Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen bei Soloselbstständigen und Mehrfachbeschäftigten

baua: Bericht

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Forschung
Projekt F 2371

M. U. Kottwitz
K. Otto
L. Hünefeld

Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen bei Soloselbstständigen und Mehrfachbeschäftigten

1. Auflage 2019
Dortmund/Berlin/Dresden

Diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht zum Projekt F 2371 „Belastungsfaktoren und Ressourcen bei Solo-Selbständigkeit und Mehrfachbeschäftigung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Autorinnen: Dr. Maria U. Kottwitz
Prof. Dr. Kathleen Otto
Dr. Lena Hünefeld
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelfoto: djedzura/iStock.com

Umschlaggestaltung: Susanne Graul
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1 – 25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund
Telefon 0231 9071-2071
Telefax 0231 9071-2070
E-Mail *info-zentrum@baua.bund.de*
Internet *www.baua.de*

Berlin: Nöldnerstraße 40 – 42, 10317 Berlin
Telefon 030 51548-0
Telefax 030 51548-4170

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

Die Inhalte der Publikation wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

doi:10.21934/baua:bericht20190725 (online)

www.baua.de/dok/8821304

Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat		**5**
Abstract		**6**
Zentrale Ergebnisse		**7**
1	**Ziele, Ablauf des Projektes, Hintergrund**	**13**
1.1	Projektziele	13
1.2	Ablauf des Projektes	14
1.3	Theoretischer Hintergrund	14
1.3.1	Neue Erwerbsformen	15
1.3.2	Belastung, Beanspruchung, Stress und Erholung	18
1.4	Definition und Abgrenzung der zu untersuchenden Erwerbsformen	24
1.4.1	Mehrfachbeschäftigung	24
1.4.2	Soloselbstständigkeit: Definition und Abgrenzung	26
1.5	Methodisches Vorgehen	27
1.5.1	Teilprojekt 1	27
1.5.2	Teilprojekt 2	30
2	**Mehrfachbeschäftigung in Deutschland**	**33**
2.1	Ergebnisse der Sekundäranalysen (Teilprojekt 1)	33
2.1.1	Zentrale Ergebnisse der Datenbanken	33
2.1.2	Vorläufige Typologie	37
2.1.3	Tiefergehende Analysen zu ausgewählten Fragestellungen	43
2.1.4	Zusammenfassung	45
2.2	Qualitative Interviewstudie (Teilprojekt 2)	46
2.2.1	Design und Charakteristika der Stichprobe	46
2.2.2	Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten – in Rahmenmodell	53
2.2.2.1	Merkmale der Erwerbstätigkeiten	54
2.2.2.2	Individuelle Merkmale: Person, Motive und Ziele sowie deren Erfüllung und der private Kontext	78
2.2.2.3	Gesundheit und Leistungsfähigkeit	82
2.2.2.4	Erholung: Fähigkeit und Möglichkeiten von Mehrfachbeschäftigten	90
2.2.2.5	Anpassungsprozesse	96
2.2.2.6	Zusammenfassung	99
2.2.3	Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz	101
2.3	Zusammenfassung, Diskussion und weiterführende Thesen zur Mehrfachbeschäftigung in Deutschland	104
2.3.1	Zentrale Ergebnisse zu Mehrfachbeschäftigung	104
2.3.2	Weiterführende Gedanken zur Mehrfachbeschäftigung	107

3 Soloselbstständigkeit 113
3.1 Ergebnisse der Sekundäranalysen (Teilprojekt 1) 113
3.1.1 Zentrale Ergebnisse der Datenbanken 113
3.1.2 Vorläufige Typologie 117
3.1.3 Tiefergehende Analysen zu ausgewählten Fragestellungen 120
3.1.4 Zusammenfassung 121
3.2 Qualitative Interviewstudie (Teilprojekt 2) 122
3.2.1 Design und Charakteristika der Stichprobe 122
3.2.2 Arbeits- und Gesundheitssituation von Soloselbstständigen – ein Rahmenmodell 125
3.2.2.1 Merkmale der soloselbstständigen Erwerbstätigkeit 127
3.2.2.2 Markt/Produkt- und privater Kontext: Belastungen und Ressourcen aus Rahmenbedingungen der Soloselbstständigkeit 140
3.2.2.3 Individuelle Merkmale: Person, Motive und Ziele sowie deren Erfüllung 143
3.2.2.4 Gesundheit und Leistungsfähigkeit 152
3.2.2.5 Erholung: Fähigkeit und Möglichkeiten bei Soloselbstständigen 158
3.2.2.6 Zeitlicher Kontext 164
3.2.2.7 Zusammenfassung 168
3.2.3 Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz 169
3.3 Zusammenfassung, Diskussion und weiterführende Thesen zur Soloselbstständigkeit in Deutschland 171
3.3.1 Zentrale Ergebnisse zu Soloselbstständigkeit 171
3.3.2 Weiterführende Gedanken zu Soloselbstständigkeit 177

4 Fazit und Ausblick 180

5 Literatur 183
5.1 Weiterführende Literatur 183
5.2 Verwendete Literatur 183

Anhang 205
Anhang A: Verwendete Datenbanken für die Sekundäranalyse beider Beschäftigungsformen 205
Anhang B1: Interviewleitfaden zur Mehrfachbeschäftigung 206
Anhang B2: Interviewleitfaden zur Soloselbstständigkeit 211

Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen bei Soloselbstständigen und Mehrfachbeschäftigten

Kurzreferat

Dieser Bericht ist eine Zusammenfassung des durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) geförderten Projektes „Belastungsfaktoren und Ressourcen bei Soloselbständigkeit und Mehrfachbeschäftigung“ (F 2371). Ausgangspunkt ist die auf dem Arbeitsmarkt zu verzeichnende Prävalenz beider Beschäftigungsformen. Bisherige Studien deuten darauf hin, dass sich Tätigkeiten im Rahmen von Soloselbstständigkeit und Mehrfachbeschäftigung auf einem Kontinuum zwischen Prekarität und Selbstverwirklichung bewegen können. Das Wissen darüber, aufgrund welcher Charakteristiken die Beschäftigungsformen zwischen beiden Polen variieren, ist jedoch bislang begrenzt. Wenig bekannt ist auch über die Motive für das Ergreifen und Aufrechterhalten einer Soloselbstständigkeit oder Mehrfachbeschäftigung. Weiterhin gilt zu erörtern, wie sich die spezifische Arbeitssituation von Soloselbstständigen und Mehrfachbeschäftigten gestaltet. Hauptziel des Forschungsprojektes war es deshalb, im Rahmen von drei Teilprojekten den Wissensstand zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Soloselbstständigen und Mehrfachbeschäftigten aufzuarbeiten und zu erweitern.

Basierend auf dem bisherigen Forschungstand und unter Heranziehung vorhandener repräsentativer Datensätze (Mikrozensuserhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, European Working Conditions Survey 2010, Sozio-ökonomisches Panel 2000-2014) konnte im ersten Teilprojekt ein Überblick über die Arbeitssituation Mehrfachbeschäftigter und Soloselbstständiger gewonnen werden. Es ließen sich relevante Kontextfaktoren, Tätigkeitsmerkmale, Gesundheits- und Leistungsparameter sowie individuelle Merkmale der Person identifizieren, welche letztlich anhand der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 in jeweils einer Typologie zur Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit mündeten.

In Teilprojekt 2 wurden qualitative Interviews mit Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen geführt. Die Interviewpartner/innen wurden entsprechend der Typisierung aus Teilprojekt 1 ausgewählt, um einen differenzierten Aufschluss über die Arbeitssituationen, über Belastungsfaktoren und Ressourcen, gesundheitliche Konsequenzen, Wünsche bezüglich der Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz oder genutzte Alternativen zum Erhalt von Sicherheit und Gesundheit der Personengruppen sicherzustellen.

Im Teilprojekt 3 wurde die Machbarkeit einer großzahligen quantitativen Befragung von Mehrfachbeschäftigten sowie Soloselbstständigen geprüft. Dabei wurde insbesondere der Frage nachgegangen, welche konkreten Möglichkeiten zur Stichprobengenerierung und Befragungsdurchführung existieren. Der vorliegende Bericht fokussiert vor allem auf die Ergebnisse aus dem zweiten Teilprojekt. Aus dem ersten Teilprojekt werden einzelne besonders relevante Ergebnisse vorgestellt. Die Machbarkeitsstudie (Teilprojekt 3) ist nicht Teil dieses Berichtes.

Schlagwörter: Arbeitsbedingungen; Soloselbständigkeit; Mehrfachbeschäftigung

Stressors, resources and demands of self-employment without personnel and multiple job holding

Abstract

The present report is a summary of the project "Demands and resources of self-employed without personnel and multiple job holders (F 2371), funded by the Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). The starting point of the investigation is an increase in both forms of employment in the labor market. Previous research suggests that they can operate between precariousness and self-fulfillment. However, with respect to both forms of employment, it has not yet been clarified what characteristics operate between these poles mentioned above. Nor is there any clear evidence for the underlying motives to become a solo self-employed or a multiple jobber. A differentiation of characteristics and motives of solo self-employment and multiple job holding should allow for a sophisticated understanding of these complex processes. Furthermore, there is a lack of knowledge about the specific working situation of solo self-employed persons and multiple jobbers. To meet these issues, divided into three sub-projects, this project aimed to gain a systematic understanding of working conditions and the health situation of people in solo self-employment and multiple job holding.

The current state of research and analyses of existing representative data (Microcensus Survey 2014, BIBB/BAuA-Employment-Survey 2012, European Working Condition Survey 2010, Socio-Economic Panel Study 2000-2014) provided an overview of the work situation of multiple jobbers and solo self-employed persons. Various relevant contextual factors, job characteristics, health and performance parameters as well as individual characteristics of the person were identified resulting in a first typology of multiple job holding and solo self-employments based on the BIBB/BAuA-Employment-Survey 2012.

In the second sub-project qualitative interviews were conducted with multiple jobbers and solo self-employed persons. Participants were selected in accordance to the typology of the first phase of the project. Due to this selection, we ensured a detailed and in-depth analysis of the working situations, of the demands and resources, of health consequences, of desires for integration in occupational safety and health or of the alternatives used to maintain safety in multiple job holding and solo self-employment.

In the last sub-project, the feasibility of large quantitative surveys of multiple jobbers and solo self-employed persons according to the first and second project phase was examined. The focus here was on exploring potential ways to generate such a sample and to implement a survey. This report focuses mainly on the results of the second sub-project. Particularly relevant results from the first sub-project are presented. The feasibility study (sub-project 3) is not part of this report.

Key words: working conditions; solo self-employment; multiple job holding

Zentrale Ergebnisse

In der sich wandelnden Arbeitswelt wächst die Bedeutung neuer Beschäftigungsformen. Dies zeigt sich unter anderem auch an einem Zuwachs von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen auf dem Arbeitsmarkt. Einige Studien verweisen darauf, dass sich die beiden Beschäftigungsformen auf einem Kontinuum zwischen Prekarität und Selbstverwirklichung bewegen, jedoch ist bislang wenig über deren spezifischen Arbeits- und Gesundheitssituation bekannt. Im Rahmen des Projektes „Belastungsfaktoren und Ressourcen bei Soloselbständigkeit und Mehrfachbeschäftigung“ (F 2371) leistet die BAuA in Zusammenarbeit mit der Philipps Universität Marburg genau zu dieser Forschungslücke einen Beitrag und gibt einen Einblick in die Belastungen und Ressourcen, die mit den genannten Beschäftigungsformen verbunden sind, basierend auf quantitativen und qualitativen Daten. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse getrennt für Mehrfachbeschäftige und Soloselbstständige präsentiert.

Mehrfachbeschäftigung
Mehrfachbeschäftigte wurden in dem Projekt als Personen, die mindestens zwei Erwerbstätigkeiten parallel nachgehen, definiert. Bei der Sichtung der bestehenden Literatur wurde deutlich, dass die Parallelität sowie die Definition von Haupt- und Nebentätigkeit(en) variieren. Bestehende Datensätze beinhalten häufig keine Informationen zu der Parallelität von mehreren Tätigkeiten. Um das serielle Nachgehen mehrere Tätigkeiten über den Jahresverlauf auszuschließen, wurde Saisonarbeit aus den Analysen ausgeschlossen. Des Weiteren wurde sich bei der Auswertung der bestehenden Datensätze an den vorgegebenen Definitionen von Haupt- und Nebentätigkeit(en) orientiert (z. B.: In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wird die Haupttätigkeit als jene Tätigkeit definiert, in der die größte Anzahl an Stunden pro Woche gearbeitet wird). Ferner wurde unbezahlte Arbeit innerhalb der Familie (Mithelfende Familienangehörige; außer sie arbeiten im gemeinsamen Familienbetrieb) ausgeschlossen. Im zweiten Teilprojekt war die Parallelität und die Definition von Haupt- und Nebentätigkeit(en) Teil des Forschungsinhaltes, somit lag die Definition dieser beiden Aspekte von Mehrfachbeschäftigung bei den Interviewteilnehmer/inne/n.

Die Analysen im ersten Teilprojekt zeigen für das Jahr 2014 einen Anteil von Mehrfachbeschäftigten zwischen 5.0 % und 5.6 % der Erwerbstätigen je nach Datenbasis (Mikrozensuserhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, European Working Conditions Survey 2010, Sozio-ökonomisches Panel 2000-2014).

Hinsichtlich der soziodemografischen Merkmale verweisen die Daten auf Folgendes:

- Der Frauenanteil ist unter den Mehrfachbeschäftigten geringfügig höher als unter den Einfachbeschäftigten,
- hinsichtlich der Altersstruktur zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (höchster Anteil von Mehrfachbeschäftigten befindet sich im Alter zwischen 35 und 50 Jahren),
- zwischen Mehrfach- und Einfachbeschäftigten zeigen sich keine Unterschiede hinsichtlich ihrer Migrationserfahrung und ihrer Qualifikation,
- mit zunehmendem Alter zeigt sich ein höherer sozialer Status in der Haupttätigkeit bei Mehrfachbeschäftigten im Vergleich zu Einfachbeschäftigten. Eine Ausnahme bilden hier Frauen im Alter über 50 Jahren, für welche die Mehrfachbeschäftigung mit einem tendenziell geringeren Status in der Haupttätigkeit einhergeht,

- Mehrfachbeschäftigte sind in ihrer Haupterwerbstätigkeit am häufigsten im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen beschäftigt.

Für die Arbeitssituation von Mehrfachbeschäftigten im Vergleich zu Einfachbeschäftigten zeigen die Auswertungen die folgenden Ergebnisse:

- Mehrfachbeschäftigte arbeiten in der Haupttätigkeit öfter in Teilzeit als Einfachbeschäftigte, jedoch ist die Gesamtarbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten im Mittel höher als die von Einfachbeschäftigten,
- Unterschiede in den Belastungen und Ressourcen zwischen Mehrfach- und Einfachbeschäftigten in der Haupttätigkeit zeigen sich nur in einzelnen Sekundärdaten und nicht über alle Datensätze hinweg und es ergibt sich kein eindeutiges Belastungs-Ressourcen-Muster für Mehrfachbeschäftigte,
- die berufliche Stellung in der Haupttätigkeit als selbstständig oder abhängig beschäftigte Personen scheint relevant für die Belastungsprofile von Mehrfachbeschäftigten zu sein.

Für die verschiedenen Gesundheits- und Leistungsparameter zeigen sich ebenfalls keine eindeutigen Muster anhand der verschiedenen Datensätze.

Aufbauend auf den Analysen und bestehenden Studien wurde zudem in Teilprojekt 1, auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, welche ein differenziertes Bild hinsichtlich Kontextfaktoren, Tätigkeitsmerkmalen, Gesundheits- und Leistungsparametern sowie individuellen Merkmalen der Erwerbstätigen in Deutschland erlaubt, eine vorläufige Typologie von Mehrfachbeschäftigten mittels Clusteranalysen gebildet. Die Cluster basieren auf der Erwerbslosenquote des ausgeübten Berufes (Haupttätigkeit) in Abhängigkeit vom Alter, dem beruflichen Status (Magnitude-Prestige-Skala), dem Alter der Person und der Gesamtarbeitszeit ermittelt über alle Erwerbstätigkeiten. Insgesamt ergaben sich 11 Typen, fünf für Frauen und 6 für Männer, die einer Mehrfachbeschäftigung nachgehen. Zwar unterscheiden sich die Typen signifikant in den eingegangenen Merkmalen und weiteren einzelnen arbeitsbezogenen Outcomes, jedoch verdeutlicht das Ergebnis der Clusteranalyse zudem, dass bereits bestehende Datensätze nur unzureichende Informationen zur Differenzierung von mehrfachbeschäftigten Personen zur Verfügung stellen. So sind zum Beispiel kaum Informationen über die Nebentätigkeit und keine Informationen zu der Passung von Haupt- und Nebentätigkeit vorhanden. Deswegen kann die Typologie nur als Orientierungsrahmen dienen und stellte im zweiten Teilprojekt ein Hilfsmittel für die Auswahl der Interviewpartner/innen dar.

Die qualitativen Interviews im zweiten Teilprojekt liefern einen tiefergehenden Aufschluss über die Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten sowie über deren Merkmale und Motive. Die Ergebnisse verdeutlichen:

- Mehrfachbeschäftigung kann über alle Berufsfelder hinweg und aus den unterschiedlichsten Motiven ergriffen werden,
- die Kombination der Erwerbstätigkeiten kann sehr divers sein (auch bezüglich wichtiger Erfolgsindikatoren wie Status und Einkommen),
- innerhalb der Motive müssen ökonomische Motive differenziert betrachtet werden (Notlage vs. Anreiz),
- Belastungen und Ressourcen speisen sich aus verschiedenen Aspekten der Mehrfachbeschäftigung:
    - aus den jeweiligen einzelnen Tätigkeiten

    - aus dem Kontext, wie die Tätigkeiten ausgeführt wird (z. B. Anzahl der Tätigkeiten, Arbeitszeiten, Parallelität oder Marktposition)
    - aus der Kombination von mehreren Tätigkeiten zu einer Mehrfachbeschäftigung (z. B. Koordination mehrerer Tätigkeiten in Kombination mit privaten Belangen oder dem Arbeitsumfang).
- Ein zentraler Aspekt für das Gelingen der Mehrfachbeschäftigung ist die Vereinbarkeit der Tätigkeiten.
- Bedeutsame Ressourcen bei der Koordination der verschiedenen Erwerbstätigkeiten und dem Privatleben sind insbesondere Autonomie (in Bezug auf das Was, Wann und Wie) und funktionale Unterstützungssysteme sowohl im Arbeits- als auch im Privatkontext.
- Bei einer Mehrfachbeschäftigung handelt es sich um ein sehr variables Beschäftigungsverhältnis. Anpassungsprozesse führen immer wieder zu Veränderungen innerhalb der Erwerbstätigkeiten und zwischen Erwerbstätigkeiten bis hin zum Ausstieg. Eine Mehrfachbeschäftigung kann dabei anhand verschiedener Aspekte modifiziert werden:
    - Anzahl und Art der Tätigkeiten
    - Zentralität der Tätigkeiten
    - Umfang der Tätigkeiten
    - Lage der Arbeitszeit
    - Veränderungen im Markt/Produktkontext

Ferner verweisen die Interviews darauf, dass gerade der Grad an Anpassungsmöglichkeiten bei dem Nachgehen mehrerer Tätigkeiten ein bedeutsames Differenzierungsmerkmal von verschiedenen Typen von Mehrfachbeschäftigten sein könnte und die Position von Mehrfachbeschäftigten auf dem Kontinuum zwischen Prekarität und Selbstverwirklichung bestimmen könnte.

