon ab, ob sie die Kontrolle über diese Entwicklung hatten. Verbindet man die Merkmale einer diskontinuierlichen Erwerbsbiographie mit einer Bewertung, kann dies dazu führen, dass Personen, die bestimmte Aspekte von Diskontinuität zwar erlebt haben, diese jedoch nicht negativ bewerten, keine adäquate Antwortmöglichkeit erhalten. Bei der Skalenentwicklung wurde auf eine differenzierte Erfassung von Merkmalen und Aspekten diskontinuierlicher und atypischer Beschäftigung einerseits und von Ängsten und Befürchtungen andererseits geachtet. In den folgenden Abschnitten werden die entwickelten Instrumente vorgestellt, im letzten Unterabschnitt folgt dann eine zusammenfassende Übersicht.

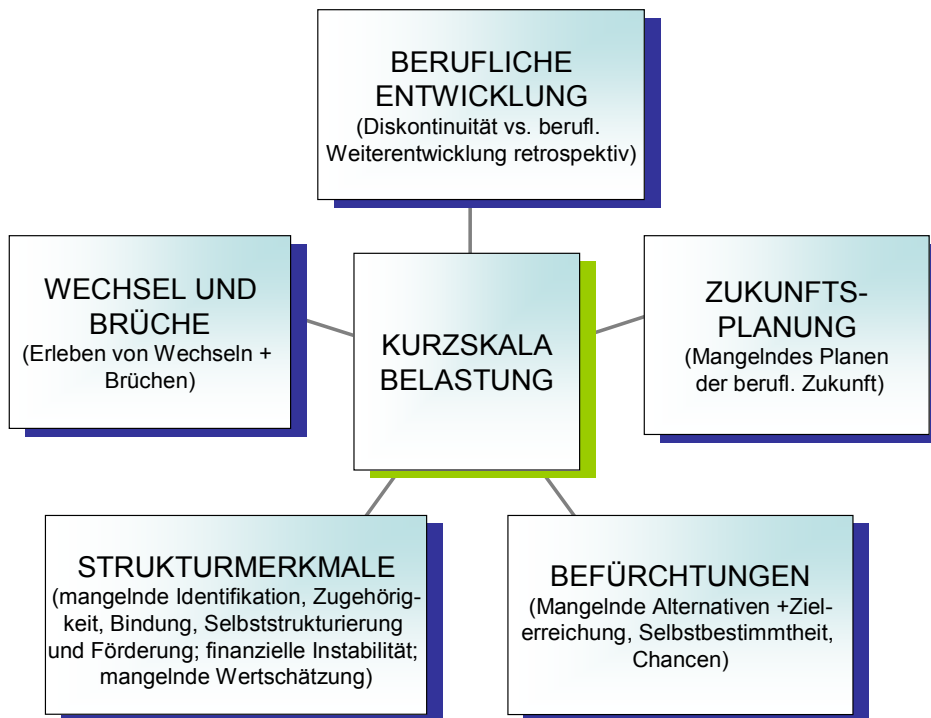


Abb. 3.1 Im Rahmen des Projekts entwickelte Messinstrumente

3.1.1 Strukturmerkmale unsicherer Beschäftigung

Im Folgenden werden zehn Merkmale, die sich als charakteristisch für atypische Beschäftigungssituationen gezeigt haben, mit jeweils einem Item erfasst. Diese Merkmale unsicherer Beschäftigungssituationen wurden zum einen aus der Literatur abgeleitet (ERTEL & PRÖLL, 2003; SCHAEFER et al., 2000; VIRTANEN et al., 2003; WIELAND et al., 2001), und zum anderen aus den Selbstbeschreibungen belastender Faktoren der atypisch Beschäftigten im Rahmen der qualitativen Vorstudie generiert. Die Merkmale haben sich dabei als besonders bedeutsam für Personen in unsichereren Beschäftigungsverhältnissen gezeigt. Es wurden jeweils Einzelitems zu den Merkmalen realisiert. Diese können der folgenden Tabelle entnommen werden.