Soloselbstständigkeit

Im Rahmen des Projektes wurden Soloselbstständige definiert als Personen, die ihrer Erwerbstätigkeit mit alleiniger Verantwortlichkeit für den eigenen wirtschaftlichen Erfolg nachgehen und keinen Anstellungsvertrag für fachliche Unterstützung vergeben haben. Darunter fallen auch freie Mitarbeiter/innen und Freiberufler/innen. Des Weiteren wurden unbezahlte mithelfende Familienangehörige wie auch andere Dienstleister/innen (z. B. Zulieferer, Reinigungspersonal) nicht als Mitarbeiter/innen verstanden.

Basierend auf den verschiedenen Datensätzen, die im ersten Teilprojekt ausgewertet wurden, zeigt sich unter allen Erwerbstätigen ein Anteil zwischen 5.0 % und 6.2 % an Soloselbstständigen.

Hinsichtlich der soziodemographischen Merkmale von Soloselbstständigen im Vergleich zu Selbstständigen mit Mitarbeiter/innen und abhängig Beschäftigten zeigt sich:

- Der Anteil jener mit Migrationserfahrung und der Frauenanteil ist unter den Soloselbstständigen höher als bei Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n,
- hinsichtlich der Alters- und Bildungsstruktur (höchster Ausbildungsabschluss) zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Soloselbstständigen und Selbstständigen mit Mitarbeiter/innen, jedoch zu abhängig Beschäftigten (höchster Anteil von Soloselbstständigen befindet sich im Alter über 50 Jahren),
- der soziale Status ist bei Soloselbstständigen unter 35 Jahren höher und ab 35 Jahren geringer als bei Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n,
- Soloselbstständige waren häufiger im Vorjahr erwerbslos gemeldet als Selbstständige mit Mitarbeiter/innen und abhängig Beschäftigte.

Hinsichtlich der Arbeitssituation von Soloselbstständigen zeigen sich folgende Unterschiede zu den Vergleichsgruppen:

- Soloselbstständige haben im Mittel niedrigere Wochenarbeitszeit als Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n, jedoch eine höhere als abhängig Beschäftigte,
- empfinden mehr Arbeitsplatzunsicherheit als Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n und abhängig Beschäftigte,
- arbeiten häufiger am Wochenende und haben mehr Pausenausfall als abhängig Beschäftigte,
- haben ein geringeres Risiko aufgabenbezogene Belastungen (z. B. Überforderung, Zeitdruck oder Arbeitsunterbrechungen) zu erleben als abhängig Beschäftigte und Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n,
- haben mehr Handlungsspielraum und üben seltener monotone Tätigkeiten aus als abhängig Beschäftigte.
- Insgesamt zeigen sich mehr Unterschiede in der Arbeitssituation zwischen Soloselbstständigen und abhängig Beschäftigten als zu den Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n.

Über die verschiedenen Gesundheits- und Leistungsparameter in den Datensätzen zeigt sich ein uneinheitliches Bild für die Soloselbstständigen im Vergleich zu den Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n und abhängig Beschäftigten, jedoch verweisen die Daten mehrheitlich auf die folgenden Ergebnisse:

- Soloselbstständige beziehen häufiger ein niedrigeres Einkommen als Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n und abhängig Beschäftigte,
- Soloselbstständige sind mit verschiedenen Aspekten bei der Arbeit häufig zufriedener als abhängig Beschäftigte.

Für die Soloselbstständigen wurde ebenfalls auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eine vorläufige Typologie mittels Clusteranalysen gebildet. Die Cluster basieren auf der Erwerbslosenquote des ausgeübten Berufes in Abhängigkeit vom Geschlecht, dem Beruflichen Status (Magnitude-Prestige-Skala),
dem Alter der Person und dem höchsten erzielten Ausbildungsabschluss. Getrennt für Frauen und Männer konnten vorläufig 9 Typen differenziert werden. Diese teilen sich auf in 5 Typen für Männer und 4 Typen für Frauen. Dabei ergab sich ein Typ, der besonders viele Personen beinhielt. Diese wurde in einem weiteren Schritt erneut typologisiert und vier Untertypen gebildet. Somit ergaben sich insgesamt 11 Typen von Soloselbstständigen. Die Typologie verdeutlicht, dass es verschiedene Typen von Soloselbstständigen zwischen Prekarität und Selbstverwirklichung gibt und gerade die Soloselbstständigen an den jeweiligen Enden des Kontinuums unterschiedliche Arbeitssituationen vorfinden. Jedoch verdeutlichen die Auswertungen ebenfalls, dass die bisherigen Datensätze nur unzureichende Informationen zur Beschreibung der Arbeits- und Gesundheitssituation beinhalten und die Typologie nur als Orientierungsrahmen dienen kann und in weiteren Studien erweitert werden muss. Die Typologie erfüllt jedoch den Zweck für das zweite Teilprojekt die Auswahl von Interviewteilnehmer/innen anhand verschiedener Merkmalskombinationen zu erleichtern.

Die qualitativen Interviews zeigen auf, dass es sich bei der Arbeitssituation von Soloselbstständigen um ein komplexes Zusammenspiel von verschiedenen Faktoren handelt, die sich aus der Tätigkeit, der Beschäftigungsform und äußeren Merkmalen ergeben. Zentrale Ergebnisse sind hier:

- Soloselbstständige gestalten ihre Arbeitsbedingungen in hohem Maße selbst, daher sind Handlungsfähigkeit und Motive der Person von zentraler Bedeutung.

Sie haben die Autonomie und die alleinige Verantwortung für alle Bereiche der Soloselbstständigkeit. Somit sind neben fachlichen auch unternehmerische Kompetenzen nötig.

- Eine Beschränkung der Autonomie kann durch äußere Bedingungen, wie den Markt- und Produktkontext erfolgen. Hier ist die Frage von Zentralität, wie sicher und flexibel dieser Kontext ist.
- Der private Kontext kann Unterstützung, aber auch zusätzliche Verantwortung in sich bergen.
- Mit dem Lebenszyklus des Unternehmens verändern sich die anfallenden Herausforderungen sowie die benötigten Ressourcen und damit auch Ansatzpunkte zur Unterstützung von Soloselbstständigen. Es zeigte sich unteranderem das besonders zu Beginn der Soloselbstständigkeit hohe Investitionen nötig sind.
- Es muss sich im Laufe der Soloselbstständigkeit immer wieder an veränderte Bedingungen angepasst werden und zugleich die eigene Gesundheit berücksichtigt werden.
- Handlungskompetenz (d. h. Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Motive, um berufliche Herausforderungen selbstorganisiert zu bewältigen) ist nötig, um persönliche Ziele und Arbeitssituation in Einklang zu bringen und zu halten.

Ferner zeigen die Interviews auf, dass das soziale Gefüge, in dem sich Soloselbstständige bewegen auch von zentraler Bedeutung für die Arbeits- und Gesundheitssituation ist, auch wenn es sich dabei nicht um das klassische Verhältnis zu Kolleg(inn)en oder Vorgesetzte handelt, sondern eher zu Kund/inn/en, anderen (Solo-) Selbstständigen oder unterstützenden Personen. Des Weiteren deuten die Interviews daraufhin, dass Freiwilligkeit, Kontextsicherheit, Lebenszyklus des Unternehmens und Anpassungs- bzw. Handlungsfähigkeit zentrale Merkmale für die Differenzierung von verschiedenen Typen soloselbstständiger Personen sein könnten.

Aufbau dieses Berichts

Der vorliegende Abschlussbericht des Projektes „Belastungsfaktoren und Ressourcen bei Soloselbständigkeit und Mehrfachbeschäftigung“ gliedert zum einen in einen allgemeinen Teil (Kapitel 1) in dem die Ziele und der Ablauf des Projektes, der theoretische Hintergrund, die dem Projekt zugrundeliegende Definition von Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit und das methodische Vorgehen erläutert werden. Da diese Aspekte für beide Beschäftigungsformen gleichermaßen formuliert wurden, werden diese gemeinsam vorgestellt.

Zum anderen gibt es jeweils ein Ergebniskapitel für Mehrfachbeschäftigte (Kapitel 2) und Soloselbstständige (Kapitel 3). Dabei orientiert sich die Gliederung der beiden Kapitel an den Aufbau des Projektes, das drei Teilprojekte umfasst mit jeweils unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen. Zuerst werden ausgewählte Ergebnisse aus Teilprojekt 1 vorgestellt, in dem Sekundäranalysen von verschiedenen quantitativen Datensätzen durchgeführt wurden. Über die Beschreibung des/der durchschnittlichen Mehrfachbeschäftigten bzw. Soloselbstständigen hinaus wird jeweils eine Typologie der Erwerbsformen beschrieben und der bisherige Wissensstand konzeptionell erweitert. Diese Ergebnisse werden mit Blick auf die Ziele der ersten Projektphase diskutiert. Danach werden die Ergebnisse aus dem zweiten Teilprojekt vorgestellt und die Erkenntnisse aus qualitativen Interviews jeweils mit Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen stehen im Vordergrund. Aufbauend auf diesen Ergebnissen werden dann Thesen zur Mehrfachbeschäftigung bzw. Soloselbstständigkeit in Deutschland diskutiert und zukünftiger Forschungsbedarf aufgezeigt. Die Darstellung der Ergebnisse beginnt mit den Mehrfachbeschäftigten. Danach folgen die Erkenntnisse für die Soloselbstständigen. Die Machbarkeitsstudie, die im dritten Teilprojekt durchgeführt wurde, ist nicht Teil dieses Berichtes.

1 Ziele, Ablauf des Projektes, Hintergrund

Nachfolgend wird der projektrelevante Wissenstand zum Thema Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen bei Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen zusammengefasst. Dazu werden zunächst die Ziele und der Ablauf des Projektes dargestellt. Danach folgen der theoretische Hintergrund, die Definitionen von zentralen Begrifflichkeiten sowie das methodische Vorgehen.

1.1 Projektziele

Neue Chancen für die Flexibilität oder doch die Gefahr von unsicheren, prekären Arbeitsverhältnissen? Auf dem Arbeitsmarkt ist ein deutlicher Anstieg von „neuen“ Erwerbsformen zu verzeichnen; darunter auch Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit. Jedoch ist bislang wenig über die spezifischen Belastungen und Ressourcen sowie mögliche gesundheitliche Konsequenzen dieser Beschäftigungsformen bekannt. Das Projekt verfolgte das globale Ziel, den Wissensstand zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen systematisch aufzuarbeiten, zu erweitern und Hypothesen für weitergehende Forschungsprojekte zu generieren. Dazu wurden verschiedene untergeordnete Teilziele in drei Teilprojekten bearbeitet. Um ein genaues Bild über die Arbeits- und Gesundheitssituation Mehrfachbeschäftigter und Soloselbstständiger und deren Konsequenzen zu erhalten, wurden verschiedene Unterziele verfolgt. Diese Unterziele umfassten:

(a) die Untersuchung von soziodemografischen Merkmalen von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen sowie eine Systematisierung der Prävalenz (Projektziel 1),

(b) eine erste Abschätzung der Arbeitssituation – Belastungsfaktoren und Ressourcen sowie des Zusammenhangs von Beschäftigungsverhältnis und Gesundheit sowie Wohlbefinden – bei Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit und darauf aufbauend die Erarbeitung einer Typologie verschiedener Gruppen von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen (Projektziel 2),

(c) eine differenzierte Analyse in der Tiefe über die Arbeitssituationen, über die (psychischen) Belastungsfaktoren und Ressourcen, die Wünsche bezüglich (Möglichkeiten) der Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz oder genutzte Alternativen zum Erhalt von Sicherheit und Gesundheit in der Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit und den gesundheitlichen Konsequenzen dieser Beschäftigungsformen (Projektziel 3),

(d) die Generierung weitergehender Hypothesen über den Zusammenhang von Erwerbsformen im Zusammenspiel von Erwartungen, Belastungen und Ressourcen für die Aufrechterhaltung der Gesundheit (Projektziel 4), sowie

(e) die Überprüfung der Realisierbarkeit quantitativer Untersuchungen im Rahmen einer Machbarkeitsstudie – mit Blick auf die Möglichkeiten der Stichprobengenerierung und die Bewertung der Machbarkeit einer großzahligen, quantitativen Untersuchung – (Projektziel 5).

1.2 Ablauf des Projektes

Die Bearbeitung der verschiedenen Projektziele erfolgte über drei Teilprojekte. Die erste der drei Projektphasen beinhaltete zum einen die Sichtung der bisherigen Literatur zu Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit. Zum anderen wurden bestehende Großdatensätze zu den beiden Beschäftigungsformen sekundäranalytisch aufgearbeitet und jeweils eine vorläufige Typologie für Mehrfachbeschäftigte und Soloselbstständige entwickelt. Das erste Teilprojekt verfolgte dabei insbesondere die beiden erst genannten Projektziele.
Inhaltlich lag der Schwerpunkt der zweiten Projektphase auf der tiefergehenden und differenzierten Analyse der Arbeits- und Gesundheitssituation (Projektziel 3). Dafür wurden qualitative Interviews durchgeführt. Im Zuge dessen wurden Interviewleitfäden getrennt für Mehrfachbeschäftigte und Soloselbstständige entwickelt. Der Schwerpunkt lag auf der Generierung von Informationen über die quantitativen Befunde hinaus, um einen detaillierteren Einblick in das Zusammenspiel von Belastungen, Ressourcen und Beanspruchung dieser beiden Erwerbsformen zu bekommen. Dies erschien unter alleiniger Nutzung sekundäranalytischer Daten und bisheriger empirischer Befunde nicht möglich. Die Akquise der Teilnehmer/innen erfolgte unter Heranziehung der vorläufigen Typologien mehrfachbeschäftigter und soloselbstständiger Personen basierend auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Basierend auf den Ergebnissen wurde jeweils ein Modell zur Beschreibung der Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen entwickelt. Die Validierung und Erweiterung der Modelle wurden mittels eines Expertentreffens vorgenommen. Ferner wurde in diesem Teilprojekt basierend auf dem Interviewmaterial Hypothesen über den Zusammenhang von Erwerbsformen im Zusammenspiel von Erwartungen, Belastungen und Ressourcen für die Aufrechterhaltung der Gesundheit entwickelt (Projektziel 4).
Im dritten Teilprojekt wurde die Machbarkeit einer großzahligen quantitativen Befragung von Mehrfachbeschäftigten sowie Soloselbstständigen auf der Basis der im ersten und zweiten Teilprojekt ermittelten Charakteristika der Stichprobe geprüft. Insbesondere wurde dabei der Frage nachgegangen, welche konkreten Möglichkeiten es zur Stichprobengenerierung und Befragungsdurchführung gibt (Projektziel 5).

1.3 Theoretischer Hintergrund

Zum einen wird in diesem Abschnitt auf die Bedeutung neuer Erwerbsformen bzw. sogenannten atypischer Beschäftigungsformen auf dem Arbeitsmarkt eingegangen und eine Verortung der Beschäftigungsformen „Mehrfachbeschäftigung“ und „Soloselbstständigkeit“ in diesem Diskurs vorgenommen. Dabei wird ferner anhand der Einteilung befristeter Beschäftigter nach MARLER, BARINGER und MILKOVICH (2002) erörtert, warum die genannten Beschäftigungsformen mit einem erhöhten Risiko für schlechtere Arbeitsbedingungen und einen infolgedessen schlechteren Gesundheitszustand einhergehen können. Zum anderen bilden die Basis der vorliegenden Untersuchung Annahmen zu Belastung, Beanspruchung und Stress sowie das arbeitspsychologische Stressmodell (BAMBERG, BUSCH & DUCKI, 2003). Dieses Modell wird im Verlauf der Untersuchungen für die beiden Beschäftigungsformen weiter spezifiziert. Ebenso bildeten Annahmen zu Erholung als Bindeglied zwischen Belastungen und Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) die theoretische Basis.

1.3.1 Neue Erwerbsformen

Die Entwicklung der Arbeit ist seit geraumer Zeit geprägt durch starke Flexibilisierungsprozesse. Ausschlaggebend dafür sind vordergründig wirtschaftliche Zielvorstellungen von Unternehmen. Daneben stehen in geringerem Maße auch veränderte Werte und Normen auf Seiten der Beschäftigten. In Folge dieser Flexibilisierungsprozesse kommt es mehr und mehr zu einer Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses und einer Zunahme neuer bzw. atypischer Beschäftigungsformen.

Erosion des Normalarbeitsverhältnisses
Die aktuelle wirtschaftliche Situation ist durch folgendes Szenarium geprägt: Auf der einen Seite wird ein möglichst steiles Wachstum angestrebt, welches auf der anderen Seite in scheinbar kleiner werdenden Abständen von Wirtschaftskrisen beeinträchtigt wird. Eine solche Situation begleitet von einem ständig alternierenden Markt (von einem Angebots-Nachfrage-Verhältnis, welches sich unablässig in Bewegung befindet) erfordert flexible Arbeitsverhältnisse (OTTO, KOREK & BAETHGE, 2010). Ein Ausdruck dieser Flexibilisierung ist die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses. Diese Auflösung betrifft den Arbeitsort, den Arbeitsinhalt und die Vertragsform z. B. durch Vertragsbefristungen, Outsourcing oder Leiharbeit.

Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis beschreibt eine Vollzeittätigkeit im Rahmen eines unbefristeten Vertrages. Dabei ist der/die Beschäftigte unmittelbar bei oder direkt im Auftrag für einen Arbeitgeber tätig, mit dem er/sie den Arbeitsvertrag formal geschlossen hat. Dem Normalarbeitsverhältnis kommt insofern eine große Bedeutung zu, als es (noch) als dominierendes Modell auf dem Arbeitsmarkt zu klassifizieren ist und die sozialen Sicherungssysteme (Arbeitslosen-, Gesundheits- und Rentenversicherung) komplett auf diesem "Normalfall" basieren.

Grund für die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses ist eine veränderte Arbeitsorganisation, welche in dem Begriff „atmende Fabrik“ eine passende Beschreibung findet. Hierbei wird das zur Verfügung stehende Arbeitsvolumen der Belegschaft entsprechend der Auftragslage oder der saisonalen Schwankung variiert. Im Wesentlichen wird dies durch zwei Bedingungen möglich: (1) Die Beschäftigten erhalten einen Vertrag über ein bestimmtes Arbeitsvolumen. Dieses ist jedoch nicht kontinuierlich zu erbringen, sondern gemäß Auftragslage. Damit ist ein Teil der Belegschaft möglicherweise auch teilzeitbeschäftigt, so dass zur Deckung des Lebensunterhalts ggf. eine weitere Erwerbstätigkeit (Mehrfachbeschäftigung) hinzukommt. (2) Weiterhin besteht neben einer sogenannten "Stammbelegschaft" mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag auch eine Gruppe von befristet Beschäftigten oder Leiharbeitnehmer/innen, die nach Auftragslage unter Vertrag steht. Eine Alternative hierzu ist die Nutzung von Freelancern (u. a. sind dies soloselbständige Personen), um die Auftragslage abzudecken, ohne von Unternehmensseite aus Personen einstellen zu müssen.

Atypische Beschäftigung: Definition und Formen
Bisher gibt es keine präzise Definition des Begriffes atypische Beschäftigung. Stattdessen wird zur Beschreibung atypischer Beschäftigungsverhältnisse stets eine negative Abgrenzung zu einer Normalbeschäftigung gewählt. Entsprechend wird im European Industrial Relations Dictionary (EUROPEAN OBSERVATORY OF WORKING LIFE, 2009) atypische Beschäftigung definiert als: „…employment relationships not conforming to the standard or ‘typical’ model of full-time, regular, open-ended employment with a single employer over a long time span. The latter in turn is defined as a

socially secure, full-time job of unlimited duration, with standard working hours guaranteeing a regular income and, via social security systems geared towards wage earners, securing pension payments and protection against ill-health and unemployment". Gemäß dieser Definition lässt sich als atypisch – oder nicht der Norm entsprechend – eine Vielzahl von Beschäftigungen klassifizieren. In einem Review im Rahmen des durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführten Projektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt" ordnet HÜNEFELD (2016a) auch Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit als atypische Beschäftigungsformen ein. Von wissenschaftlicher Seite her gibt es einen Diskurs darüber, ob (Solo-)Selbstständigkeit eine Form atypischer Beschäftigung darstellt. Als wesentlichen Grund, selbstständige Tätigkeiten auch als atypisch zu begreifen, werden allerdings insbesondere die langfristigen Konsequenzen für soziale Sicherungssysteme gesehen (KELLER & SEIFERT, 2013; vgl. auch HOUSEMAN & OSAWA, 2003). Somit werden im nachfolgenden Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit als atypische Beschäftigungsformen definiert.

Arbeits- und Gesundheitssituation von atypisch Beschäftigten

Hinsichtlich der Arbeits- und Gesundheitssituation von Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen kommt die bisherige Studienlage zu einem ambivalenten Bild. So kommen zahlreiche Studien zu dem Ergebnis, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis ein erhöhtes Prekaritätsrisiko, unter anderem definiert durch ein geringes Einkommen, mangelnde soziale Absicherung und/oder geringe Arbeitsplatzsicherheit, aufweisen und mit schlechteren Arbeitsbedingungen verbunden sein können (z. B. DE CUYPER, NOTELAERS & DE WITTE, 2009; DÜTSCH, 2011; KEIM et al., 2014; WAGENAAR, et al., 2012). Jedoch zeigt sich auch, dass das Risiko abhängig von der Form atypischer Beschäftigung unterschiedlich ausfällt (z. B. BREHMER & SEIFERT, 2008; KALINA & WEINKOPF, 2008; MCKAY et al., 2012). Ähnlich verhält es sich mit der Frage, ob atypische Beschäftigungsverhältnisse mit einem erhöhten gesundheitlichen Risiko einhergehen (VAHLE-HINZ & PLACHTA ,2014).

Studien dies sich explizit auf Mehrfachbeschäftigte beziehen kommen zu dem Ergebnis, dass eine Mehrfachbeschäftigung sowohl Ressourcen als auch Stressoren bergen kann. So kann auf der einen Seite eine Mehrfachbeschäftigung zum Beispiel mit mehr Stress einhergehen aufgrund eines höheren Koordinationsaufwandes. Auf der anderen Seite können sich mehrere Tätigkeiten auch gut ergänzen und Stressoren aus der einen Tätigkeit durch Ressourcen aus der anderen Tätigkeit kompensieren (BAUA, 2014; MCCLINTOCK, TAYLOR & WARREN, 2004; OLOS & HOFF, 2007). Für die Gesundheitssituation lassen sich des Weiteren keine eindeutigen Belege finden, dass eine Mehrfachbeschäftigung mit mehr gesundheitlichen Beeinträchtigungen einhergeht.

Hinsichtlich der Arbeitssituation von Soloselbstständigen zeigt sich vor allem ein Unterschied im Vergleich zu abhängig Beschäftigten anhand von bestehenden Studien. So haben Soloselbstständige unter anderem mehr Autonomie, weniger Arbeitsdruck, aber auch weniger sozialen Austausch und mehr wirtschaftliche Unsicherheit als abhängig Beschäftigte (PROTTAS & THOMPSON, 2006; SIEBECKE & LISAKOWSKI, 2010). Hinsichtlich der gesundheitlichen Situation zeigen sich in bestehenden Studien nur kaum Unterschiede zwischen Soloselbstständigen und anderen Erwerbsformen (PROTTAS & THOMPSON, 2006; SAARNI, S., SAARNI, E., SAARNI, H., 2008; SIEBECKE & LISAKOWSKI, 2010).

Die Arbeit von MARLER, BARINGER und MILKOVICH (2002) basierend auf befristet Beschäftigten verweist zudem darauf, dass innerhalb einer atypischen Beschäftigungsform noch unterschiedliche Typen differenziert werden können, je nach Qualifikationsniveau bzw. Employability und der Präferenz für eine bestimme Beschäftigungssituation (Freiwilligkeit). Dabei ergeben sich vier Typen je nach Kombination und Ausprägung der beiden Merkmale (siehe Abbildung 1.1). Dabei zeigen weiterführenden Studien, dass der Typ, der durch eine Kombination von geringer Qualifikation und geringer Präferenz für befristete Verträge (traditioneller Typ) gekennzeichnet ist, der Typ ist, der im Vergleich zu den anderen Typen am häufigsten von Arbeitsplatzunsicherheit, einer geringeren Lebenszufriedenheit und einem schlechten psychischen Befinden berichten (BERNHARD-OETTEL, ISAKSSON & BELLAAGH, 2008; SILLA, GRACIA & PEIRO, 2005). Basierend auf diesen Studien ist anzunehmen, dass es auch innerhalb von anderen Beschäftigungsformen und damit bei Mehrfachbeschäftigten sowie Soloselbstständigen ebenfalls mehrere Typen vorhanden sind, die sich in der Ausprägung von Stressoren und Ressourcen bei der Arbeit unterscheiden. Somit könnte auch die gesundheitliche Situation von Personen innerhalb der beiden Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlich ausfallen.

Abb. 1.1 Verschiedene Typen befristeter Beschäftigter nach MARLER, BARINGER und MILKOVICH (2002)

Darüber hinaus verweist die Untersuchung von MARLER und Kollegen (2002) darauf, dass die Präferenz für eine bestimmte Erwerbsform bzw. die Motivlage sowie das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen von zentraler Bedeutung für die Arbeits- und Gesundheitssituation von atypisch Beschäftigten ist. Dies ist insbesondere handlungsleitend für die Entwicklung der Typologie von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen in diesem Projekt.

Die Literatursichtung zeigt darüber hinaus, dass eine umfassende Theorie zur Thematik von Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit bisher noch nicht existiert.

Im Zuge des Projekts ergaben sich weiterführende Gedanken zur theoretischen Einordnung von Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit, die ein Kernergebnis des Projekts darstellen (siehe Abschnitte 2.3 und 3.3).

1.3.2 Belastung, Beanspruchung, Stress und Erholung

Ein zweiter bedeutsamer theoretischer Strang des vorliegenden Forschungsprojektes basiert auf Annahmen zu Belastungen und Beanspruchung sowie dem Arbeitspsychologischen Stressmodell von BAMBERG, BUSCH und DUCKI (2003), dass herangezogen wird, um die Entstehung von Stress bei der Arbeit sowie mögliche kurz- und langfristige Folgen für die Gesundheit zu erklären. Zudem wird der Aspekt der Erholung aufgegriffen, der als ein zentrales Bindeglied zwischen einer Beanspruchung und Gesundheit gilt (z. B. SEMMER & KOTTWITZ, 2011; SONNENTAG, VENZ & CASPER, 2017).

Belastung, Beanspruchung und Stress
Arbeit ist ein wichtiger Faktor der unser tägliches Erleben und Verhalten entscheidend prägt (JAHODA, 1983). In der täglichen Arbeitswelt werden Personen mit verschiedenen körperlichen, geistigen und emotionalen Anforderungen konfrontiert. In den deutschsprachigen Arbeitswissenschaften werden diese von außen auf die Person einwirkenden Faktoren als Belastungen bezeichnet. Diese Belastungen fordern körperlichen Einsatz, Aufmerksamkeit, Konzentration; kurz, sie beanspruchen die Ressourcen der Person im Sinne körperlicher und geistiger Kapazitäten. Es entsteht eine Beanspruchung (LUCZAK & ROHMERT, 1997). Beanspruchung ist ein komplexer Prozess auf körperlicher, psychischer (gedanklich und emotionaler) sowie verhaltensbezogener Ebene (MCEWEN, 1998; MEIJMAN & MULDER, 1998). Dieser Prozess wird von der Höhe der Belastungen bzw. vom Ressourcenverbrauch bestimmt. Dies geschieht auch in Abhängigkeit von der bereits bestehenden Beanspruchung.

Dabei ist eine adäquate Beanspruchung durch die Arbeit grundsätzlich positiv zu sehen. Sie fördert die mentale und physische Gesundheit, trägt zur Entwicklung von Kenntnissen und Fertigkeiten bei und ist Grundlage für persönliche Erfolge und Leistungsfähigkeit. Eine Fehlbeanspruchung – verbunden mit der Dauer und Höhe der Belastung – kann jedoch auch zu Stress führen (vgl. SEMMER & KOTTWITZ, 2011; SEMMER & MEIER, 2014). Stress bezeichnet einen unangenehmen Spannungszustand, der aus der Befürchtung heraus entsteht, eine aversive Situation nicht bewältigen zu können (GREIF, 1991; ZAPF & SEMMER, 2004). Dies kann letztlich mit negativen Folgen für Gesundheit und Leistungsfähigkeit einhergehen (für einen Überblick siehe DE LANGE et al., 2003; KIVIMÄKI et al., 2012; NIXON et al., 2011; SEMMER, MCGRATH & BEEHR, 2005).

Arbeitspsychologisches Stressmodell (BAMBERG, BUSCH & DUCKI, 2003)
Im Mittelpunkt des arbeitspsychologischen Stressmodells steht der Prozess der Entstehung von Stress und Stressfolgen im Arbeitskontext. Das Modell stellt eine Erweiterung des transaktionalen Stresskonzepts (LAZARUS & LAUNIER, 1981; LAZARUS & FOLKMAN, 1984; LAZARUS, 1999) dar. Somit spielen in diesem Modell ebenfalls Bewertungs- und Bewältigungsprozesse eine zentrale Rolle für die Entstehung von Stress. Zudem unterscheidet das Stressmodell zwischen Stressoren/Risikofaktoren, Ressourcen und Stressfolgen (siehe Abbildung 1.2). Somit deckt sich das Modell mit der arbeitspsychologischen Sicht, dass im Zuge des Verständnisses von Beanspru-

chungsoptimierung (WIELAND, 2006) wichtig ist, nicht nur die möglichen Auswirkungen von Belastungen isoliert zu betrachten, sondern den Prozess von Tätigkeitsmerkmalen bis zur Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Erwerbstätigen differenziert zu beleuchten und verschiedene Faktoren in diesem Prozess gleichermaßen zu berücksichtigen. Bei gleicher Belastung kann die Beanspruchung verschiedener Personen unterschiedlich groß sein (vgl. SEMMER, GREBNER & ELFERING, 2010). Im Folgenden wird kurz auf die Elemente des arbeitspsychologischen Stressmodells eingegangen. Dabei sind diese gemäß ihrer Bedeutung für die Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) der Person geordnet.

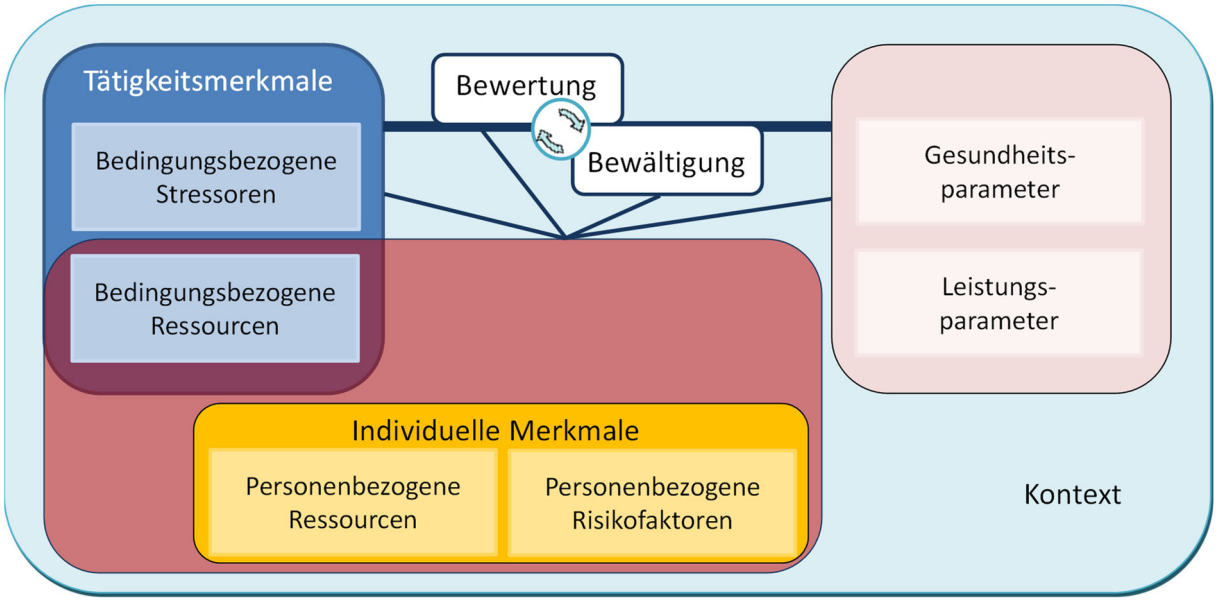


Abb. 1.2 Erweitertes Arbeitspsychologisches Stressmodell (in Anlehnung an BAMBERG, BUSCH & DUCKI, 2003, S. 41).

Zunächst werden *bedingungsbezogene Stressoren und personenbezogene Risikofaktoren* erläutert. Belastungen, die bei vielen Personen mit erhöhter Wahrscheinlichkeit mit Stress (also eine Fehlbeanspruchung) einhergehen, werden als Stressoren bezeichnet (BEEHR & FRANZ, 1987). Es gibt zahlreiche mögliche Quellen von Stressoren in der Arbeit (in den Tätigkeitsmerkmalen). So kann beispielsweise die Aufgabe selbst überfordernd sein, die Arbeitsorganisation unklare oder widersprüchliche Anweisungen mit sich bringen und die Umgebungsbedingungen (z. B. Lärm) oder auch die sozialen Bedingungen (z. B. unfaire Behandlung) Probleme beinhalten (SEMMER & MEIER., 2014). Darüber hinaus können Stressoren jedoch auch aus den organisatorischen Rahmenbedingungen entspringen. Hierbei spielen Zukunftsaussichten – wie die Sicherheit des Arbeitsplatzes – eine entscheidende Rolle. Allerdings kann auch der *Kontext* der Beschäftigungsform der Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit ein gewisses Gefährdungspotenzial in sich bergen, was über die Art der ausgeübten Tätigkeit hinausgeht; z. B. aus der Koordination der Erwerbstätigkeiten bei Mehrfachbeschäftigung oder der alleinigen Verantwortung für das gesamte Aufgabenspektrum in Rahmen der Soloselbstständigkeit.

Während die Stressoren durch die Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigungsform gegeben sind, werden die Risikofaktoren in dem Modell auf der personenbezogenen Ebene angesiedelt (individuelle Merkmale). Dies können zum Beispiel gesundheitliche

Einschränkungen, Ärger, aber auch mangelnde Qualifikation sowie ein Mangel an sozialen und beruflichen Kompetenzen sein. Auch hier ist der *Kontext* zu beachten, beispielsweise in Form der Arbeitszeit: Für die Jüngeren spielt die Dauer der Arbeitszeit offenbar noch keine so große Rolle. Bei älteren Personen (ab 55 Jahre) ließ sich ebenfalls ein deutlicher Anstieg von Beschwerden verzeichnen, jedoch auf tieferem Niveau als bei der mittleren Altersgruppe (RAEDIKER et al., 2006). Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass Ältere tendenziell nur dann im Arbeitsleben verbleiben, wenn sie besonders gesund sind (sogenannter Healthy-Worker Effekt), so dass im Gegensatz zur jüngeren und mittleren Kohorte, die Arbeitszeit ohnehin nur für die fitteren Personen im Alter über 55 Jahren relevant ist.

Ebenso ist hier anzuführen, dass in den mittleren Altersgruppen zusätzliche Belastungen durch die gleichzeitige Sorge und Pflegeleistungen für eigene ältere Angehörige und die Betreuung und Erziehung von Kindern entstehen können (Sandwichgeneration), die ebenfalls zu einem höheren Beschwerdeaufkommen führen können. Sowohl bedingungsbezogene Stressoren als auch personenbezogene Risikofaktoren gehen mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Stress und weiterführenden Folgen einher.

Neben Stressoren bzw. Risikofaktoren spielen auch *bedingungs- und personenbezogene Ressourcen* eine Rolle für die Gesundheit und Leistung(sfähigkeit). Ressourcen dienen „der Sicherung einer effizienten und flexiblen Regulation von Lebensvollzügen“ (RICHTER & HACKER, 2008, S. 22). Ressourcen können den Umgang mit Belastungen sowie direkt die Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördern oder Stressoren reduzieren (ZAPF & SEMMER, 2004). Nichtvorhandene bzw. schwindende Ressourcen können als Belastungen wirken (ZAPF & SEMMER, 2004).

Im Bezug zur Tätigkeit verfügen Personen über bedingungsbezogene (d. h. durch die Situation oder Arbeitstätigkeit bedingte) Ressourcen. Zu den wichtigsten dieser Ressourcen gehören Autonomie bzw. Handlungs- und Entscheidungsspielraum bei der Arbeit (ZAPF & DORMANN, 2001), wie z. B. die Möglichkeit zu entscheiden, wie man sich die Arbeit einteilt (Zeitspielraum) oder wie diese erledigt werden soll (Methodenspielraum), sowie soziale Unterstützung. Soziale Unterstützung kann von verschiedenen Quellen wie Familie, Freunden, aber auch Arbeitskolleg/inn/en und Vorgesetzten geleistet werden (ZAPF & SEMMER, 2004). Ausschlaggebend ist dabei die Qualität der Unterstützung. Ein gutes soziales Netzwerk kann unterschiedliche Arten von Unterstützung bieten: Von emotionaler Unterstützung wird gesprochen, wenn sich eine Person geliebt und umsorgt fühlt; bewertungsbezogene Unterstützung zielt mehr auf die Stärkung des Selbstbewusstseins und die Wertschätzung ab; und instrumentelle Unterstützung beinhaltet konkrete Hilfestellungen. Auch Kundenkontakt ist in diesem Zusammenhang von Interesse. So können Kund/inn/en eine wichtige Quelle von Wertschätzung sein (z. B., SEMMER, JACOBSHAGEN & MEIER, 2006).

Personenbezogene Ressourcen beschreiben Fähigkeiten und Eigenschaften, über die die Person selbst verfügt (individuelle Merkmale). Sie können als leitende und lenkende Systeme für die Nutzung externer/bedingungsbezogener Ressourcen gesehen werden (HOBFOLL, 1998). Demnach stellt die Gesundheit selbst eine personenbezogene Ressource dar. Sie bildet eine Grundlage für den Erhalt anderer Ressourcen – schwindet sie, so stellt sie jedoch einen Vulnerabilitätsfaktor dar (z. B. KOTTWITZ et al., 2013). Neben sozialen und beruflichen Kompetenzen (z. B. erlangt durch die berufliche Qualifikation) zeichnen sich Personen durch bestimmte Persönlichkeitsvariablen aus, die unter anderem den Umgang mit Belastungen erleichtern können (z. B.

LUTHANS, F., LUTHANS, K. & LUTHANS, B., 2004; LUTHANS et al., 2007). Dazu gehören unter anderem ein positiver und stabiler Selbstwert und Vertrauen gegenüber anderen Personen. Solche Personen nehmen die Welt als prinzipiell positiv und beeinflussbar wahr (internale Kontrollüberzeugung) und fühlen sich in der Lage, (berufliche) Probleme zu meistern (Selbstwirksamkeit). Dies sind personenbezogene (interne) Ressourcen. Der *Kontext* der Beschäftigungsform auch mit Blick auf die Arbeitszeit gestaltet auch den Zugang zu Ressourcen mit.