Tab. 3.1 Strukturmerkmale unsicherer Beschäftigung

MW	SD	Item
3.18	1.24	Mangelnde Förderung der beruflichen Entwicklung Das Unternehmen, für das ich arbeite, fördert meine berufliche Weiterentwicklung. (r)
3.73	1.22	Mangelnde Selbststrukturierung des Arbeitsalltags I (Örtlich & Inhaltlich) Wo und wie ich arbeite, entscheide ich jeden Tag neu. (r)
2.58	1.30	Mangelnde Selbststrukturierung des Arbeitsalltags II (Zeitlich) Wie ich meinen Arbeitstag zeitlich organisiere, liegt ganz an mir selbst. (r)
2.43	1.10	Negative Auswirkungen auf Privatleben Wirkt sich Ihr Berufsleben negativ auf Ihr Privatleben (z.B. Freizeit und Familie) aus?
1.74	1.05	Finanzielle Instabilität Können Sie sich auf ein regelmäßiges Einkommen aus ihrer derzeitigen Arbeitstätigkeit verlassen? (r)
2.72	1.16	Mangelnde berufliche Freiheit Erleben Sie eine große Freiheit in Ihrem beruflichen Leben?
2.19	1.12	Mangelnde Kenntnis- und Fähigkeitsnachweise Verfügen Sie über Nachweise und Belege für Ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten?
2.47	1.13	Mangelnde Identifikation I (Beruf) Ich identifiziere mich in erster Linie mit meinem Beruf.
2.81	1.15	Mangelnde Identifikation II (Unternehmen) Ich identifiziere mich in erster Linie mit dem Unternehmen für das ich arbeite.
2.46	1.04	Mangelnde Identifikation III (Arbeitsaufgaben) Ich identifiziere mich in erster Linie mit meinen Arbeitsaufgaben.

3.1.2 Wechsel und Brüche

Mit Hilfe von drei Items wird das Erleben von Wechseln und Brüchen in der Erwerbsbiographie der Probanden abgefragt. Es hat sich gezeigt, dass viele der im Rahmen der Voruntersuchungen interviewten atypisch Beschäftigten bereits eine Vielzahl von Tätigkeits- und Berufswechseln in ihrer bisherigen Berufsbiographie erlebt hatten. Wechsel und Brüche sind augenscheinlich zentrale Merkmale von diskontinuierlichen Erwerbsbiographien und „boundaryless careers“ (SULLIVAN, 1999). In den Voruntersuchungen wurde das Erleben von Wechseln und Brüchen im Kontext atypischer bzw. unsicherer Beschäftigungskonstellationen als Belastung betrachtet.

Tab. 3.2 Skala Wechsel und Brüche

<u>Faktor-ladung</u>	<u>MW</u>	<u>SD</u>	Bitte geben Sie an, inwiefern folgende Aussagen zustimmen	Stimmt gar nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt teilweise	Stimmt eher	Stimmt voll und ganz
.79	3.01	1.28	Mein Berufsleben ist geprägt von Wechseln in Bezug auf die Arbeitstätigkeiten und Arbeitsgebiete.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.81	2.78	1.30	Wenn ich mich mit anderen vergleiche, gab es in meinem bisherigen Berufsleben viele Wechsel.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.84	3.30	1.20	Mein Berufsleben verläuft eher gleichförmig. (r)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

3.1.3 Berufliche Entwicklung

Mit dieser Skala (vier Items) wird untersucht, inwieweit die Untersuchungsteilnehmer rückblickend auf die letzten fünf Jahre in ihrer Berufstätigkeit eine berufliche Weiterentwicklung erlebt haben. Eine kontinuierliche berufliche Entwicklung im Sinne einer hohen Ausprägung der Skala würde bedeuten, dass die Stationen der Berufstätigkeit als aufeinander aufbauend erlebt wurden bzw. eine erkennbare „Linie“ und Verbesserung vorhanden war. Eine hohe Ausprägung impliziert zudem, dass die Befragten ihre Kompetenzen weiterentwickeln konnten. Diese Merkmale sind den Erkenntnissen aus den qualitativen Interviews und der Voruntersuchung zufolge bei atypischen Beschäftigungskonstellationen sehr häufig nicht gegeben.

Tab. 3.3 Skala Berufliche Entwicklung

<u>Faktor-ladung</u>	<u>MW</u>	<u>SD</u>	Bitte geben Sie an, inwiefern folgende Aussagen zustimmen	Nein, gar nicht	Eher nicht	Teils/teils	Eher ja	Ja, Voll und ganz
.78	3.92	1.00	Konnten Sie viel dazulernen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.81	3.36	1.26	Hat sich Ihre berufliche Situation insgesamt verbessert?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.84	3.29	1.26	Bauen die Stationen Ihrer Berufstätigkeit aufeinander auf?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

.70	3.35	1.13	Ist in Ihrer beruflichen Tätigkeit der letzten Jahre eine „klare Linie“ erkennbar?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
-----	------	------	--	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