Die bisher beschriebenen Aspekte unterliegen nun *Bewertungs- und Bewältigungsprozessen*. Ressourcen sind eine wesentliche Voraussetzung für ein effektives Bewältigungsverhalten. Sie beeinflussen sowohl die Bewertung des Ereignisses als auch mögliche Bewältigungsstrategien. So kann eine Person mit unterschiedlichen (Arbeits-)Strategien auf eine Belastung reagieren. Bei gleicher Belastung ist die Beanspruchung umso geringer, je effizienter die eingesetzten Strategien sind. Darüber hinaus werden Bewertungs- und Bewältigungsprozesse auch von den Bedürfnissen und Motiven der Person bestimmt. Die Bewertung bezieht sich auf die Evaluation eines Ereignisses. Dabei ist aus der Forschung zu flexibler Beschäftigung bereits bekannt, dass individuelle Präferenzen der Person (wie die erlebte Freiwilligkeit der flexiblen Tätigkeit; DE CUYPER et al., 2008) protektiv auf Gesundheit und Wohlbefinden der Person wirken können. Die Motivlage sollte entsprechend ein wichtiges Bindeglied zwischen Merkmalen der Tätigkeit sowie Gesundheit und Leistungsfähigkeit sein. Motive beeinflussen nicht nur, was eine Person tut (also die Richtung des Verhaltens), sondern auch ihre Anstrengung und Ausdauer, die sie investiert (NERDINGER, 2003; OTTO et al., 2017). Gleichfalls schützen Identitätsaspekte die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit (ALVESSON, ASHCRAFT & THOMAS, 2008). Hier sei beispielsweise die empfundene Bindung (Commitment) an die Organisation oder Tätigkeit benannt – d. h. stolz darauf zu sein (affektive Komponente), sich verpflichtet zu fühlen gegenüber der Organisation bzw. Tätigkeit (normative Komponente), aber auch zu dem, was man selbst bereits investiert hat (kalkulatorische Komponente; z. B. FELFE, SCHMOOK & KNORZ, 2012; MEYER et al., 2002). Auch hier spielt der *Kontext* der Beschäftigungsform, inklusive der zeitlichen Begrenzungen, eine Rolle.

Das Zusammenspiel dieser Aspekte ist entscheidend für etwaige *Stressfolgen* und somit für verschiedene *Gesundheits- und Leistungsparameter*. Gesundheitsparameter können sowohl die mentale als auch die physische (körperliche) Gesundheit betreffen ebenso wie Unfälle (z. B. ELFERING et al., 2018; RIGOTTI & OTTO, 2017) oder krankheitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz (z. B. KOTTWITZ et al., 2017c). Darüber hinaus spielen auch Wohlbefinden und Zufriedenheit eine Rolle. Zufriedenheit entsteht aus einem Ist-Soll-Vergleich. Dabei werden Ziele, Motive, Ansprüche und Wertvorstellungen der Person (Soll-Wert), den Bedingungen, unter denen die Arbeitsleistung erbracht wird (Ist-Wert), gegenübergestellt (WIELAND, KRAJEWSKI & MEMMOU, 2006). Entsprechen die Bedingungen den eigenen Zielen, Motiven, Ansprüchen und Wertvorstellungen, so ist die Person zufrieden. Zufriedenheit reicht somit auch in den Bereich von Erfolg und Leistungsfähigkeit. Neben Gesundheitsparametern sind entsprechend auch Leistungsparameter entscheidend. Persönlicher Erfolg umfasst sowohl subjektive Erfolgsindikatoren, wie Karrierezufriedenheit und subjektiven Berufserfolg durch aufgabenbezogene Zielerreichung, als auch objektive Faktoren wie Position und Einkommen (ARTHUR, KHAPOVA & WILDEROM, 2005; NG et al., 2005). So muss das Einkommen nicht nur ausreichen, um die laufenden Kosten für den eigenen Lebensunterhalt zu decken, sondern auch ggf. Investitionen (z. B. für das eigene Vo-

rankommen in der Selbstständigkeit) und Vorsorgemaßnahmen ermöglichen. Gesundheit und Leistungsfähigkeit sind eng miteinander verwoben. Zum einen ist Gesundheit notwendig, um Leistung zu ermöglichen. Zum anderen fördern Erfolge die Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Erlebte Erfolge verringern allgemein negatives arbeitsbezogenes Befinden (wie Depressivität) und fördern im Gegenzug positives Befinden und Denken über die Arbeit (GREBNER, ELFERING & SEMMER, 2008; KELLER et al., 2014).

Insgesamt ist die letztlich resultierende Beanspruchung einerseits von der Dauer (und damit von der Arbeitszeit) und Höhe der Belastungen, andererseits aber auch von individuellen Merkmalen der Person selbst abhängig. So wird eine Belastung wahrgenommen und hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit für das eigene Wohlbefinden sowie den Bewältigungsmöglichkeiten bewertet und etwaige Maßnahmen zur Bewältigung werden ergriffen. Dies zeichnet sich in Abhängigkeit von der Beschaffenheit der einzelnen Aspekte in der Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) der Person ab und vollzieht sich im Kontext der Art der Beschäftigung sowie der Branche und Tätigkeit.

Erholung als zentrales Bindeglied zwischen Beanspruchung und Gesundheit
Beanspruchung ist grundsätzlich positiv, wenn sie langfristig dazu beiträgt, dass Ressourcen aufgebaut und erhalten werden. In Abhängigkeit von Dauer und Höhe der Belastung führt sie jedoch auch zu Ermüdung. Ermüdung kann durch Erholung abgebaut werden – sie ist eine reversible Schutzhemmung. So wird durch Ermüdung die Mobilisierung der eigenen Ressourcen (Anstrengung) gehemmt. Diese Schutzhemmung kann durch eigene Entscheidungen (bewusste Anstrengung) oder durch äußere Einflüsse (z. B. durch Koffeinaufnahme) zeitweilig überwunden werden. Allerdings wird dabei auf Reserven des Organismus zurückgegriffen. Wenn dieser Zustand lange andauert, können gesundheitliche Schäden entstehen (siehe SEMMER et al., 2011). Wie in Abbildung 1.3 verdeutlicht, ist Erholung das Bindeglied von täglicher Beanspruchung zu Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

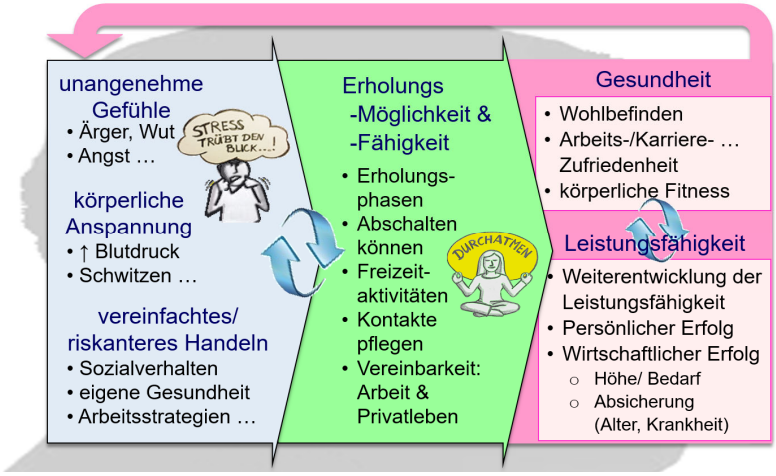


Abb 1.3 Erholung als Bindeglied zwischen (Fehl)Beanspruchung und Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) – Expertenworkshop 27.10.2017

Erholung ist folglich ein wichtiger Vermittler, um Gesundheit langfristig zu erhalten. Beanspruchung und Erholung beschreiben einen wechselseitig aufeinander bezogenen Zyklus (z. B. SONNENTAG & BAYER, 2005; SONNENTAG, VENZ & CASPER, 2017). Erholung ist notwendig, um eine fortschreitende Beeinträchtigung zu verhindern

(ZIJLSTRA & SONNENTAG, 2006). Sie tritt ein, sobald die benötigten Ressourcen nicht weiter beansprucht werden (ZIJLSTRA & SONNENTAG, 2006). Dies bezeichnet ALLMER (1996) als die erste Phase des dreiteiligen Erholungs-Prozesses; nämlich, dass die Person sich von der Arbeit distanzieren muss (also ein gedankliches Abschalten). Eine andauernde Beschäftigung mit arbeitsbezogenen Problemen kann Erholung behindern, indem auch die damit verbundene Beanspruchung aufrechterhalten wird (BROSSCHOT, GERIN & THAYER, 2006). Energetische Ressourcen werden weiter verbraucht und das Wohlbefinden beeinträchtigt (LYUBOMIRSKY & NOLEN-HOEKSEMA, 1995; THOMSEN, 2006). Der Grad des psychischen Abstands von der Arbeitssituation interagiert mit dem Erholungseffekt des Freizeitbereichs (ETZION, EDEN & LAPIDOT-RAZ, 1998). So kann die Erholung am Abend (beispielsweise auch über Beeinträchtigung des Schlafes; PEREIRA et al., 2016; ZIJLSTRA & SONNENTAG, 2006) und am Wochenende (BERSET et al., 2009; ELFERING et al., 2017; FRITZ & SONNENTAG, 2005) sowie die Erholungswirkung von Ferien (FRITZ & SONNENTAG, 2006; KOTTWITZ et al., 2018) beeinträchtigt werden. Anhand von Studien mit abhängig Beschäftigten ist bereits bekannt, dass Personen, die am Wochenende oder an arbeitsfreien Tagen von der Arbeit abschalten und sich erholen, am folgenden Arbeitstag ein höheres Engagement zeigen (KÜHNEL, SONNENTAG & WESTMAN, 2009).

In der anschließenden Regenerationsphase müssen die Ressourcen der Person regeneriert – also die Batterien neu aufgeladen – werden (SONNENTAG & FRITZ, 2007). Abschließend wird in der Orientierungsphase der Organismus psychophysiologisch auf die erneute Beanspruchungsphase vorbereitet, um einen abrupten Wechsel zwischen Erholung und Beanspruchung zu vermeiden. BINNEWIES und Kollegen (2010) konnten zeigen, dass bessere Erholung von Angestellten an Montagen mit einer besseren Arbeitsleistung am Ende der Woche einhergehen. Ähnliches findet sich auch in täglichen Befragungen für die Erholung am Morgen (BINNEWIES, SONNENTAG & MOJZA, 2010).
Erholung hat demnach eine kompensatorische Funktion: sie kompensiert die tägliche Beanspruchung. Darüber hinaus wirkt sie präventiv, denn ein rechtzeitiger Wechsel in die Erholungsphase minimiert den Regenerationsbedarf, welcher mit steigender Beanspruchung disproportional anwächst. Somit wird chronischer Stress vermieden. Wenn die Beanspruchung in der Erholungsphase allerdings nicht vollständig ausgeglichen werden kann, entsteht eine Vorbeanspruchung, welche folglich das Ausgangsniveau der nächsten Beanspruchungsphase erhöht. Alltägliche Belastungen können sich demnach langfristig gesundheitsschädigend auswirken, wenn keine Erholung erfolgt (für einen Überblick siehe SEMMER & KOTTWITZ, 2011). Somit entsteht ein Teufelskreis aus sich verstärkender Beanspruchung und deren Folgen (ALLMER, 1996; WIELAND-ECKELMANN & BAGGEN, 1994).

Arbeit und Erholung können durch verschiedene Mechanismen gekoppelt sein. Zum einen bestimmt die Dauer der Arbeit mit, wie viel Zeit überhaupt für die Erholung zur Verfügung steht. Zum Zweiten bestimmt die Arbeit mit, wie erholungsbedürftig eine Person nach der Arbeit ist und zum Dritten wie gut die Zeit, die im Prinzip für die Erholung zur Verfügung steht, auch für Erholung genutzt werden kann (SEMMER & KOTTWITZ, 2011). So hängt das Ausmaß des Grübelns über die Arbeit außerhalb dieser nicht zuletzt von den Arbeitsbelastungen ab (BERSET et al., 2011; CROPLEY, DIJK & STANLEY, 2006; SONNENTAG & BAYER, 2005; SONNENTAG & KRUEL, 2006). Aber auch die Entscheidung, sich für bestimmte Freizeitaktivitäten „aufzuraffen“ wird von der Arbeit beeinflusst (z. B. SONNENTAG & JELDEN, 2009). Resultierende

Vereinbarkeitsprobleme können sich schädlich auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Person sowie auch auf nahestehende Personen auswirken (z. B. AMSTAD et al., 2011; BAKKER & DEMEROUTI, 2013). Der Erholungswert der Freizeit sinkt entsprechend. Wird die Erholungsphase frühzeitig abgebrochen, so entsteht eine Vorbeanspruchung für die nächste Beanspruchungsphase. Ist die Person beständig währenden Belastungen ausgesetzt, steigen zusätzlich die Anforderungen an die Erholung. Kompensatorische Bemühungen werden notwendig, um den Arbeits- und Freizeitanforderungen gerecht zu werden. Diese Bemühungen stellen zusätzliche Belastungen für die Person dar und das Eintreten von Erholung wird somit selbst umso unwahrscheinlicher. Die psychobiologischen Beanspruchungsreaktionen akkumulieren, was sich langfristig in reduziertem allgemeinen Wohlbefinden sowie Gesundheitsproblemen äußern kann (MEIJMAN & MULDER, 1998; SEMMER & KOTTWITZ, 2011).

1.4 Definition und Abgrenzung der zu untersuchenden Erwerbsformen

1.4.1 Mehrfachbeschäftigung

Mehrfachbeschäftigte sind Personen, die mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen. Jedoch bestehen über diesen Aspekt hinaus zahlreiche definitorische Unschärfen in der bisherigen Forschung und Mehrfachbeschäftigung wird häufig operational definiert, wodurch sich die in den Studien verwendeten Definitionen hinsichtlich verschiedener Aspekte, die im Folgenden exemplarisch vorgestellt werden, voneinander unterscheiden können.

Mehrfachbeschäftigung als Frage der Art der Erwerbstätigkeit
Zum einen variiert die Art der Erwerbstätigkeit, die als Mehrfachbeschäftigung angesehen wird, zwischen den Studien: Einige Autoren erfassen Mehrfachbeschäftigung unter der Prämisse, dass die zusätzlichen Erwerbstätigkeiten in einem bestimmten Berufsfeld ausgeübt werden (z. B. FERREIRA et al., 2012; BETTS, 2002). In anderen Studien wird hingegen allgemein nach weiteren Berufen gefragt (z. B. MARUCCI-WELLMAN et al., 2014a [American Time Use Survey; ATUS]). Zudem wird die Gruppe der Selbstständigen mit Mehrfachbeschäftigung in manchen Fällen exkludiert (z. B. TOMPA, SCOTT-MARSHALL & FANG, 2010 [Survey of Labour and Income Dynamics; SLID]), in anderen Studien jedoch mit aufgenommen (z. B. MARUCCI-WELLMAN et al., 2014b [National Health Interview Survey; NHIS]).
Unbezahlte Arbeit innerhalb der Familie fassen einige Autoren explizit als Form der Erwerbstätigkeit auf (z. B. HIPPLE, 2010) und ordnen sie der Selbstständigkeit zu (z. B. BRENKE, 2009 [European labour force survey; EU-LFS]). Weiterhin wird in manchen Studien die exakte Anzahl der Erwerbstätigkeiten, die eine Person ausübt, erfasst (z. B. ZHU, STAFFORD & GEORGE, 2011 [National Longitudinal Survey of Youth 1997; NLSY97]), in anderen jedoch nur kategorial erhoben, ob ein oder mehrere Berufe vorliegen (z. B. LUCKHAUPT, TAK & CALVERT, 2010 [NHIS]). Ferner ist in den Fällen, in denen nur der Zweitjob betrachtet wird, bei einigen Autoren unklar, welcher Beruf als Zweitjob klassifiziert wird. So gibt z. B. HIPPLE (2010 [Current Population Survey; CPS]) an, dass der Zweitjob jene weitere Erwerbstätigkeit ist, in der die betroffene Person am meisten Arbeitsstunden investiert, während z. B. ZICKAR und Mitarbeiter (2004) keine Angaben darüber machen, welcher Beruf als Zweitjob verstanden wird.

Zeitlicher Bezugsrahmen
Ein zusätzliches Problem, das zur definitorischen Unschärfe und divergierenden Prävalenzzahlen beiträgt, ist der unterschiedliche zeitliche Bezugsrahmen. Während z. B. ZHU, STAFFORD und GEORGE (2011 [NLSY97]) nach allen Erwerbstätigkeiten zum Zeitpunkt der Erhebung fragen, werden in anderen Studien explizit nur weitere Erwerbstätigkeiten in der vergangenen Woche (z. B. MARUCCI-WELLMAN et al., 2014a [ATUS]), einem bestimmten Monat (MARSHALL, 2002 [SLID und Canadian Labour Force Survey; LFS]) oder in den vergangenen Jahren (BETTS, 2002) erfasst.
Wenn nach einem bestimmten Zeitrahmen gefragt wird, kommt in einigen Fällen erschwerend hinzu, dass die Antwort vom subjektiven Verständnis der Befragten abhängt. So lautet z. B. in der ATUS die entsprechende Frage „In the LAST SEVEN DAYS, did you have more than one job [or business], including part-time, evening or weekend work?“ (z. B. MARUCCI-WELLMAN et al., 2014a). Diese Frage lässt offen, ob es für eine positive Antwort im Sinne der Fragestellung erforderlich ist, dass man der zusätzlichen Erwerbstätigkeit in den letzten sieben Tagen nachgegangen sein muss oder ob es z. B. ausreicht, zwei Arbeitsverträge zu haben, die sich über den Zeitraum der letzten Woche erstrecken. Weiterhin wird in einigen Erhebungen ein weiteres zeitliches Kriterium hinzugefügt, welches vorgibt, dass die zusätzliche Erwerbstätigkeit mindestens über 15 aufeinanderfolgende Tage andauern musste (z. B. MARSHALL, 2002 [SLID; LFS]) in anderen jedoch nicht (z. B. FERREIRA et al., 2012). Zuletzt ist anzumerken, dass in einigen Studien nicht weiter beschrieben wird, wie Mehrfachbeschäftigung erhoben wurde (z. B. SRIRANGSON et al., 2013).

Eine weitere definitorische Unschärfe besteht gerade im Hinblick auf die beiden hier gewählten Beschäftigungsformen. Soloselbstständigkeit wird häufig auch als Nebenjob ausgeführt. So können Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit überlappen (vgl. BRENKE, 2009; INSTITUT FÜR MITTELSTANDSÖKONOMIE DER UNIVERSITÄT TRIER, 2013).

Mehrfachbeschäftigung – eine Arbeitsdefinition
Im Zuge der vorliegenden Arbeit wurde Mehrfachbeschäftigung wie folgt definiert:
Im Rahmen der Auswertung verschiedener Datensätze (Teilprojekt 1) werden verschiedene Klassifikationen von Mehrfachbeschäftigung verwendet. Diese orientieren sich an den unterschiedlichen Terminologien der verschiedenen Datenzugänge sowie der Literatur. Der Begriff der „Haupttätigkeit“ bezeichnet in den verwendeten Datensätzen die Erwerbstätigkeit mit der längsten Arbeitszeit. Weitere Erwerbstätigkeiten werden unter den Begriff der Nebentätigkeit summiert und nicht in Art, Ausmaß und Anzahl spezifiziert.

Im Zuge der weiteren Untersuchung (Teilprojekt 2) wird Mehrfachbeschäftigung im weiteren Sinne so definiert, dass mindestens zwei Erwerbstätigkeiten parallel ausgeführt werden müssen, dabei kann es sich um jegliche Kombinationen aus Berufen und Beschäftigungsverhältnissen handeln. Das Ausmaß der Parallelität kann deutlich variieren und die Definition von Parallelität unterliegt den Interviewpartner/inn/en.

Saisonarbeit wird dabei nicht als Mehrfachbeschäftigung verstanden und wird von den gesamten Analysen in diesem Projekt ausgeschlossen, um auch das serielle nachgehen verschiedener Erwerbstätigkeiten auszuschließen. Ebenso wird unbezahlte Arbeit innerhalb der Familie (mithelfende Familienangehörige) nicht als Mehrfachbeschäftigung begriffen. Ausnahme hierbei bildet ein gemeinsamer Familienbetrieb, wie z. B.

die gemeinsame Bewirtschaftung eines Bauernhofes. Bezüglich des zeitlichen Rahmens dient die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung als Orientierungsrahmen insofern, dass mindestens eine der Erwerbstätigkeiten für die Dauer von mindestens 10 Stunden pro Woche ausgeführt werden muss.

1.4.2 Soloselbstständigkeit: Definition und Abgrenzung

Als Soloselbstständige werden in der Literatur Personen bezeichnet, die in eigener Regie und auf eigenes Risiko eine Geschäftstätigkeit ausüben, also nicht weisungsgebunden sind, und die keine Arbeitnehmer/innen beschäftigen (BRENKE, 2013; siehe auch MANSKE & SCHEFFELMEIER, 2015). Sie stellen also eine spezifische Gruppe der Selbstständigen dar, die sich jedoch auch mit anderen Subgruppen der Selbstständigen überlappt, wie die der freien Mitarbeiter/innen und der Freiberufler/innen.

Eine offene Frage in der bestehenden Forschungslandschaft ist, ob Selbstständige, die keine Angestellten beschäftigen, jedoch die Hilfe von Familienangehörigen nutzen, als Soloselbständige zu klassifizieren sind.

Zudem ist zu beachten, dass, obgleich diese Selbstständigkeit ohne Anstellung weiterer Mitarbeiter/innen ausgeführt wird, die Ausführungsbedingungen ein soziales Gefüge beinhalten, in dem die Selbstständigen eingebunden sind (z. B. Kund/inn/en, Familienangehörige, andere Soloselbstständige). Soziale Unterstützung, belastende soziale Situationen (Konflikte), aber auch emotional belastende Situationen (auch im Sinne von Emotionsarbeit) müssen daher berücksichtigt werden. Ferner gilt es Selbstständigkeit von autonomem (selbstständigen) Arbeitshandeln abzugrenzen. Autonomie wird im Sinne der Arbeitspsychologie als Merkmal der Arbeitsaufgabe und dementsprechend nicht als Kernmerkmal der Selbstständigkeit verstanden. Autonomie (im Deutschen oft als Kontrolle oder Handlungsspielraum bezeichnet), bezieht sich dabei auf den Einfluss der Person auf ihre Arbeit. Obgleich flexible Rahmenbedingungen, wie sie in der Selbstständigkeit gegeben sind, Autonomie ermöglichen, ist dies keine hinreichende Bedingung für autonomes Handeln in der Erfüllung der Arbeitsaufgabe. Gerade die Kontrollierbarkeit flexibler Rahmenbedingungen durch die Person selbst hat sich als wichtig für die Gesundheit gezeigt (HILL et al., 2003). Die Autonomie in der Tätigkeit kann auch in der Selbstständigkeit variieren. Die Einflussmöglichkeiten auf die inhaltliche, methodische und zeitliche Ausgestaltung in der Arbeitstätigkeit sind daher auch bei Soloselbstständigkeit zu beleuchten.

Soloselbstständigkeit – eine Arbeitsdefinition
Für die vorliegende Studie wird Soloselbstständigkeit wie folgt definiert: Soloselbstständige sind Personen, die ihrer Erwerbsbeschäftigung mit alleiniger Verantwortlichkeit für den eignen wirtschaftlichen Erfolg nachgehen und keinen Anstellungsvertrag für fachliche Unterstützung vergeben haben. Mithelfende Familienangehörige, wie auch andere Dienstleister/innen (z. B. Zulieferer, Reinigungspersonal) werden gemäß der Definition von BRENKE (2013) nicht als Mitarbeiter/innen in der Selbstständigkeit verstanden und somit werden Selbstständige die lediglich von den beiden Personengruppen Unterstützungsleistung erhalten, in die Analysen miteinbezogen. Sofern es die Sekundärdaten gestatten, werden mehrfachbeschäftigte Personen von den Analysen ausgenommen, um ein klares Bild auf die Erwerbsform der Soloselbstständigkeit zu erhalten. Dies gilt ebenfalls für die Auswahl der Interviewpartner/innen.

Zu beachten ist, dass die Sekundärdaten unterschiedliche Informationen zur Verfügung stellen, um Soloselbstständige zu identifizieren. Somit richtet sich die Definition im ersten Teilprojekt auch nach den Möglichkeiten der Operationalisierung von Soloselbstständigkeit. Welche Informationen die einzelnen Datensätze zur Verfügung stellen, wird in Kapitel 1.5 „Methodisches Vorgehen“ erläutert. Da die Sekundärdaten keine Informationen zur Identifizierung von Scheinselbstständigen beinhalten, können diese auch nicht aktiv aus den Analysen ausgeschlossen werden und können somit Teil dieser sein. Dies gilt ebenfalls für die Interviews in Teilprojekt 2, da die Anzahl von Auftraggeber/inn/en kein Auswahlkriterium für die Interviewteilnehmer/innen war.

1.5 Methodisches Vorgehen

Im Folgenden werden die methodischen Herangehensweisen getrennt für das erste und zweite Teilprojekt vorgestellt. Da sowohl für die Mehrfachbeschäftigten als auch für die Soloselbstständigen die gleiche Vorgehensweise gewählt wurde, erfolgt die Darstellung für die beiden Beschäftigungsformen gemeinsam.

1.5.1 Teilprojekt 1

Basierend auf dem bisherigen Forschungstand und unter Heranziehung vorhandener repräsentativer Datensätze sollte die Arbeitssituation von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen im ersten Teilprojekt beschrieben werden. Ziele dieser Projektphase waren explizit:

- die Untersuchung der soziodemografischen Merkmale,
- eine erste Exploration der Arbeitssituation und der Belastungsfaktoren und Ressourcen bei Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit sowie die Bestimmung des Zusammenhangs von Beschäftigungsverhältnis und Gesundheit.
- Darauf aufbauend sollte eine Typologie verschiedener Gruppen von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen erarbeitet werden.

Die Erfüllung der Projektziele erfolgte dabei über mehrere Schritte:

1. Der bisherige Forschungsstand zu Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen und deren soziodemographischen Merkmale, Arbeitssituationen, Belastungen und deren gesundheitliche Situation sowie die Gründe für die ausgeübte Beschäftigungsform wurde aufgearbeitet. Dabei wurde deutlich, dass eine Vielzahl von Faktoren die Arbeits- und Gesundheitssituation von Personen in den beiden Beschäftigungsformen bestimmen können.

2. Mit Blick auf den bisherigen Forschungsstand wurden relevante Aspekte bezüglich der Arbeits- und Gesundheits- sowie persönlichen Situation von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen identifiziert. Basierend auf dem arbeitspsychologischen Stressmodell konnten die Aspekte den Kategorien „Tätigkeitsmerkmale“ (Bedingungsbezogene Stressoren und Ressourcen, z. B. Termin-/Leistungsdruck, soziale Unterstützung, Handlungsspielraum), „individuelle Merkmale“ (personenbezogene Risikofaktoren und Ressourcen, z. B. Alter, Qualifikation oder Motive), „Kontext“ (z. B. Region, Arbeitszeit oder Branche), sowie „Gesundheits- und Leistungsparameter“ (Stressfolgen, z. B. mentale Gesundheit, Krankheitstage oder persönlicher Erfolg) zugeordnet werden.

3. Vorhandene Großdatensätze wurden dahingehend untersucht, ob sie eine Unterscheidung von Erwerbstätigen nach Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen zulassen und Angaben beinhalten, die die genannten Kategorien aus dem arbeitspsychologischen Stressmodell abdecken.

4. Des Weiteren wurde ebenfalls betrachtet, ob die Sekundärdaten noch weitere Informationen beinhalten, nach denen ein Typologisierung der beiden Beschäftigungsformen vorgenommen werden kann.

5. Die Zugänge zu Datensätzen mit hinreichenden Informationen zu den Beschäftigungsformen wurden ermöglicht und deren Tauglichkeit geprüft, hinsichtlich der Auswertung interessierender Fragestellungen. Von 10 gesichteten Datensätzen wurde vier ausgewählt: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, European Working Conditions Survey (EWCS) 2010 und Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) 2000-2014. Diese Datensätze wurden ausgewählt, da sie ausreichend Informationen zur Gesundheit, den individuellen Merkmalen und den Arbeitsbedingungen beider Beschäftigungsformen bieten (siehe Anhang A). Zusätzlich wurde die Mikrozensuserhebung 2014 zur Abschätzung der Prävalenz beider Beschäftigungsformen konsultiert.

6. Die ausgewählten Daten wurden sowohl deskriptiv als auch multivariat ausgewertet. Dabei kamen vor allem logistische Regressionen zum Einsatz. In den beiden logistischen Regressionen wurden die Erwerbstätigen miteinander verglichen, welche angaben, a) mehreren Erwerbstätigkeiten nachzugehen bzw. b) soloselbstständig zu sein (jeweils mit „1“ codiert), mit jenen, die angaben, nur einer Haupttätigkeit nachzugehen bzw. selbstständig mit Mitarbeiter/inne/n oder abhängig beschäftigt zu sein („0“). Logistische Regressionen erlauben es, abzuschätzen, wie wahrscheinlich es für eine Person aus der Stichprobe ist, über mehr Stressoren, Ressourcen oder höhere Beanspruchung bzw. verminderte Gesundheit zu berichten, wenn sie der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten oder Soloselbstständigen angehören. Des Weiteren wurden für ausgewählte Fragestellungen (z. B. die Rolle von Informationsdefiziten bei der Arbeit für die Arbeitszufriedenheit von Mehrfachbeschäftigten) tiefergehende Analysen mittels verschiedener Regressionsmodelle durchgeführt.

7. Anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 wurde zudem jeweils eine vorläufige Typologisierung Mehrfachbeschäftigter und Soloselbstständiger anhand von Clusteranalysen (Hierarchische Clusteranalyse, Linkage zwischen den Gruppen) vorgenommen. Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 wurde gewählt, da sie neben den interessierenden Gesundheits- und Leistungsparametern auch den umfänglichsten Überblick über Arbeitsmerkmale erlaubt und eine Zuordnung der „Erwerbslosenquote“ ermöglicht. Typologische Ansätze zielen darauf, interindividuelle Unterschiede zu klassifizieren, zu erklären und vorherzusagen. Das Ziel einer Clusteranalyse ist die Zusammenfassung von – in unserem Falle mehrfachbeschäftigten oder soloselbstständigen – Personen aufgrund ihrer Eigenschaften und unter Einbeziehung ihrer Ähnlichkeiten in Gruppen (BACKHAUS et al., 2006). Auf diese Weise entsteht eine theoriegeleitete Strukturierung der bestehenden Daten auf der Grundlage der bisherigen theoretischen Überlegungen. Diese orientiert sich an den Annahmen zur Einteilung befristeter Beschäftigung nach Qualifikation bzw. Employability und Freiwilligkeit (MARLER, BARINGER & MILKOVICH, 2002).

Im Nachfolgenden werden die einzelnen Datensätze, die in die Analysen eingegangen sind kurz vorgestellt und darauf eingegangen, wie die Operationalisierung von Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit anhand der verschiedenen Datensätze erfolgte.

Beschreibung der ausgewählten Datensätze und Operationalisierung der Beschäftigungsformen

- Mikrozensuserhebung (2014): Der Mikrozensus ist aufgrund seines verpflichtenden Charakters eine repräsentative Befragung, an der ca. 830.000 Personen in etwa 370.000 privaten Haushalten und Gemeinschaftsunterkünften stellvertretend für die gesamte Bevölkerung teilnehmen. Die vorliegende Sonderauswertung umfasst Angaben von 36.667 Beschäftigten. Aussagen über die Arbeitsbedingungen sind anhand der vorliegenden Auswertung nicht möglich, jedoch liefert diese einen Einblick in die Prävalenz von Mehrfachbeschäftigten und Solo-Selbstständigen sowie deren soziodemographische Merkmale (STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN, 2016). Alle Angaben beziehen sich auf Erwerbstätige ohne Personen in Ausbildung und unbezahlte mithelfende Familienangehörige an deren Hauptwohnsitz. Bezüglich Mehrfachbeschäftigung wurde nach der Ausübung einer oder mehrerer Erwerbs-/ Nebentätigkeiten gefragt. Mit Blick auf die Soloselbstständigkeit wurde nach dem Verfolgen der Tätigkeit als Selbstständige/r oder Freiberufler/in ohne Beschäftigte gefragt.

- BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (2012): In der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gemeinsam konzipierten BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 wurden 20.036 repräsentativ ausgewählte „Kernerwerbstätige" telefonisch befragt. Kernerwerbstätige bezeichnen die Grundgesamtheit aller erwerbstätigen Personen in Deutschland, die älter als 15 Jahre sind und einer bezahlten Arbeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen. Bezüglich der Mehrfachbeschäftigung wurde im Interview anschließend an die Frage, ob die Person derzeit erwerbstätig ist, gefragt: „*Üben Sie derzeit eine oder mehrere solcher Erwerbstätigkeiten aus*". Alle weiteren Angaben wurden in Bezug auf die selbsteingeschätzte „Haupttätigkeit" getätigt. Als Selbstständige wurden jene Personen verstanden, welche sich als Selbstständige/r, Freiberufler/in oder freie Mitarbeiter/in bezeichneten. Freie Mitarbeiter/innen wurden als Soloselbstständige verstanden. Die verbleibenden beiden Gruppen Selbstständiger wurden in Solo- vs. Nicht-Soloselbstständige differenziert. Neben der Einteilung der beruflichen Stellung wurden als selbstständig oder freiberuflich tätig klassifizierte Personen zudem nach der Anzahl der beschäftigten Personen im Betrieb gefragt: *„Wie viele Personen sind in Ihrem Betrieb insgesamt beschäftigt, wenn Sie sich sowie etwaige Auszubildende mitzählen?"*

- European Working Conditions Survey (EWCS; 2010): Im Zuge der Erhebung wurden insgesamt 43.816 Erwerbstätige aus 34 Ländern befragt. Die fragebogengestützte persönliche Befragung (Landessprache) richtet sich an zum Erhebungszeitpunkt erwerbstätige Personen im Alter ab 15 Jahren. Als Erwerbstätige gelten diejenigen Personen, die vor der Befragung mindestens eine Stunde pro Woche gegen Bezahlung oder für Gewinn gearbeitet

haben. Die deutsche Gesamtstichprobe umfasst 2.133 Personen. Aufgrund der resultierenden geringen Stichprobengröße sind nur eingeschränkte Aussagen zur Situation der Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen möglich. In Bezug auf das Kriterium der Mehrfachbeschäftigung wurde anschließend an die Frage, welchen Beruf die Person hauptsächlich ausübt (festgemacht an der Tätigkeit, die die meiste Zeit in Anspruch nimmt), gefragt: „*Üben Sie neben Ihrem Hauptberuf noch eine/mehrere andere bezahlte Tätigkeit/en aus?*“. Alle weiteren Angaben wurden in Bezug auf die selbsteingeschätzte „Haupttätigkeit“ getätigt. Die aktuelle Erwerbstätigkeit (bzw. Haupttätigkeit) wurde anhand der beruflichen Stellung näher klassifiziert: Dabei wurde hier direkt zwischen Selbstständigen ohne und solchen mit Mitarbeiter/inne/n differenziert. Eine Abgrenzung von Soloselbstständigkeit über die Angabe der Größe der Organisation ist somit nicht notwendig.

- Sozio-ökonomisches Panel (SOEP; 2000-2014): Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung, die 1984 in den alten Bundesländern begonnen wurde und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Im Auftrag des DIW Berlin werden jedes Jahr in Deutschland etwa 30.000 Personen ab einem Alter von 17 Jahren in fast 11.000 Haushalten befragt. Unsere Analysen beziehen sich auf die Daten der Jahre 2000 bis 2014. Der Gesamtdatensatz umfasst insgesamt Angaben von 63.830 Personen (mit 362.131 Messungen zwischen den Jahren 2000 bis 2014). Von diesen Personen gingen insgesamt 44.134 Personen (49.0 % Frauen) in dem betreffenden Zeitraum mindestens einmal einer Erwerbstätigkeit nach (mit 208.515 Messungen zwischen den Jahren 2000 bis 2014). Im SOEP wurde bezüglich Mehrfachbeschäftigung gefragt: „*Neben Beruf, Haushalt, Ausbildung oder als Rentner kann man ja noch Nebentätigkeiten ausüben. Üben Sie eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten aus?“* Sofern nicht anders gekennzeichnet, wurden alle weiteren Angaben in Bezug auf die selbsteingeschätzte „Haupttätigkeit“ getätigt. Die aktuelle Erwerbstätigkeit (bzw. Haupttätigkeit) wurde anhand der beruflichen Stellung näher klassifiziert: „*In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit beschäftigt?*“ Dabei haben wir drei Gruppen Selbstständiger (Selbstständige Landwirte, Freie Berufe, selbstständige Akademiker und Sonstige Selbstständige) in die weiteren Analysen einbezogen. Die Soloselbstständigkeit wurde anschließend über die Anzahl der Mitarbeiter/innen (keine vs. 1-9 oder 10 und mehr) gebildet.

1.5.2 Teilprojekt 2

Im Rahmen des zweiten Teilprojektes wurden qualitative Interviewstudien mit Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen durchgeführt. Ziel der Interviewstudien war ein differenzierter Aufschluss über die Arbeitssituationen von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen. Spezifischer sollten Aussagen über die (psychischen) Belastungsfaktoren und Ressourcen, die Wünsche bezüglich der Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz oder genutzte Alternativen zum Erhalt von Sicherheit und Gesundheit in der Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit und den gesundheitlichen Konsequenzen dieser Beschäftigungsformen getroffen werden. Dabei sollten ebenfalls noch offene Fragen, welche sich aus den Analysen der bestehenden Literatur sowie bestehender Großdatensätze (Mikrozensuserhebung 2014,

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, European Working Conditions Survey 2010, SOEP 2000-2014) ergeben haben, beantwortet werden.

Basierend auf den Befunden der bisherigen Literatur sowie der sekundäranalytischen Auswertungen der besagten Datenbanken lassen sich relevante Faktoren hinsichtlich der Tätigkeit, der individuellen Merkmale, des Kontextes und der Leistung sowie der Gesundheit von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen identifizieren. In Bezug auf Mehrfachbeschäftigte beziehen sich jedoch fast alle Fragen auf die sogenannte Haupttätigkeit, sodass der Einfluss weiterer Beschäftigungen nur indirekt untersucht werden kann. Zudem wird selten gemessen, wie viele Beschäftigungen insgesamt ausgeübt werden. Ebenso wurden Aspekte, wie die Frage nach Unterstützungssystemen, Erwerbssicherheit oder individuellen Merkmalen von Soloselbstständigen bisher eher unzureichend erforscht. Selbst mit einem besonderen Augenmerk auf Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit können diese Fragen alleine anhand der bisherigen Datenbasis nicht beantwortet werden. Dabei ist jedoch davon auszugehen, dass derartige Fragen entscheidend zum Verständnis von Gesundheit und Wohlbefinden bei Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit beitragen. Diese und weitere Fragestellungen wurden entsprechend im Zuge der Interviewstudie aufgegriffen. Ein Vorteil von offenen qualitativen Interviews besteht darin, dass sie einen Einblick in die spezifische Lebenswelt der untersuchten Gruppe liefern und somit einen direkteren Zugang zu eventuell vorliegenden Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen bei Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen erlauben. Ziel der Interviewstudie ist es, ein umfängliches Bild über das komplexe Zusammenspiel dieser Faktoren im Lichte der Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit zu erhalten.