3.1.4 Zukunftsplanung

Mit dieser Skala (vier Items) wird untersucht, ob und inwieweit die Beschäftigten ihre eigene berufliche Zukunft konkret planen (können). Im Rahmen der Voruntersuchungen hat sich gezeigt, dass viele der atypisch Beschäftigten, insbesondere Zeitarbeitnehmer, keine beruflichen Pläne für die berufliche Zukunft hatten, was sich z.T. in Aussagen wie „Ich mache keine Pläne mehr, da sowieso immer alles anders kommt“ ausdrückte. Folgt man den Annahmen, die in der Literatur formuliert werden und den durchgeführten Interviews, so deutet einiges darauf hin, dass Personen mit einer eher unsicheren Beschäftigung keine klaren und konkreten Pläne für ihre zukünftige berufliche Entwicklung und Tätigkeit haben (z.B. KÖNIG, 1993; PEARCE, 1993; MOW, 1987). In den Interviews zeigte sich, dass atypisch Beschäftigte sich kaum Ziele setzten in Richtung einer beruflichen Fortentwicklung, um die mit der derzeitigen Beschäftigung verbundenen (Erwerbslosigkeits-)Risiken zu überwinden. Nicht klar ist in diesem Zusammenhang die Frage nach Ursache und Wirkung, also ob Personen mit weniger klaren beruflichen Zielen eher in atypischen Beschäftigungen arbeiten, oder ob die Erfahrung einer diskontinuierlichen, atypischen Beschäftigung im Erwerbsverlauf dazu führt, dass die Personen sich eher keine anspruchsvollen beruflichen Ziele mehr setzten. Ungeachtet dessen, dass sowohl Selektions- als auch Sozialisierungseffekte angenommen werden können, ist es im Hinblick auf die häufig erlebte Inkongruenz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Beschäftigungsstatus bei atypisch Beschäftigten, wie beispielsweise bei Zeitarbeitnehmern, bedenklich, dass die „unzufriedenen“ Erwerbstätigen keine Zukunftsplanung vornehmen (können). Dies mag auch das Resultat einer resignativen Einschätzung der eigenen beruflichen Optionen sein.

Tab. 3.4 Skala Zukunftsplanung

<u>Faktor-ladung</u>	<u>MW</u>	<u>SD</u>		Nein	Eher nicht	Teils/teils	Eher ja	Ja
			Bitte geben Sie an, inwiefern folgende Aussagen zustimmen					
.92	3.13	1.22	Wissen Sie, wie es zukünftig beruflich weitergehen wird?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.92	2.81	1.18	Wissen Sie schon heute, wie Ihre Arbeitssituation in Zukunft aussehen wird?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.89	3.05	1.20	Wissen Sie schon heute, welche Tätigkeit Sie wahrscheinlich in Zukunft ausüben werden?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

.82	3.09	1.22	Ist es Ihnen aufgrund Ihrer Beschäftigungssituation möglich, Pläne für Ihre berufliche und private Zukunft zu machen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
-----	------	------	---	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

3.1.5 Befürchtungen

Anhand einer aus sechs Items bestehenden Skala werden Befürchtungen zur beruflichen Zukunft ermittelt. Personen mit einer aktuell atypischen Beschäftigungssituation verfügen zumeist auch über ausgeprägte Befürchtungen hinsichtlich der eigenen weiteren beruflichen Zukunft.

<u>Faktor-ladung</u>	<u>MW</u>	<u>SD</u>	Bitte geben Sie an, inwiefern folgende Aussagen zustimmen	Be- fürchte ich gar nicht	Be- fürchte ich eher nicht	Be- fürchte ich teilwei- se	Be- fürchte ich eher	Be- fürchte ich sehr
.85	2.98	1.32	... dass ich wenige Alternativen haben werde bei der Wahl meiner Arbeitsstelle.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.84	2.93	1.25	... dass ich nicht selbst bestimmen kann, wie mein Berufsleben verläuft.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.86	2.84	1.19	... dass sich meine beruflichen Ziele nicht verwirklichen lassen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.85	2.93	1.24	... dass ich keine Arbeitsstelle finde, die meinen Wünschen entspricht.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.80	3.05	1.33	... dass sich meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtern werden.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.65	3.21	1.27	... dass ich mit meinem Verdienst meinen gewünschten Lebensstandard nicht verwirklichen kann.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

3.1.6 Kurzskala Belastungen

Um eine ökonomische Messung von Belastungen zu ermöglichen, wurde aus den vorgenannten Instrumenten eine Kurzskala „wahrgenommene Belastungsfaktoren atypisch Beschäftigter“ gebildet. Diese Kurzskala besteht aus insgesamt sieben Items. Mit ihnen werden Kernaspekte erfragt, die sich in den Voruntersuchungen als

besonders geeignet erwiesen haben für die Unterscheidung von Normal- und atypisch Beschäftigten. Mit den Items der Kurzskala werden somit jene Bereiche erfasst, in denen atypisch bzw. unsicher beschäftigte Personen hinsichtlich der Bewertung ihrer Beschäftigungssituation besonders stark von Normalbeschäftigten abweichen. Dies sind: Die mangelnde Förderung beruflicher Weiterentwicklung durch den Arbeitgeber, die mangelnde Wertschätzung der Tätigkeit durch andere, mangelnde berufliche Freiheit, fehlende Beschäftigungssicherheit bzw. Arbeitsplatzunsicherheit, mangelnde organisationale Zugehörigkeit, negative Befürchtungen zur beruflichen Zukunft sowie eine diskontinuierliche Berufsbiographie. Die Items zu diesen Bereichen sind als Fragen formuliert, die Probanden können das Ausmaß ihrer Zustimmung auf einer 5-stufigen Likert-Skala (gar nicht, wenig, teil teils, ziemlich, sehr) angeben.