Aufbauend auf den Erkenntnissen des ersten Teilprojektes wurden Interviewleitfäden (siehe Anhang B) entwickelt und in jeweils einer qualitativen Studie, Interviews mit Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen geführt. Um sicherzustellen, dass die Antworten der Interviewteilnehmer/innen vergleichbar sind und um möglichst ökonomisch bei der Durchführung der Interviews vorzugehen (vgl. FLICK, 2002), wurde ein halbstandardisierter und halbstrukturierter Interviewleitfaden konstruiert – d. h. die Interviewfragen sind vorgegeben, die Interviewpartner/innen können jedoch offen antworten und es sind Nachfragen möglich. Grundlage der Auswahlstrategie der Interviewpartner/innen waren die im ersten Teilprojekt erstellten, für die Bundesrepublik Deutschland repräsentativen, Typologien Mehrfachbeschäftigter und Soloselbstständiger.

Die halbstandardisierten Interviews wurden von sechs verschiedenen Projektmitarbeiter/inne/n durchgeführt; zwei Interviewerinnen und vier Interviewer. Alle Interviewteilnehmer/innen wurden im Vorfeld des Interviews über das Projekt, das Interview, potenzielle Risiken des Interviews, den Nutzen der Interviewteilnahme für die Interviewpartner/innen sowie den Umgang mit den erhobenen Daten (z. B. pseudonymisierte Abspeicherung der Daten, Schweigepflicht aller Projektmitarbeiter/innen etc.) informiert. Die Einwilligungserklärungen zur Teilnahme am Interview und zur Tonbandaufnahme wurden schriftlich eingeholt sowie Merkblätter zur Teilnehmerinformationen ausgehändigt. Die Teilnahme war freiwillig und konnte daher jederzeit ohne Angabe von Gründen beendet werden. Das erläuterte Vorgehen zur Durchführung und Transkription der Interviews wurde im Vorfeld durch die lokale Ethikkommission des Fachbereichs Psychologie der Philipps-Universität Marburg genehmigt. Die Gesamtdauer des Interviews lag in etwa zwischen 90 und 120 Minuten, wobei die reine Interviewzeit zwischen den Teilnehmer/inne/n stark variierte. Die Interviews dauerten zwischen 21

Minuten und 2:13 Stunden. Die Audioaufnahmen der Interviews wurden durch die Projektmitarbeiter/innen in eine Wort-für-Wort-Transkription überführt.

Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse (MAYRING, 2008) in Kombination mit Ansätzen der Grounded Theory (GLASER & STRAUSS, 1967). Durch die Einbeziehung von Vorwissen zu atypischer Beschäftigung sowie zu Belastung, Beanspruchung, Stress und Erholung (siehe Abschnitt 1.3) wurden bereits (top-down) erste theoretische Vorannahmen getätigt. Diese Annahmen sind entsprechend in die Konstruktion des Interviewleitfadens eingeflossen. Das Interview umfasst acht größere Themenbereiche (siehe Anhang B):

- Motive sowie Ziele und deren Erfüllung (Anhang B, lila)
- Vorteile und Nachteile/ Unsicherheiten durch die Beschäftigungsform (Anhang B, blau)
- Anpassungsfähigkeit und Umgang mit Veränderung (Anhang B, orange)
- Arbeitszeit als Exposition sowie Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben (Anhang B, gelb)
- Soziale Strukturen (Anhang B, rot)
- Belastungen und Ressourcen (Anhang B, weiß)
- Einbindung in den Arbeitsschutz (Anhang B, grau)
- Gesundheit sowie Resümee zu Erfolg und Leistung (Anhang B, grün)

Diese Struktur diente grob auch der Orientierung für die Kategorisierung des Interviewmaterials. Für die strukturierende Inhaltsanalyse werden theorierelevante Inhalte aus dem Material extrahiert und zusammenfassend berichtet. Bei der Bestimmung der weiteren Haupt - und Unterkategorien wird bei dieser Auswertung theoriegeleitet vorgegangen. Wo dies aus Mangel an bestehender, respektive für die Fragestellung relevanter Vorannahmen nicht möglich ist, wird induktiv vorgegangen. Der explorative bottom-up-Ansatz beinhaltet die Ergebnisse möglichst unvoreingenommen zu clustern, bevor diese zu Oberbegriffen zusammengefasst werden. Das Hinzuziehen der Grounded Theory (GLASER & STRAUSS, 1967) – und kein ausschließlicher Fokus auf die qualitative Inhaltsanalyse (MAYRING, 2008) – erscheint deshalb sinnvoll, weil für Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit gemäß unseren bisherigen Erkenntnissen klassische Stressmodelle die Komplexität nicht ausreichend abbilden. Mittels Grounded Theory wurden somit bestehende Vorannahmen basierend auf dem arbeitspsychologischen Stressmodell, Annahmen zur Erholung sowie Belastung-Beanspruchung erweitert und auf Basis des Datenmaterials eigenständige Rahmenmodelle zur Mehrfachbeschäftigung und Soloselbstständigkeit entwickelt. Zur Qualitätssicherung und Optimierung der Befunde, wurden im Sinne einer kommunikativen Validierung (KVALE, 1995) jeweils einer kleinen Gruppe von befragten Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen im Zuge von Expertentreffen die Modelle vorgelegt. Im Rahmen dieser Expertentreffen wurde dann gemeinsam mit den Befragten die Gültigkeit der Modelle diskutiert.

Zudem wurde auf Basis der Erkenntnisse aus den Interviews weitergehende Hypothesen über den Zusammenhang von Erwerbsformen im Zusammenspiel von Erwartungen, Belastungen und Ressourcen für die Aufrechterhaltung der Gesundheit generiert.

2 Mehrfachbeschäftigung in Deutschland

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den individuellen Merkmalen von Personen in Mehrfachbeschäftigung und deren Arbeits- und Gesundheitssituation vorgestellt. Dabei folgt die Ergebnisdarstellung dem Ablauf des Projektes und beginnt mit der Beschreibung der Hauptergebnisse aus dem ersten Teilprojekt (Abschnitt 2.1), bevor eine ausführliche Beschreibung der Ergebnisse aus dem zweiten Teilprojekt folgt (Abschnitt 2.2). Abschließend werden die Ergebnisse Zusammengefasst und weiterführende Gedanken für die zukünftige Erforschung von Mehrfachbeschäftigten formuliert (Abschnitt 2.3).

2.1 Ergebnisse der Sekundäranalysen (Teilprojekt 1)

In diesem Kapitel werden die Hauptergebnisse der Analysen der vier unterschiedlichen Datensätze (Mikrozensuserhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, European Working Conditions Survey 2010, Sozio-ökonomisches Panel 2000-2014) zusammenfassend dargelegt. Zum einen wird auf die Prävalenz von Mehrfachbeschäftigung in Deutschland eingegangen. Zum anderen liegt der Fokus auf der zusammenfassenden Beschreibung individueller, kontextueller und Tätigkeitsmerkmale sowie von Gesundheits- und Leistungsparametern des durchschnittlichen Mehrfachbeschäftigten (Abschnitt 2.1.1). Zudem wird die aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 abgeleitete vorläufige Typologie vorgestellt (Abschnitt 2.1.2). Ferner wurden tiefergehende Analysen zu einzelne Fragestellungen vorgenommen, deren Ergebnisse in Abschnitt 2.1.3 vorgestellt werden. Das Kapitel schließt mit einer kurzen Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem ersten Teilprojekt (Abschnitt 2.1.4)

2.1.1 Zentrale Ergebnisse der Datenbanken

Prävalenz
Gemäß des Mikrozensus 2014 sind 5.0 % der Erwerbstätigen in Deutschland mehrfachbeschäftigt. Im EWCS sind es 9.5 %, gemäß der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und des SOEP sind es 7.0 % (im SOEP: 5.6 % unter jenen, die 2014 erstmalig befragt wurden). Damit liegen die Angaben der genannten Datenbanken über jenen Angaben des Mikrozensus. Dabei wird/werden die Nebentätigkeit/en überwiegend regelmäßig ausgeführt. Gemäß Mikrozensus 2014 üben 71.2 % ihre weitere/n Erwerbstätigkeit/en regelmäßig aus. Das SOEP (2000-2014) liefert hierzu noch weitere Informationen: Die Ausübung der Nebentätigkeit/en erfolgt in der Mehrheit ganzjährlich und beschränkt auf bis zu sieben Tagen im Monat. Es zeigen sich jedoch auch bedeutsame Ausnahmen mit höherer zeitlicher Belastung von mehr als 15 Tagen mit Nebentätigkeit im Monat bei etwa 15.0 % der Befragten (zum jeweiligen Befragungszeitpunkt, 2000 bis 2014). Dies impliziert einen erhöhten Koordinationsaufwand zwischen Neben- und Haupttätigkeit für die Betroffenen.

Individuelle Merkmale der Person
Obgleich in der Literatur diskutiert wird, dass Mehrfachbeschäftigte jünger seien, legen weder die Daten des Mikrozensus noch die der anderen Datenbanken dies nahe. Der größte Anteil von Mehrfachbeschäftigten (46.0 % gemäß Mikrozensus 2014) ist im Alter zwischen 35 bis 50 Jahren zu finden. Auch zeigt sich Mehrfachbeschäftigung als Phänomen aller Qualifikationsgruppen (hier beruflicher Ausbildungsabschluss). In der

Literatur finden sich auch Belege, dass der Frauenanteil unter den Mehrfachbeschäftigten geringfügig höher ist als unter den Einfachbeschäftigten. Dies wird durch unsere Analysen der verschiedenen Datenbanken bestätigt.

Gemäß Mikrozensus unterscheiden sich Einfach- und Mehrfachbeschäftigte nicht bezüglich ihrer Migrationserfahrung (gemäß BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und EWCS ist der Anteil unter den Mehrfachbeschäftigten höher). Im SOEP ist der Anteil an Personen mit (direktem) Migrationshintergrund allgemein (über alle im Zeitraum 2000 bis 2014 befragten Personen hinweg) sowie auch spezifisch im Jahr 2014 bei Mehrfachbeschäftigten geringer als bei Personen mit einer Einfachbeschäftigung.

Das SOEP bietet zudem Informationen über die Persönlichkeit der Beschäftigten (im Sinne des Fünf-Faktoren-Modells; COSTA & MCCRAE, 1992). Bedeutsame Unterschiede zeigen sich im Hinblick auf eine höhere Extraversion (d. h. dem Ausmaß, in dem eine Person Kontakt zu anderen wünscht, aufnimmt und gestaltet) und Offenheit für Erfahrung (d. h. das Ausmaß, in dem jemand originär, innovativ, flexibel und gewillt ist, Risiken einzugehen) von Mehrfachbeschäftigten im Vergleich zu Einfachbeschäftigten. Zudem zeigt sich geringere Gewissenhaftigkeit (d. h. das Ausmaß, in dem eine Person fleißig, selbstdiszipliniert und verlässlich ist) von Mehrfachbeschäftigten im Vergleich zu Einfachbeschäftigten. Dies könnte möglicherweise auch darauf hindeuten, dass ein sehr vertieftes Einbringen in jede einzelne der Tätigkeiten bei Mehrfachbeschäftigung nur schwerlich möglich ist und daher eine geringere Gewissenhaftigkeit förderlich ist im Hinblick auf die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden. Mehrfachbeschäftigte Frauen zeigen zudem eine geringere Verträglichkeit (d. h. in der Tendenz einer Person, mit anderen Personen zu Recht zu kommen).

Kontextfaktoren

Neben dem zu leistenden Koordinationsaufwand liegt es nahe, dass die Arbeitszeit im Zuge von Mehrfachbeschäftigung eine entscheidende Rolle spielt. Konsistent über alle Datenbanken zeigt sich, dass die Gesamtwochenarbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten im Mittel höher ist als jene von Einfachbeschäftigten. Eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ist auch in der Haupttätigkeit bei Mehrfachbeschäftigten weit verbreitet und wird nicht selten überschritten. Hinzu kommen durchschnittlich weitere 7.60 Wochenarbeitsstunden (gemäß Mikrozensus; oder sogar 10.47 Stunden gemäß BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung) in der Nebentätigkeit. Unter jenen, die einer oder mehrerer weiterer Beschäftigungen nachgingen, war der größte Teil in der selbsternannten Haupttätigkeit im Dienstleistungsbereich (30.8 %) oder öffentlichen Dienst (24.0 %) verortet. Hier waren sie beispielsweise als Restaurantfachleute, Krankenpfleger/innen oder kaufmännische Sachbearbeiter/innen tätig. Privathaushalte (z. B. im Bereich von Gesundheitsberufen; 2.9 %) aber auch Handwerk (z. B. im Baugewerbe, als Elektriker; 7.6 %) sind unter den Mehrfachbeschäftigten vergleichsweise seltener auftretende Wirtschaftszweige. Relativiert an der Häufigkeit im Gesamtdatensatz sind neben anderen Wirtschaftszweigen (10.0 %), zu jenen sich beispielsweise Sprechstundenhelfer/innen oder auch kaufmännische Angestellte einordneten, der Dienstleistungsbereich weiterhin am stärksten vertreten (9.9 %), aber auch der Bereich des öffentlichen Dienstes (siehe Abbildung 2.1)

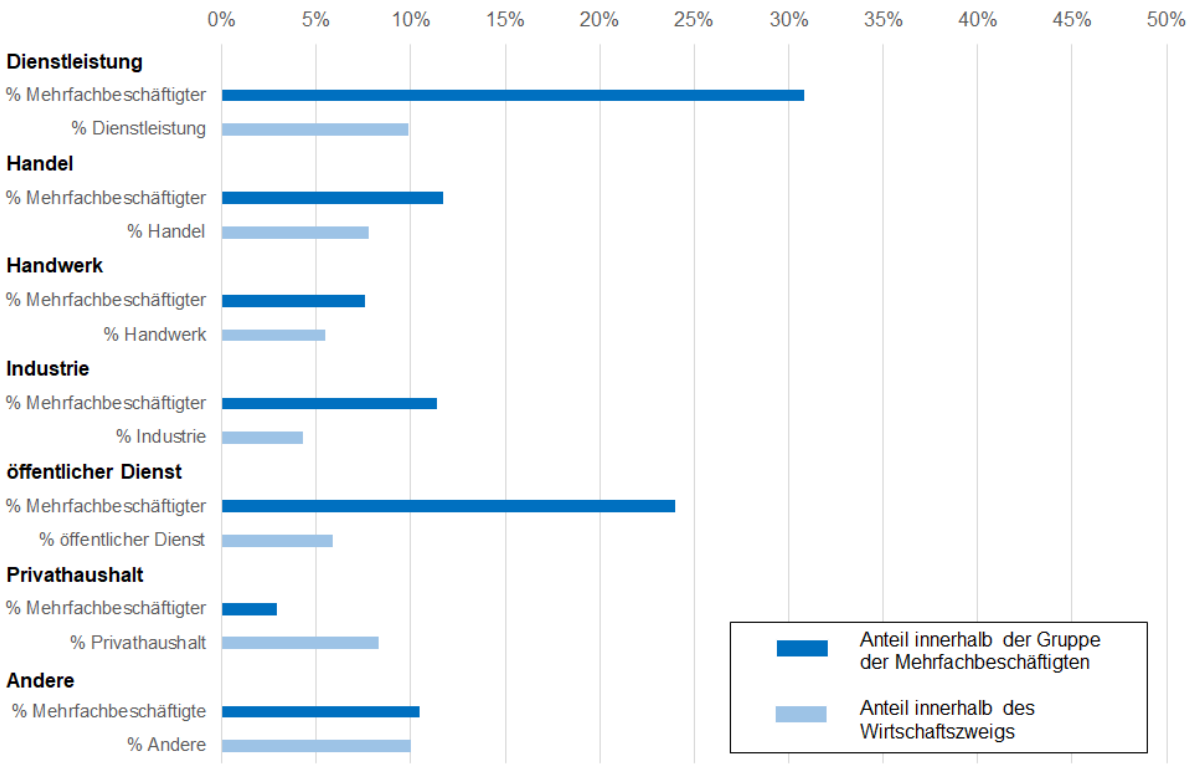


Abb. 2.1 Häufigkeit genannter Mehrfachbeschäftigung differenziert nach Wirtschaftszweig innerhalb der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten bzw. des jeweiligen Wirtschaftszweigs in Prozent (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; N = 19.911)

Gemäß der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 sind der Internationale Sozioökonomische Index des beruflichen Status (für einen Überblick siehe GANZEBOOM, DE GRAAF & TREIMAN, 1992; SCHIMPL-NEIMANNS, 2004) sowie das berufliche Ansehen des/der durchschnittlichen Mehrfachbeschäftigten vergleichbar bzw. etwas höher zum/zur durchschnittlichen Einfachbeschäftigten. Im SOEP zeichnet sich ab, dass (insbesondere mit zunehmenden Alter) die befragten Mehrfachbeschäftigten im Mittel einen höheren sozialen Status aufweisen als Einfachbeschäftigte. Eine Ausnahme bilden hier Frauen im Alter über 50 Jahren, für welche die Mehrfachbeschäftigung mit einem tendenziell geringeren Status in der Haupttätigkeit einhergeht.

Tätigkeitsmerkmale

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung sowie das SOEP ermöglichen zudem statistisch abgesicherte Aussagen über Merkmale der Arbeitstätigkeit. Alle Angaben beziehen sich jedoch ausschließlich auf die Haupttätigkeit (jeweils definiert als Tätigkeit mit dem größten Zeitaufwand) und es bleibt unklar, welche Belastungen und Ressourcen in den weiteren Erwerbstätigkeiten bestehen. Es zeigen sich in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung teils unterschiedliche Muster von Belastungen zwischen Mehrfachbeschäftigten, die in ihrer Haupttätigkeit entweder abhängig oder selbstständig tätig sind im Vergleich zu abhängig oder selbstständig tätigen Einfachbeschäftigten: Bei abhängig Beschäftigten haben Mehrfachbeschäftigte gegenüber Einfachbeschäftigten ein erhöhtes Risiko, häufig starken Termin- und Leistungsdruck zu erleben. Ebenso ist das Risiko erlebter Unterforderung – sowohl bezüglich der fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten als auch bezüglich der Arbeitsmenge – für Mehrfachbe-

schäftigte erhöht. Im Gegenzug dazu steigt bei alleiniger Betrachtung der Selbstständigen mit einer Mehrfachbeschäftigung das Risiko einer erlebten Überforderung durch das Arbeitspensum im Vergleich zu selbstständigen Einfachbeschäftigten. Die meisten Unterschiede bezüglich der Tätigkeitsmerkmale zwischen Einfach- und Mehrfachbeschäftigten finden sich jedoch unter der gemeinsamen Betrachtung aller Mehrfachbeschäftigten unabhängig von der beruflichen Stellung. So zeigte sich in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ein höheres Risiko bei Mehrfachbeschäftigten, ein hohes Maß an Arbeitsplatzunsicherheit in der Haupttätigkeit zu empfinden als bei Einfachbeschäftigten. Bei der Betrachtung der Ressourcen wird ersichtlich, dass speziell die soziale Einbindung am Arbeitsplatz von Mehrfach- im Vergleich zu Einfachbeschäftigten schwieriger ist. Jedoch zeigen sich diese Ergebnisse nicht konsistent über alle Datensätze hinweg. So lassen sich diese Ergebnisse nicht in den Daten des SOEP finden. Jedoch wird hier eine Belastung durch häufige Arbeitsunterbrechungen sowie Konflikte mit den Vorgesetzten vergleichsweise häufiger von Mehrfachbeschäftigten als von jenen mit nur einer Erwerbstätigkeit beklagt. Hinsichtlich bedingungsbezogener Ressourcen berichten Mehrfachbeschäftigte (hier insbesondere Männer) des Weiteren im Mittel von mehr Selbstbestimmtheit in ihrem beruflichen Handeln.
Während Personen mit nur einer Erwerbstätigkeit überwiegend berichteten, dass sie immer im selben Team tätig sind (44.5 %), betrifft dies nur etwa ein Drittel der 185 befragten Mehrfachbeschäftigten des EWCS 2010. Unter jenen, die berichteten, in mindestens einem Team zu arbeiten, berichteten hier Personen mit nur einer Erwerbstätigkeit häufiger, über den Zeitplan ihrer Arbeit im Team selbst entscheiden zu können als Mehrfachbeschäftigte. Somit weisen die Analysen im Mittel auf kein klares Befundmuster hin.

Gesundheits- und Leistungsparameter
Bezüglich der Gesundheit zeigt sich ebenfalls in den untersuchten Datenbanken kein eindeutiges Bild. So zeigen sich beispielsweise in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 bei Personen mit Mehrfachbeschäftigung im Vergleich zu denen mit Einfachbeschäftigung keine Unterschiede hinsichtlich selbsteingeschätzter allgemeiner Gesundheit. Dem entgegen zeigt sich im EWCS 2012 das Risiko für eine Beeinträchtigung in der allgemeinen Gesundheit (insbesondere für abhängig Beschäftigte) mit der Mehrfachbeschäftigung deutlich erhöht. Bezüglich der Frage nach der allgemeinen Gesundheit berichteten Mehrfachbeschäftigte im SOEP (2000-2014) tendenziell etwas häufiger von guter oder sehr guter allgemeiner Gesundheit als Personen mit nur einer Haupttätigkeit.

Die Ergebnisse aus den Datenbanken wie auch die bisherige Literatur legen teilweise nahe, dass Mehrfachbeschäftigte im Mittel ein niedrigeres Einkommen in der Haupttätigkeit als Einfachbeschäftigte beziehen. Während sich gemäß BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung für Mehrfach- im Vergleich zu Einfachbeschäftigten eine höhere Wahrscheinlichkeit abzeichnet, in der Haupttätigkeit im Monat unter einem Einkommen von 1.500 € zu liegen, lässt sich dies anhand der Angaben des Mikrozensus nicht bestätigen. Gemäß den Daten des SOEP zeigt sich das Brutto- und Nettoeinkommen der Haupttätigkeit für Männer mit Mehrfachbeschäftigung im Mittel höher sind, während es für Frauen mit Mehrfachbeschäftigung niedriger ausfällt als für jene ohne Mehrfachbeschäftigung. Mit Blick auf das Haushaltseinkommen zeigen sich keine Unterschiede zwischen Ein- und Mehrfachbeschäftigten.
Das Bild mit Blick auf die Zufriedenheit ist durchmischt. Während in der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2012 die Chance, in der Gruppe der sehr Zufriedenen mit der Arbeit zu sein, für Mehrfach- gegenüber Einfachbeschäftigten erhöht ist, zeigt sich

im EWCS 2010 tendenziell der gegenteilige und im SOEP (2000-2014) kein Effekt. Zukunftsorientiert wurde im SOEP zudem auch nach der Einschätzung der eigenen Lebenszufriedenheit in fünf Jahren gefragt. Diese zeigte sich im Mittel sowohl für Männer als auch für Frauen mit Mehrfachbeschäftigung höher als für jene mit nur einer Erwerbstätigkeit.

Insgesamt zeigen die Auswertungen der verschiedenen Datensätze hinsichtlich der individuellen und kontextuellen Merkmale von Mehrfachbeschäftigten ein einheitlicheres Bild als die Ergebnisse für die Arbeits- und Gesundheitssituation. Dort lassen sich kaum einheitliche Muster für Stressoren, Ressourcen und Stressfolgen finden. Dieses Ergebnis legt nahe, dass es innerhalb der Mehrfachbeschäftigten verschiedene Untergruppe gibt, die mit verschiedenen Arbeits- und Gesundheitssituationen konfrontiert sind, die sich aber bei einer allgemeinen Analyse überdecken. Somit unterstreicht das Ergebnis die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung von Mehrfachbeschäftigten. Dafür wurde mittels Clusteranalysen eine Typologisierung basierend auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 entwickelt. Die Ergebnisse dieser werden im Folgenden vorgestellt.

2.1.2 Vorläufige Typologie

Ausgangssituation für die Typologisierung bildete die Typologie von befristet Beschäftigten von MARLER, BARLINGER und MILKOVICH (2002), die auf den Kernmerkmalen Qualifikation/Employability und Freiwilligkeit beruht.

Um sich der Frage der Qualifikation zu nähern, gibt es verschiedene Möglichkeiten. So endet die Qualifikation nicht mit der schulischen Ausbildung, sondern bezieht sich auch auf den ergriffenen Beruf. Für die Beanspruchung Mehrfachbeschäftigter erscheint dabei insbesondere die Haupttätigkeit, welche anhand des Ausmaßes der Arbeitszeit festgemacht wird, entscheidend (ZICKAR, GIBBY & JENNY, 2004) und weniger der allgemeine Ausbildungsabschluss. Der Internationale Sozioökonomische Index des beruflichen Status (ISEI) ist ein Maß für Unterschiede zwischen Einkommen und Bildung zwischen verschiedenen Berufskategorien. Kritisch an diesem Maß ist jedoch zu sehen, dass sich die Ausgangsstichprobe vorwiegend auf Männer zwischen 21 und 64 Jahren beschränkt, die mindestens 30 Stunden in der Woche arbeiteten (Vollzeit, da ansonsten Unterschiede in der Länge der Arbeitszeit die Einkommensschätzungen verzerren würden). Da allerdings in bestimmten Berufsgruppen Frauen einen erheblich höheren Anteil ausmachen (wie im Krankenpflegebereich oder bei Lehrer/innen), sind die ISEI-Werte für diese Berufsgruppen nur ungenügend approximiert. So haben männliche Krankenpfleger oftmals andere Aufgabenbereiche, die nicht repräsentativ für die der Frauen sind („Upward shift“; vgl. GANZEBOOM, DE GRAAF & TREIMAN, 1992). Daher haben wir uns für ein ähnliches Maß entschieden, welches anstelle des Einkommens und der Schulbildung, sich auf das gesellschaftliche Ansehen eines Berufs bezieht: die Magnitude-Prestigeskale (MPS). Die MPS der 1.318 Mehrfachbeschäftigten reicht von 30.10 für Landarbeitskräfte bei Männern (bzw. 31.50 bei Frauen im Bereich Lagerverwaltung/ Transportarbeit) bis zu 216.00 für Zahnärzte bzw. Zahnärztinnen bei Männern und Frauen. Im Mittel liegt die MPS bei 68.41 (SD = 31.23). Für Männer liegt der Mittelwert etwas höher (M = 70.39, SD = 33.82) als für Frauen (M = 66.88, SD = 28.71).

Eine schwierige wirtschaftliche Lage sollte im engen Zusammenhang zur Freiwilligkeit der Art der Beschäftigung stehen. Zu diesem Zwecke wurde die „Erwerbslosenquote“

(EWL) der Haupterwerbstätigkeit (auf Basis der als sozialversicherungspflichtig registrierten Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland 2011) ermittelt. Sie dient als Proxy für die Beschäftigungsstabilität in der Art, dass eine hohe Erwerbslosenquote eine Haupttätigkeit mit einem hohen Risiko, erwerbslos zu werden, kennzeichnet. In den Analysen erwies sich die Erwerbslosenquote der Haupttätigkeit nach Alter und Beruf als eine Variable für die Gruppierung von Mehrfachbeschäftigten. Die EWL der 1.318 Mehrfachbeschäftigten reicht von 0.00 bei Beamt/inn/en bis zu 65.30 bei Männern über 50 Jahren im Bereich Finanzdienstleistung / Rechnungswesen / Steuerberatung (bzw. 61.80 bei Frauen im Bereich Recht und Verwaltung). Im Mittel liegt die EWL bei 31.87 (SD = 12.40) und ist nur geringfügig höher für Frauen (M = 32.44, SD = 11.23) als für Männer (M = 31.18, SD = 13.66).

Alter spielt für den Übergang in verschiedene Lebensphasen eine kritische Rolle. Die bisherige Forschung zu Mehrfachbeschäftigung zeigt, dass allgemein betrachtet zwar ökonomische Motive zur Mehrfachbeschäftigung motivieren, jedoch differenzielle Unterschiede zu berücksichtigen sind. Die finanziellen Gründe nehmen mit zunehmendem Alter ab und weichen der Freude an den Tätigkeiten (HIPPLE, 2010). Das mittlere Alter der 1.318 Mehrfachbeschäftigten liegt bei 44.82 Jahren (SD = 10.84); im Mittel vergleichbar für Frauen (M = 44.80, SD = 10.22) und Männer (M = 44.84, SD = 11.54). Die Mehrheit der Mehrfachbeschäftigten (79.9 %) befindet sich in der Alterskategorie über 35 Jahren.

Neben der Haupttätigkeit erscheint es von zentraler Bedeutung auch Informationen über die weitere/n Beschäftigung/en zu beachten. Als Informationen über die Nebentätigkeit liegt uns die wöchentliche Gesamtarbeitszeit vor. Diese bestimmt nicht nur das Ausmaß erlebter Belastungen, sondern auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Bereits in der Typologie von Mehrfachbeschäftigung bei Psychologinnen und Psychologen (OLOS, 2007) spielte der Umfang der Arbeitszeit eine Rolle. Die mittlere Gesamtarbeitszeit liegt bei 46.63 Wochenstunden (SD = 17.35), wobei die Gesamtarbeitszeit im Mittel bei Frauen geringer ist (M = 39.85, SD = 15.04) als bei Männern (M = 54.76, SD = 16.43).

Insgesamt beruht die Clusterung damit auf:

- dem gesellschaftlichen Ansehen eines Berufs (MPS),
- der „Erwerbslosenquote“ (EWL) der Haupt-Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit des Alters (d. h. dem Risiko, mit einem bestimmten Alter in einem bestimmten Beruf erwerbslos zu werden),
- dem Alter der Person sowie
- der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit (einschließlich der Zeit der Nebentätigkeit/en).

Getrennt für Frauen und Männer konnten 11 Typen von Mehrfachbeschäftigten differenziert werden. Diese teilen sich auf in 6 Typen für die 599 Männer und 5 Typen für die 719 Frauen im Datensatz. Abbildung 2.2 fasst die Zuordnung der einzelnen Typen zusammen und Abbildung 2.3 gibt einen Überblick zu den Merkmalsausprägungen im Bezug zum Gruppenmittelwert. Die Mehrfachbeschäftigten ordnen sich überwiegend in die Gruppen mit einem geringeren beruflichen Status in der Haupttätigkeit ein.

Frauen: lacked status	Männer: lacked status	Männer: lacked status young	Frauen: Macher	Männer: Macher	Frauen: Sicher	Männer: Sicher	Frauen: no risk - no fun	Männer: no risk - no fun	Frauen: Cosy	Männer: Cosy
N = 668	N = 369	N = 122	N = 13	N = 39	N = 21	N = 38	N = 12	N = 18	N = 11	N = 13
Geringer beruflicher Status					Geringe EWL-Quote		Hoher beruflicher Status			
		Jüngeres Alter	Hohe Gesamtarbeitszeit		Geringe Gesamtarbeitszeit		Hohe EWL-Quote / Jüngeres Alter		Ältere: Geringe Gesamtarbeitszeit	Ältere: Hohe Gesamtarbeitszeit

Abb. 2.2 Zuordnung zur Typologie Mehrfachbeschäftigter und ihrer Anzahl im Datensatz (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012)

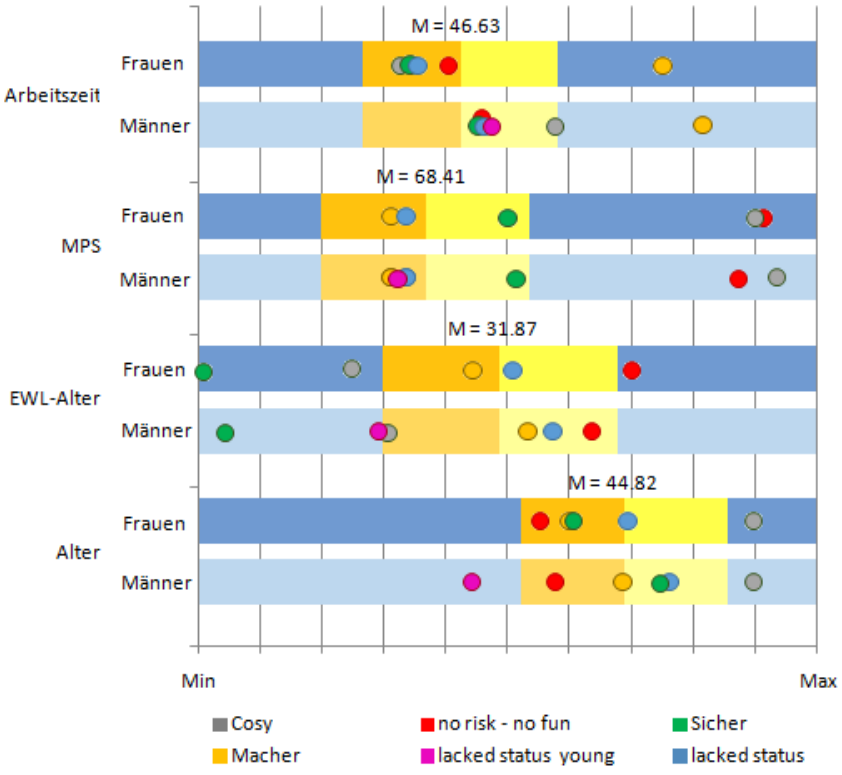


Abb. 2.3 Typologie Mehrfachbeschäftigter nach Alter, Erwerbslosenquote für den jeweiligen Beruf in Abhängigkeit vom Alter, wahrgenommenen sozialen Status des Berufes und der Gesamtarbeitszeit – -SD +SD um den Gesamtmittelwert; Stichprobe der Mehrfachbeschäftigten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (N = 1.318, eigene Darstellung)

Unter diesen Typen gibt es drei Subgruppen, die sich durch einen vergleichsweise eher geringeren beruflichen Status auszeichnen; namentlich die Gruppen *Lacked Status, Lacked Status young* sowie die *Macher*. Diese Subgruppen sind allgemein dadurch gekennzeichnet, dass die Personen im Mittel einen vergleichsweise geringeren maximalen Ausbildungsabschluss aufweisen. So gaben über die Hälfte der Personen als höchsten Abschluss eine betriebliche, schulische Berufsausbildung an bzw.

einfache oder mittlere Beamte zu sein. Personen dieser Gruppen nutzen vergleichsweise häufiger Werkzeuge, Maschinen, Fahrzeuge oder Büro- und Kommunikationsgeräte.

Unter jenen in einer festen Partnerschaft lebenden gaben hier über die Hälfte der Personen an, dass der Partner / die Partnerin monatlich weniger als 1.500.00 Euro Nettoverdienst erzielt. Eine Ausnahme ist hierbei die erste weibliche Gruppe *Lacked Status*, die einen höheren Verdienst ihrer Partner berichteten. Typische Berufe der weiblichen *Lacked Status* Gruppe sind beispielsweise Erzieherinnen, Krankenpflegerinnen oder Büro- und Sekretariatskräfte sowie Reinigungskräfte.

Das männliche Pendant im Bereich *Lacked Status* teilt sich auf zwei Untergruppen auf. Der erste Bereich der männlichen *Lacked Status* hat als zentrales Merkmal den vergleichsweise geringeren beruflichen Status mit der weiblichen Gruppe gemein und ist auch in den weiteren Merkmalen mit der weiblichen Gruppe vergleichbar. Diese Gruppe umfasst beispielsweise Berufe wie Erzieher, Fahrzeugführer im Straßenverkehr (z. B. Berufskraft-, Straßenbahn oder Taxifahrer) oder Landwirte.

Die zweite, kleinere Gruppe mehrfachbeschäftigter Männer haben wir mit *Lacked Status Young* bezeichnet. Hier sind vergleichsweise jüngere, mehrfachbeschäftigte Männer mit geringerem beruflichem Status vertreten. Im Mittel liegt das Alter bei 28.61 Jahren (SD = 4.37). Über die Hälfte der Männer (69.7 %) dieser jüngeren Gruppe berichteten, ledig zu sein, und 71.3 % gaben an, keine Kinder zu haben. Unter jenen, die in einer Partnerschaft waren, war ein Drittel der Partner nicht berufstätig. Neben Erziehern und Krankenpflegern sind hier beispielsweise Verkäufer, Mechatroniker oder Elektrotechniker vertreten. Der letzte Bereich mit geringerem beruflichem Status betrifft die weiblichen und männlichen *Macher*. Hier kommen zu dem geringen Status noch Gesamtarbeitszeiten, die mit 82 bzw. 90 Wochenstunden weit über dem Mittel aller Mehrfachbeschäftigten liegen. Die Frauen in der Gruppe der *Macher* sind beispielsweise in ihrer Haupttätigkeit Arzt- oder Praxishelferinnen oder im Bereich der Gastronomie tätig. Männliche *Macher* treten vergleichsweise häufiger auf als weibliche. Die Haupttätigkeit liegt hier nicht nur im Dienstleistungssektor, sondern auch im Bereich der Produktion. Die männlichen *Macher* sind beispielsweise in ihrer Haupttätigkeit in der Landwirtschaft oder im Hochbau, im Objekt-, Personen- oder Brandschutz oder im Bereich Raumausstattung tätig.

Die folgenden Gruppen grenzen sich von den bisherigen Typen ab, indem hier über 70.0 % der Klassifizierten einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss berichteten bzw. eine maximale Ausbildung im Bereich gehobene oder höhere Beamte. Zudem finden sich hier bei über 70.0 % der Personen sogenannte wissensintensive Berufe.

Der Typus der *Sicheren* Frauen und Männer zeichnet sich durch eine vergleichsweise geringere Wahrscheinlichkeit aus, erwerbslos zu werden (geringe EWL-Alter). Die beiden *Sicher-Gruppen* umfassen zum Großteil die verbeamteten Personen mit Mehrfachbeschäftigung. Als das häufigste Arbeitsmittel wurden von ca. 80.0 % der Personen Computer und EDV-Geräte benannt. Die Frauen der *Sicheren- Gruppe* sind darüber hinaus durch eine tendenziell geringere Gesamtarbeitszeit unter den Mehrfachbeschäftigten gekennzeichnet (M = 37.38, SD = 17.55). Zu den Haupttätigkeiten dieser Frauen gehören beispielsweise die Bereiche der Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen oder der Bereich der Verwaltung. Haupttätig sind die Männer darüber hinaus

beispielsweise als Polizei-, Kriminaldienst-, Gerichts- oder Justizvollzugsbeamter sowie im Bereich der Rechtsberatung.

Die verbleibenden Gruppen sind durch einen vergleichsweise höheren beruflichen Status gekennzeichnet. In den Gruppen *No Risk – No Fun* paart sich dieser höhere Status zugleich mit einer höheren Erwerbslosenquote (EWL-Alter). Frauen und Männer dieser Gruppen sind zudem vergleichsweise jünger. Bei den Frauen dieser Gruppe gaben 58.3 % an, ledig zu sein. Berufe von Frauen und Männer finden sich beispielsweise im Bereich der Human- oder Zahnmedizin sowie in der Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen.

Bei den letzten beiden Gruppen – namentlich *Cosy* – paart sich der hohe berufliche Status mit vergleichsweise höherem Alter. Bei den weiblichen *Cosy* fällt zudem eine tendenziell geringere Gesamtarbeitszeit unter den Mehrfachbeschäftigten von 35.82 Wochenstunden (SD = 10.42) auf. Haupttätig waren sie neben den Bereichen in der Human- und Zahnmedizin sowie der Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen beispielsweise als Pharmazeutin.