Tab. 3.5 Kurzskala Belastungen

<u>Fator-la-</u>	<u>MW</u>	<u>SD</u>	Bitte geben Sie an, inwiefern folgende Aussagen zustimmen	Nein, gar nicht	Eher nicht	Teils/ teils	Eher ja	Ja, Voll und ganz
.688	3.25	1.24	Fördert Ihr Arbeitgeber aktiv Ihre berufliche Entwicklung und Karriere? (r)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.707	3.05	1.33	Erfordert Ihre Arbeitssituation, nach zukünftigen Beschäftigungsalternativen Ausschau zu halten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.619	2.75	1.01	Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit genügend anerkannt wird? (r)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.628	2.66	1.14	Ist in Ihrer beruflichen Tätigkeit der letzten Jahre eine „klare Linie“ erkennbar? (r)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.587	2.79	1.27	Wenn Sie an Ihr zukünftiges Berufsleben denken: Befürchten Sie, dass Sie mit Ihrem Verdienst Ihren gewünschten Lebensstandard nicht verwirklichen können?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.740	2.25	1.07	Wie wahrscheinlich ist es für Sie persönlich, dass Sie in naher Zukunft arbeitslos werden?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
.497	3.15	1.31	Ist Ihr Arbeitsleben stark durch die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Unternehmen geprägt? (r)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

3.2 Testgüte und faktorielle Struktur der entwickelten Instrumente

Die Reliabilitäten der entwickelten Skalen liegen im Bereich von $\alpha = .76$ bis $.90$ (siehe Übersicht, Tab. 3.3). Sie sind somit durchweg als sehr zufrieden stellend zu bewerten (BORTZ, 1999). Untersucht man die Reliabilitäten der Skalen getrennt für die Online- und Offline- Version des Fragebogens, so zeigen sich sehr ähnliche Reliabilitäten für die beiden Versionen. Alle Reliabilitäten liegen auch bei getrennter Betrachtung über $.70$ und sind damit als zuverlässig zu betrachten.

Die Faktorstrukturen der Skalen wurden ebenfalls untersucht mit dem Ergebnis, dass bei allen eingesetzten Skalen von Eindimensionalität ausgegangen werden kann. Dies gilt wiederum für die Offline-Version ebenso wie für die Online-Version des Fragebogens. Die Eigenwerte des ersten Faktors, sowie die Anteile aufgeklärter Varianz werden in Tab. 3.6 zusammenfassend aufgeführt.

Tab. 3.6 Testgüte der entwickelten Messinstrumente zur Analyse belastender Faktoren atypisch Beschäftigter getrennt nach Online- und Offline-Stichprobe

Skala bzw. erfasstes Konstrukt	Beispiel-Item	Eigenwert des 1. Faktors und % aufgeklärte Varianz	Reliabilität Cronbach's Alpha, Itemanzahl, Stichprobenumfang
<u>Kurzskala Belastungen</u>	„Erfordert Ihre Arbeitssituation, nach zukünftigen Beschäftigungsalternativen Ausschau zu halten?“	Gesamt: 2.9, 41% Offline: 3.1, 44% Online: 2.7, 39%	$\alpha = .76$; 7 Items; n = 301 α offline = $.77$; n = 111 α online = $.73$; n = 190
<u>Befürchtungen</u>	„Wenn Sie an Ihr zukünftiges Berufsleben denken: Befürchten Sie, dass sich Ihre beruflichen Ziele nicht verwirklichen lassen?“	Gesamt: 4.0; 66% Offline: 3.7, 61% Online: 4.1, 69%	$\alpha = .89$; 6 Items; n = 358 α offline = $.87$; n = 169 α online = $.91$; n = 189
<u>Kontinuität und Entwicklung</u>	„Bauen die Stationen Ihrer Berufstätigkeit aufeinander auf?“	Gesamt: 2.5, 62% Offline: 2.5, 64% Online: 2.5, 60%	$\alpha = .79$; 4 Items; n = 304 α offline = $.81$; n = 114 α online = $.78$; n = 190
<u>Wechsel/Brüche des Erwerbsverlaufs</u>	„Mein Berufsleben ist geprägt von wechselnden Arbeitstätigkeiten und Arbeitsgebieten.“	Gesamt: 2.1, 71% Offline: 2.1, 70% Online: 2.1, 70%	$\alpha = .79$; 3 Items; n = 380 α offline = $.79$; n = 176 α online = $.78$; n = 204
<u>Zukunftsplanung</u>	„Wissen Sie schon heute, wie Ihre Arbeitssituation in Zukunft aussehen wird?“	Gesamt: 3.1, 79% Offline: 3.2, 79% Online: 3.1, 78%	$\alpha = .91$; 4 Items, n = 296 α offline = $.91$; n = 100 α online = $.91$; n = 196

3.3 Interkorrelationen der entwickelten Messinstrumente

Betrachtet man die Interkorrelationen der Skalen zur Erfassung von Aspekten der Fehlbelastung, so zeigen sich hochsignifikante Korrelationen zwischen der Kurzskala zu Belastungen und den entwickelten Instrumenten zu Befürchtungen, Kontinuität/Entwicklung, Wechseln/Brüchen sowie Zukunftsplanungen (Tab. 4.3). Die hohen Zusammenhänge mit der Skala Belastung verstehen sich durch die Aufnahme und Einbindung zentraler Aspekte und Items dieser Skalen.

Tab. 3.7 Interkorrelationen der entwickelten Messinstrumente

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Kurzskala Belastungen	(.76)				
2. Befürchtungen	.67**	(.89)			
3. Berufl. Entwicklung	-.66**	-.49**	(.79)		
4. Wechsel/Brüche	.24**	.11*	-.05	(.79)	
5. Zukunftsplanung	-.67**	-.52**	.43**	-.17**	(.91)

Anmerkungen: 310 < n < 376, *p < .05, **p < .01, Reliabilitäten in Klammern.

In Tab. 3.8 sind die Zusammenhänge der entwickelten Skalen mit den im Rahmen des Projekts entwickelten Strukturmerkmalen unsicherer Beschäftigung dargestellt.

Tab. 3.8 Interkorrelationen der entwickelten Skalen mit Strukturmerkmalen unsicherer Beschäftigung

	Kurzskala Belastungen	Befürchtungen	Berufl. Entwicklung	Wechsel/Brüche	Zukunftsplanung
1. Finanzielle Instabilität	.41**	.24**	-.34**	.15*	-.33**
2. Mangelnde Kenntnis- & Fähigkeitsnachweise	.20**	.19**	-.36**	-.15**	-.25**
3. Negative Auswirkungen auf Privatleben	.20**	.21**	-.06	.17**	-.19**
4. Mangelnde Identifikation I (Beruf)	.26**	.16**	-.31**	.01	-.23**
5. Mangelnde Identifikation II (Unternehmen)	.51**	.23**	-.34**	.13*	-.32**
6. Mangelnde Identifikation III (Arbeitsaufgaben)	.28**	.19*	-.29**	-.02	-.23**
7. Mangelnde berufliche Freiheit	.42**	.33**	-.42**	.04	-.26**
8. Mangelnde Förderung der beruflichen Entwicklung	.61**	.34**	-.46**	.08	-.33**
9. Mangelnde Selbststrukturierung des Arbeitsalltags I (örtlich & inhaltlich)	.09	-.01	-.05	-.22**	.00
10. Mangelnde Selbststrukturierung des Arbeitsalltags II (zeitlich)	.40**	.25**	-.38**	-.09	-.21**

Anmerkungen: *p < .05, **p < .01, 283 < n < 309.

3.3.1 Belastungen in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen

Mittels Clusteranalyse wurde mit der explorativ geprüft, inwieweit sich Gruppierungen von Beschäftigten innerhalb des Datensatzes anhand der Belastungswerte bilden bzw. wieder finden lassen. Ziel ist es, mit Hilfe der Kurzsкала die Beschäftigungsgruppen gut abbilden und trennen zu können. Das resultierende Clustermodell auf der Basis der Kurzsкала bildet die kategoriale Variable der Beschäftigungsform vollständig und erwartungsgemäß ab. Die befragten Festangestellten, Freien Mitarbeiter, Selbständigen, Zeitarbeitnehmer und befristet Beschäftigten werden durch die Analyse der Werte bzw. Mittelwerte der Kurzsкала zu Belastungen jeweils in separaten Clustern zusammengefasst.

So werden alle Festangestellten in einem Cluster zusammengefasst, welches den niedrigsten Skalenmittelwert und die geringste Standardabweichung aufweist. Es folgen dann in aufsteigender Höhe der Ausprägung der Kurzsкала Belastungen die Cluster bestehend aus Selbständigen, Freien Mitarbeitern, befristet Beschäftigten und Zeitarbeitnehmern.

Abb. 5.5 zeigt deutlich, dass das Cluster der Selbständigen einen ähnlich niedrigen Wert wie das Cluster der Festangestellten zeigt, es weist jedoch die höchste Standardabweichung aller Cluster auf. Zu berücksichtigen ist, dass dieses Cluster am schwächsten besetzt ist und inhaltlich unter die Beschäftigungsform „Selbständigkeit“ in der Stichprobe ein sehr weit gefasster Bereich von Tätigkeiten fällt (z.B. „Autoverkäufer“ oder „Wirtschaftsberaterin“).

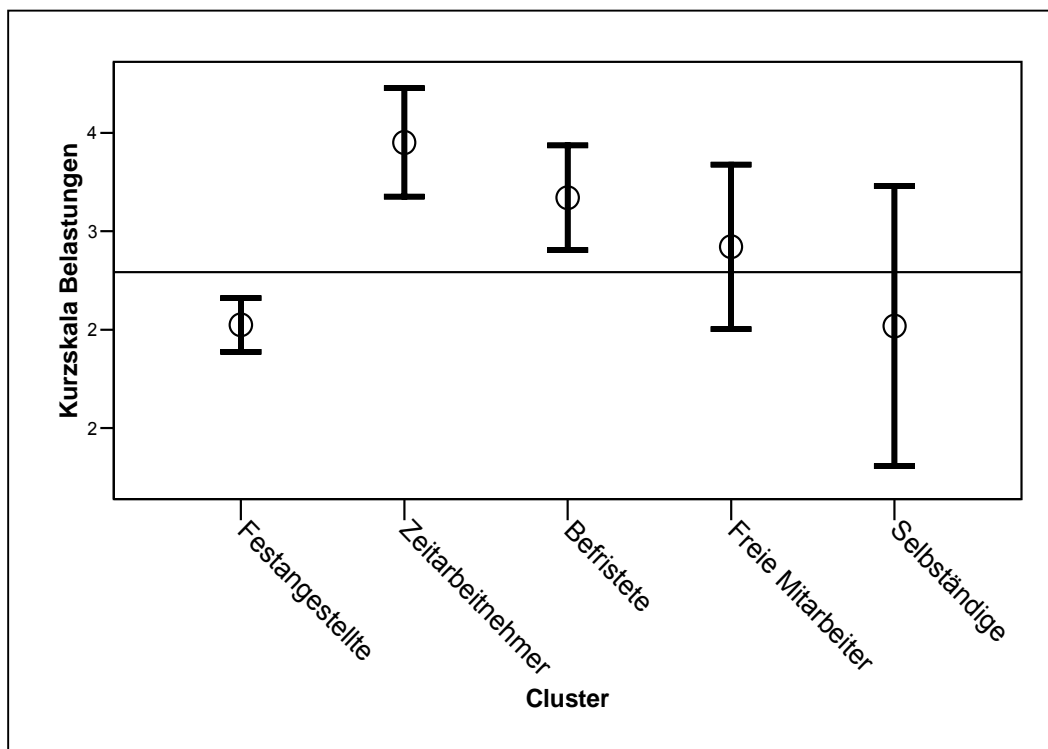


Abb. 3.2 Verteilung der Clustermittelwerte (Bezugslinie entspricht Gesamtmittelwert = 2.79, n = 268)

3.3.2 Geschlecht, Alter, Schulbildung, erlebte Inkongruenz und wahrgenommene Belastungen

In Tab. 3.9 sind die Korrelationen der verschiedenen Skalen zur Messung von Belastungen mit dem Geschlecht, dem Alter und der Schulbildung der Erwerbstätigen aufgeführt. Es zeigt sich eine schwach positive Korrelation zwischen dem Geschlecht und dem Erleben von Wechseln und Brüchen, wobei Männer eher Wechsel erleben als Frauen. Das Geschlecht weist ansonsten jedoch keine weiteren Zusammenhänge mit den Skalen zur Erfassung von Belastungen auf. Somit kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich die verschiedenen Aspekte der Belastungen bei Männern und Frauen grundsätzlich unterscheiden. In Hinblick auf das Alter der Befragten zeigt sich, dass ältere Erwerbstätige eine recht klare Zukunftsplanung haben, aber insgesamt weniger berufliche Entwicklung für die vergangenen fünf Jahren ihrer Erwerbstätigkeit berichten. Die Schulbildung als ein zentraler Aspekt des Humankapitals zeigt die meisten statistisch signifikanten Zusammenhänge mit den Skalen zur Erfassung von Belastungen. Je höher die Schulbildung, desto geringer fallen die allgemeinen Belastungen und Befürchtungen aus und desto besser schätzen die Befragten ihre vergangene berufliche Entwicklung, im Hinblick auf eine Verbesserung der beruflichen Situation und der persönlichen Kompetenzentwicklung, ein. Die Schulbildung als ein zentraler Aspekt des Humankapitals spielt somit eine entscheidende Rolle für das Erleben von Belastungen. Hier muss beachtet werden, dass sich die durchschnittlich erreichte Schulbildung auch in den unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen signifikant unterscheidet. Während Zeitarbeiter im Durchschnitt die geringste Schulbildung haben, sind Freie Mitarbeiter und befristete Mitarbeiter jene mit der höchsten Schulausbildung, gefolgt von Festangestellten und Selbständigen, wobei sich Festangestellte und Selbständige nicht im Niveau ihrer Schulausbildung unterscheiden. Die oben aufgeführten Ergebnisse gelten allerdings auch bei statistischer Kontrolle des Beschäftigungsstatus.

Tab. 3.9 Zusammenhänge zwischen Geschlecht, Alter, Schulbildung und Belastungen

	Geschlecht ^a	Alter ^b	Schulabschluss ^c	Inkongruenz
1. Kurzskala Belastungen	.03	-.09	-.24**	.45**
2. Befürchtungen	-.03	.08	-.26**	.22**
3. Kontinuität/Entwicklung	.05	-.17**	.28**	-.36**
4. Wechsel/Brüche	.14**	-.08	.05	.24**
5. Zukunftsplanung	-.06	.19**	.06	-.35**

Anmerkungen: *p < .05, **p < .01, 304 < n < 383. (^a 1 = weiblich, 2 = männlich; ^b in Jahren, ^c 1 = kein Schulabschluss, 6 = Hochschulreife)

In der Literatur zu atypischen Erwerbsverläufen und atypischen Beschäftigungsformen werden die individuelle Motivlage und die erlebte Freiwilligkeit als eine zentrale Determinante des Erlebens und der Einstellung zur Arbeit beschrieben (MARLER et al, 2002; SULLIVAN, 1999). Arbeitnehmer, die unfreiwillig atypisch beschäftigt sind, sind weniger zufrieden mit ihrer Arbeit (ELLINGSON et al., 1998). Bisher wurde noch nicht untersucht, inwiefern sich die Unfreiwilligkeit bzw. die Inkongruenz

von gewünschtem und tatsächlichem Beschäftigungsstatus auf die erlebten Belastungen auswirkt. Anzunehmen ist, dass insbesondere Personen, die eine andere Beschäftigung als ihre derzeitige vorziehen würden, ihre „unerwünschte“ Beschäftigungssituation als belastender erleben als jene, die in ihrem präferierten Beschäftigungsverhältnis arbeiten. Die korrelativen Zusammenhänge in folgender Tabelle bestätigen diese Annahme. Die erlebte Inkongruenz von gewünschtem und tatsächlichem Beschäftigungsstatus zeigt statistisch signifikante Zusammenhänge zu allen Belastungs-Skalen. Erlebte Inkongruenz korreliert hochsignifikant positiv mit der Kurzskala Belastungen, sowie positiv mit Befürchtungen zur beruflichen Zukunft und den erlebten Wechseln und Brüchen in der Erwerbsbiographie. Zugleich haben Personen, die nicht in ihrem gewünschten Beschäftigungsverhältnis arbeiten, unklarere Zukunftspläne und eine ungünstigere Karriereentwicklung erlebt.

3.3.3 Erwerbsverläufe und erlebte Belastungen

Um Aspekte der Diskontinuität beruflicher Biographien berücksichtigen zu können, wurde bei den Befragungsteilnehmern erhoben, welche Phasen sie in ihrem Erwerbsverlauf der letzten fünf Jahre erlebt hatten, und wie oft. Den Probanden wurde die in Tab. 5.11 beschriebene Liste möglicher Phasen vorgelegt.

Es zeigt sich insgesamt, dass vor allem das Erleben von Phasen der Arbeitslosigkeit, sowie von Befristungen und von Zeitarbeit mit signifikant höheren Belastungswerten bei den entwickelten Messinstrumenten einhergeht. Es werden von diesen Personen also signifikant mehr Befürchtungen, weniger Zukunftsplanung, mehr Wechsel und Brüche sowie weniger berufliche Weiterentwicklung berichtet.

Personen, die in ihrem Erwerbsverlauf der letzten fünf Jahre mindestens eine Festanstellung erlebt hatten, zeigten dagegen ein insgesamt niedrigeres Niveau bei der Kurzsкала Belastungen, sowie tendenziell weniger Befürchtungen und mehr Zukunftsplanungen. Erlebte Phasen der Umschulung oder längere Weiterbildungsphasen gingen wiederum mit tendenziell erhöhten Werten bei Belastungen und Befürchtungen einher, sowie mit dem Erleben einer wenig kontinuierlichen beruflichen Entwicklung. Phasen der Mutterschaft bzw. Kindererziehungszeiten haben dagegen keine nennenswerten Effekte auf das Erleben der Belastungssituation der aktuellen Beschäftigung.

Das Erleben von Arbeitslosigkeit zeigt von allen erfassten Erwerbsverlaufphasen die negativsten Effekte auf die wahrgenommene Belastungssituation. Auch die Zusammenhänge zwischen der Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer und Belastungen ist mit $r = .40$ recht hoch. Dies ist vor dem Hintergrund, dass die Mehrheit der Zeitarbeitnehmer in Deutschland Zeitarbeit aus Mangel an Beschäftigungsalternativen nachgehen, und somit unfreiwillig Zeitarbeitnehmer sind bzw. waren, zu verstehen (BEARDS & EDWARDS, 1995; CIETT, 2000; DRUKER & STANWORTH, 2004; GALAIS, 2003).

Tab. 3.10 Zusammenhänge der entwickelten Messinstrumente mit erlebten Phasen des Erwerbsverlaufs der letzten fünf Jahre

Erlebte Erwerbsverlaufphasen	Kurzsкала Belastungen	Befürchtungen	Zukunftsplanung	Wechsel und Brüche	Entwicklung
Arbeitslosigkeit	.45**	.34**	-.32**	.26**	-.33**
Befristung	.34**	.17**	-.26**	.24**	-.08
Festanstellung	-.16**	-.12*	.23**	-.04	.09
Freie Mitarbeit	.12*	.04	-.09	.11*	.02
Mutterschaft/ Erziehungszeit	.11*	.08	-.09	-.06	-.12*
Selbständigkeit	-.05	-.01	.08	.19**	.13*
Umschulung / Weiterbildung	.14*	.18**	-.08	.02	-.15**
Zeitarbeit	.40**	.26**	-.19**	.17**	-.30**

Anmerkungen: * $p < .05$, ** $p < .01$, $309 < n < 379$.

4 Literaturverzeichnis

Beard, K. M.; Edwards, J. R.: Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. In Cooper, C.L.; Rousseau, D (Eds.): Trends in Organizational Behaviour. Vol. 2. New York: Wiley 1995, 109-126

Bortz, J.: Statistik für Sozialwissenschaftler. 5. Auflage. Berlin: Springer 1999

CIETT (International Confederation of Temporary Work Business): Orchestrating the evolution of private employment agencies towards a stronger society. Brussels: CIETT 2000

Druker, J.; Stanworth, C.: Mutual expectations: A study of the three-way relationship between employment agencies, their client organisations and white-collar agency «temps». Industrial Relations Journal 55 (2004), 58-75

Ellingson, J. E.; Gruys, M. L.; Sacket, P. R.: Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. Journal of Applied Psychology 83 (1998), 913-921

Ertel, M.; Pröll, U.: Arbeitssituation und Gesundheit von neuen Selbstständigen im Dienstleistungssektor. Arbeit 13 (2003), 3-15

Galais, N.: Anpassung bei Zeitarbeitnehmern – Eine Längsschnittstudie zu individuellen Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens (2003). Mielentz: Nürnberg

Jahn, E.; Wolf, K.: Flexibilität des Arbeitsmarktes. Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB-Kurzbericht 14 (2005), 1-7

König, J.: Brüche erleben lernen. Ansätze einer entwicklungspsychologischen Erwerbsbiographieforschung. Weinheim: Deutscher Studienverlag 1993

Marler, J.; Woodard-Barringer, M.; Milkovich, G.: Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. Journal of Organizational behavior 23 (2002), 425-453

Mohr, G.; Rigotti, T.; Müller, A.: Irritation - Ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 49 (2005), 44-48

Moser, K.: Muss psychologische Forschung repräsentativ sein? Anmerkungen zu Foppas Forschungsstrategie "kritischer Fälle". Schweizerische Zeitschrift für Psychologie 48 (1989), 45-49

MOW - International Research Team: The meaning of working. London: Academic Press 1987

Neuberger, O.; Allerbeck, M.: Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungsbogen ABB" (1978). Bern: Huber

Pearce, J. L.: Toward an organizational behavior of contract laborers: Their psychological involvement and effects on employee co-workers. *Academy of Management Journal* 36 (1993), 1082-1096

Schaeper, H.; Kühn, T.; Witzel, A.: Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern. Sonderdruck aus Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 33 (2000), 80-100

Sullivan, S. E.: The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management* 25 (1999), 457-484

Tálos, E.: Atypische Beschäftigung: Verbreitung – Konsequenzen – Sozialstaatliche Regelungen. Ein vergleichendes Resümee. In: Tálos, E. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung, Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien: Manz 1999, 391-413

Virtanen, M.; Kivimäki, M.; Virtanen, P.; Elovainio, M.; Vahtera, J.: Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 12 (2003), 2, 19-36

Wieland, R.; Grüne, P.; Schmitz, U.; Roth, K.: Zeitarbeit optimal gestalten -Spezifische Belastungen bei Leiharbeit. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2001. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 912)