Bei den männlichen *Cosy* liegt im Gegenzug eine vergleichsweise höhere Gesamtarbeitszeit von im Mittel 63.69 Wochenstunden (SD = 20.56) vor. Obgleich bei der Mehrheit Kinder vorhanden sind, leben keine Kinder mehr im Haushalt. Auch hier finden sich die Berufe vor allem in den Bereichen der Human- bzw. Zahnmedizin und der Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen. Die Haupttätigkeiten der *Cosy-Gruppen* entsprechen im Gro jenen der *No Risk – No Fun-Gruppen*, nur das hier bei höherem Alter kein erhöhtes Risiko, erwerbslos zu werden, vorliegt.

Differenzielle Effekte der Typen

Die so identifizierten Typen differenzieren auch zwischen verschiedenen Maßen von Belastungen, Ressourcen sowie Gesundheits- und Leistungsparametern. Exemplarisch werden hier die Ergebnisse der Varianzanalysen unter Berücksichtigung der stark unterschiedlichen Gruppengrößen für Zeit- und Leistungsdruck sowie den psychosomatischen Beschwerden berichtet.

Zeit- und Leistungsdruck

Das Arbeiten unter Zeitdruck gehört zu den häufigsten stresshervorrufenden Arbeitsbelastungen (EUROFOUND, 2017; PAOLI & MERLLIÉ, 2001). Die Mehrfachbeschäftigten wurden gefragt, wie häufig es bei der Arbeit vorkommt, dass a) sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen, b) ihnen eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung oder die Zeit vorgeschrieben ist, um eine bestimmte Arbeit zu erledigen, bzw. c) sie sehr schnell arbeiten müssen? Diese drei Aspekte wurden zu einer gemeinsamen Aussage über den erlebten Zeit-und Leistungsdruck kombiniert. Die Mehrfachbeschäftigten beantworteten jede der drei Fragen auf einer Skala von 1 (nie) bis 4 (häufig). Gerade die *Cosy-Frauen* (nicht jedoch die Männer mit der vergleichsweise höheren Arbeitszeit) erlebten vergleichsweise weniger Zeit- und Leistungsdruck. Der empfundene Druck war bei den *Machern* mit hoher Gesamtarbeitszeit bei zugleich geringem Status (also einer Imbalance zwischen der investierten Zeit und der erhaltenen Anerkennung in Form von beruflichem Status) sowie den weiblichen *No Risk – No Fun* mit hoher Erwerbslosenquote am höchsten (Abbildung 2.4).

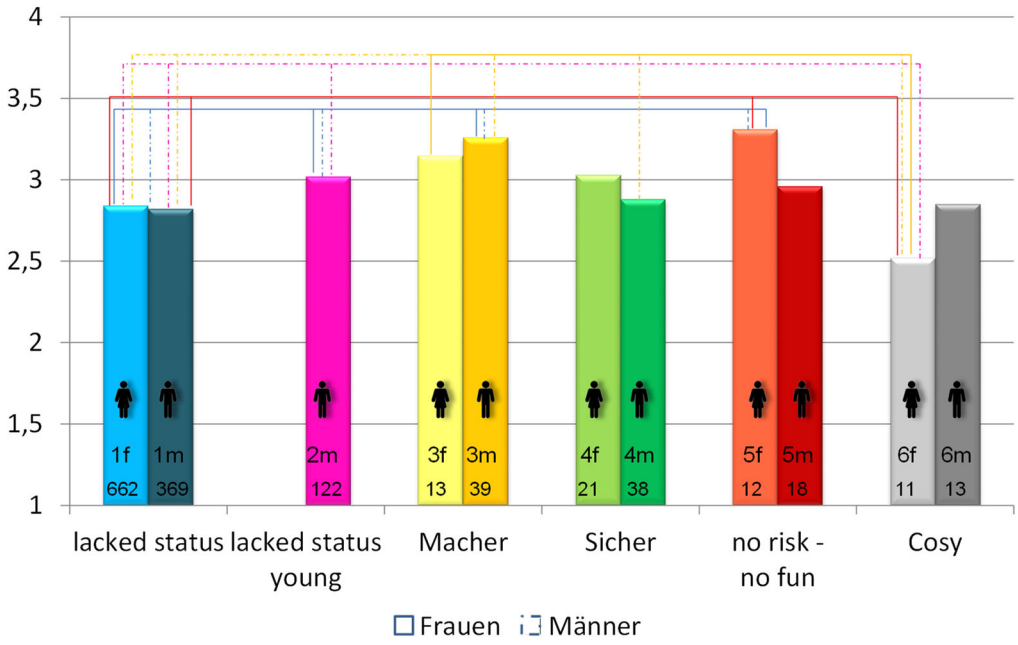


Abb. 2.4 Zeit- und Leistungsdruck in Abhängigkeit vom Typ – die Linien (durchgezogen bei Frauen, gestrichelt bei Männern) kennzeichnen signifikante Unterschiede; Stichprobe der Soloselbstständigen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (N = 1.318, eigene Darstellung)

Psychosomatischen Beschwerden

Im Zuge der Frage nach ihrer Gesundheit wurden die Mehrfachbeschäftigten gebeten: „Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen in den letzten 12 Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen aufgetreten sind. Uns interessieren die Beschwerden, die häufig vorkamen.“ Diese sogenannten psychosomatischen Beschwerden bezeichnen körperliche Beschwerden mit hohem psychischem Anteil, die sensibel sind für erlebte Belastungen in der Arbeitssituation. Kurzfristige Stressfolgen auf der physiologisch-somatischen Ebene äußern sich u. a. in einer erhöhten kardiovaskulären Aktivität oder verstärkten hormonellen Reaktionen mit Auswirkungen auf das Immunsystem (BAMBERG, BUSCH & DUCKI, 2003; GANSTER, 2013). Bleibt die Belastung dauerhaft bestehen kann die physiologische Fehlaktivierung langfristig in psychosomatischen Beschwerden resultieren (MOHR, 1991). Diese äußern sich durch körperliches Unwohlsein, dass über die Stresssituation hinaus wahrgenommen wird. Symptome können sich z. B. in Form von Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Magenproblemen, Müdigkeit oder Schlafstörungen äußern (MOHR & MÜLLER, 2014). Die Liste umfasst eine große Bandbreite von 22 unterschiedlichen Beschwerden (vgl. MOHR, 1991; MOHR & MÜLLER, 2014), welche bejaht (1) oder verneint (0) wurden. Exemplarisch wurde hier der Gesamtwert der Menge an Beschwerden genutzt. Abbildung 2.5 zeigt das Antwortverhalten der einzelnen Gruppen. Ganz allgemein berichteten Frauen im Mittel mehr Beschwerden als Männer. Jedoch insbesondere bei Frauen aus den Gruppen mit geringerem beruflichen Status (*Lacked Status* und *Macher*) wurden im Mittel 6 bzw. 7 Beschwerden angegeben. Die Menge der Beschwerden der beiden Gruppen mit geringem beruflichen Status ist signifikant größer als jene der (Frauen und) Männer der Gruppen mit hohem Status (*No Risk – No Fun* und *Cosy*).

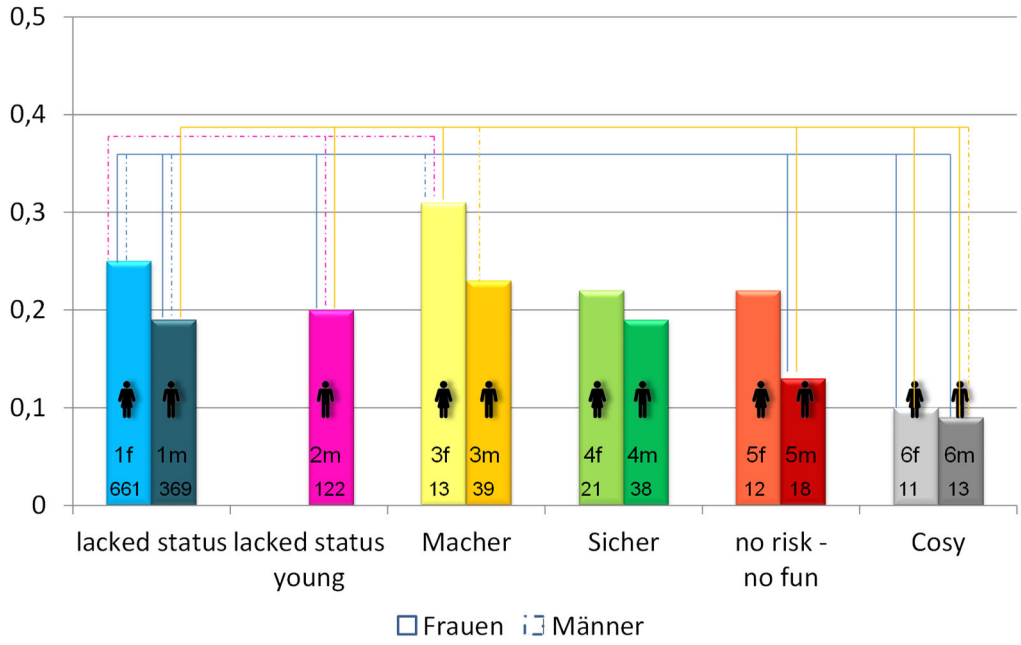


Abb. 2.5 Mittlere Menge an Psychosomatischen Beschwerden in Abhängigkeit vom Typ – die Linien (durchgezogen bei Frauen, gestrichelt bei Männern) kennzeichnen signifikante Unterschiede; Stichprobe der Mehrfachbeschäftigten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (N = 1.318, eigene Darstellung)

Anhand der vorliegenden Ergebnisse, kann vorsichtig geschlussfolgert werden, dass die gefundenen Typen auch geeignet sind, in Bezug auf Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen Mehrfachbeschäftigte zu differenzieren. Diese Typologie ist jedoch vorläufig und wurde im zweiten Teilprojekt geprüft, verändert und/oder erweitert.

Neben den bisherigen vorgestellten allgemeinen Ergebnissen zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten und der Typologie dieser, wurden im Rahmen des Projektes einzelnen Fragestellungen intensiver beleuchtet. Die Ergebnisse dieser Analysen werden im Folgenden vorgestellt.

2.1.3 Tiefergehende Analysen zu ausgewählten Fragestellungen

Koordinationsleistung und Informationsdefizite

Die Vereinbarkeit von den verschiedenen privaten und beruflichen Lebensbereichen gewinnt zunehmend an Bedeutung (LUNAU et al., 2014; NOHE et al., 2015). Um Konflikten vorzubeugen oder diese gar zu vermeiden, sind gerade Strategien, um Aktivitäten, Verpflichtungen und Anforderungen der verschiedenen Bereiche zu koordinieren unabdingbar (VAN DYNE, KOSSEK & LOBEL, 2007; VOYDANOFF, 2005). Eben diese Koordination ist im Zuge einer Mehrfachbeschäftigung oftmals eingeschränkt (z. B. MCCLINTOCK, TAYLOR & WARREN, 2004; OLOS & HOFF, 2007). Adäquate Informationen zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben erscheinen daher besonders bedeutsam, wenn die Person neben ihrem Privatleben noch mehrere Erwerbstätigkeiten koordiniert.

Die Informationsweitergabe ist ein bedeutender Aspekt organisationaler Unterstützung und steht in Bezug zur Verbundenheit mit der Organisation und der erzielten Leistung

(z. B., BISHOP, SCOTT & BURROUGHS, 2000; CORTINI, PIVETTI & CERVAI, 2016). So ermöglichen akkurate Informationen über die eigene Leistung und das Verhalten als Mitarbeiter/in die Koordination, indem sie das Setzen effektiver Ziele für die Veränderung von Verhalten ermöglichen (MANZ, 1986; MANZ & NECK, 2004). Im Gegenzug erschwert jedoch ein Mangel an Informationen die Koordination. Dieser Mangel an Informationen bezeichnet unvollständige, veraltete oder schlecht getimte Informationen, welche jedoch notwendig wären für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe. Informationsdefizite sind somit Arbeitsstressoren, welche entsprechend die Wahrscheinlichkeit, Stress zu erleben, erhöhen (SEMMER et al., 2008). Dies gilt insbesondere, wenn man mehr als einen Job zu koordinieren hat.

Des Weiteren machen die Mitarbeiter/innen insbesondere den Sender, ganz gleich ob Vorgesetzte/r oder Kolleg/inn/en, für die Bereitstellung der Informationen verantwortlich, gerade wenn die Informationen für die Erfüllung der Aufgaben von wesentlicher Bedeutung sind. (TSCHAN et al., 2009). Somit ist anzunehmen, dass zwar keine Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Mehrfachbeschäftigung in der Zufriedenheit mit strukturellen Bedingungen, Weiterentwicklungschancen oder materiellen Anreizen bei mangelnden Informationen zu erwarten sind, jedoch sollten entsprechend vor allem Mehrfachbeschäftigte diese Informationsdefizite ihren Kolleg/inn/en und Vorgesetzten zuschreiben und mit diesen unzufriedener sein. Entsprechend unserer Annahmen bezüglich des zusätzlichen Koordinationsaufwands, konnten wir in unserer Untersuchung (KOTTWITZ et al., 2017a) basierend auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012) mittels hierarchischen Regressionsanalysen eine geringere allgemeine Arbeitszufriedenheit bei Mehrfachbeschäftigten mit mehr Informationsdefiziten aufzeigen. Insbesondere leidet bei Informationsdefiziten die Zufriedenheit mit dem sozialen Klima – den Kolleg/inn/en und Vorgesetzten – bei Mitarbeiter/inne/n, die mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen. Diese Ergebnisse können nicht auf eine geringere Arbeitszeit in der Haupttätigkeit zurückgeführt werden.

Arbeitsidentität

Identität lässt sich als subjektive Einschätzung davon, wer man ist, definieren (z. B., ASHFORTH & SCHINOFF, 2016; MISCENKO & DAY, 2015; VAN MAANEN, 2010). Sie liegt den Zielen zugrunde, die Menschen sich setzen, und den Erwartungen und Werten, die sie entwickeln (z. B., MISCENKO & DAY, 2015; VAN KNIPPENBERG, 2000), wodurch Einstellungen und Verhalten gesteuert werden. Während im Falle der „klassischen“ Einfachbeschäftigung eine berufliche Identität entwickelt wird und eine Person klar auf die Frage, wer sie ist und was sie macht, antworten kann, mag die Identitätsfindung im Falle von Personen mit mehr als einer Erwerbstätigkeit weniger eindeutig sein. Menschen besitzen ein breites Set von Identitäten basierend auf ihrer Organisationszugehörigkeit, ihren beruflichen Rollen, Nationalitäten, Gender etc. (RAMARAJAN, 2014). Abhängig von der Situation können verschiedene Identitäten bedeutsam werden; auch zeigt die aktuelle Forschung, dass verschiedene Identitäten gleichzeitig salient werden können (RAMARAJAN, 2014; TURNER, 1999). Im Falle von Mehrfachbeschäftigten, wo eine starke Identifikation mit einer einzelnen Organisation schwer zu entwickeln ist, können sich multiple arbeitsbezogene Identitäten als Segen oder Fluch erweisen. Menschen haben unter Umständen mehr Optionen, ihre Identitäten anzupassen (SELENKO et al., 2018), da es viele Möglichkeiten zur Erarbeitung des Lebensunterhaltes gibt (z. B. in einem Café zu arbeiten und als Journalist während man zeitgleich studiert). Muss jedoch eine als positiv bewertete Identität angepasst werden, mag das mitunter schwierig sein und sich auf die Gesundheit, Karriereziele und das Arbeitsverhalten auswirken.

Unsere Befunde, ebenfalls basierend auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, deuten darauf hin, dass die wahrgenommene Einbindung in die Organisation positiv mit der Zufriedenheit mit dem Arbeitsleben und negativ mit Schmerzen und krankheitsbedingter Abwesenheit assoziiert ist. Dieser Befund wird weiter qualifiziert durch die Erwerbsform, d. h. ob eine Person einfach- oder mehrfachbeschäftigt ist (und den damit verbundenen Identitäten) sowie zusätzlich der wahrgenommenen Identitätsbedrohung (d. h. die Wahrnehmung eines höheren vs. geringeren Risikos, die eigene organisatorische Einbindung zu verlieren). Erste Befundmuster deuten darauf hin, dass sich mehrere Identitäten als Ressource erweisen können und die Zufriedenheit mit dem bisherigen Arbeitsleben steigern bei Erleben von sozialer Einbindung in die Organisation und zwar insbesondere dann, wenn durch Befristung des Arbeitsvertrages eine Bedrohungslage entsteht. Hier könnten mehrere berufliche Identitäten eine Erhöhung der beruflichen Einsatzfelder bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten (Employability) bedingen, so dass trotz Bedrohung der sozialen Identität die Zufriedenheit mit dem Arbeitsleben aufrechterhalten werden kann. Das Muster für die Gesundheitsoutcomes (Schmerzen, Abwesenheitstage durch Krankheit) ist weniger eindeutig und impliziert auch mögliche Risiken von mehreren Identitäten bei mehreren Beschäftigungen. Diese Ergebnisse sind als erste Analysen zu verstehen und mit Vorsicht zu bewerten.

2.1.4 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Literatursichtung sowie der sekundäranalytischen Auswertungen geben einen ersten Überblick über individuelle Merkmale von Mehrfachbeschäftigten sowie deren Arbeits- und Gesundheitssituation. Dennoch lassen die verwendeten Datenbanken (Mikrozensuserhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, European Working Conditions Survey 2010, SOEP 2000-2014) an einigen Stellen noch wichtige Fragen offen. Offene Fragen beziehen sich dabei auf die Art, Anzahl sowie Ausgestaltung und das Zusammenspiel aller Tätigkeiten bei Mehrfachbeschäftigung. Diese Fragen sind für das Verständnis von Mehrfachbeschäftigung jedoch unabdingbar. Des Weiteren sind die bisherigen Erkenntnisse überwiegend Momentaufnahmen ohne Prozessperspektive. Zudem beschreiben die Datensätze Mehrfachbeschäftigung aus einem Blickwinkel, der nicht spezifisch für die Arbeitssituation dieser atypischen Beschäftigungsform konzipiert wurde und die Daten sind somit nur eingeschränkt aussagekräftig. Zudem zeigte sich über alle Mehrfachbeschäftigten hinweg eher ein uneindeutiges Muster hinsichtlich der Arbeits- und Gesundheitssituation. Dies lässt sich möglicherweise auf Subgruppen bzw. unterschiedliche Typen von Betroffenen zurückführen, sodass sich Effekte bezüglich Belastungen, Ressourcen und Beanspruchung überlagern können.

Um dieser Annahme Rechnung zu tragen wurde auf Basis der bisherigen Erkenntnisse und mit den besagten Einschränkungen eine vorläufige Typologie entwickelt, um eine differenzierte Untersuchung der Belastungskonstellationen von Mehrfachbeschäftigten zu ermöglichen. Diese orientiert sich an den Annahmen zur Einteilung atypischer Beschäftigung nach Qualifikation/Employability und Freiwilligkeit. Die vorläufige Typologie zur Mehrfachbeschäftigung ergab erste Hinweise, dass sich Personen innerhalb der Beschäftigungsform hinsichtlich der sozialen Position, der Absicherung, aber auch im Alter und der Arbeitszeit unterscheiden. Darüber hinaus zeigten sich auch Unterschiede in der Arbeits- und Gesundheitssituation verschiedener Typen. Die Frage, die sich jedoch stellt, ist, ob und inwieweit die bestehenden theoretischen Annahmen, die

auf dem Verständnis der Belastung und Beanspruchung Einfachbeschäftigter basieren, auf Mehrfachbeschäftigte übertragen werden können. Es handelt sich somit um eine vorläufige Typologie, die im weiteren Projektverlauf weiterentwickelt und spezifiziert wurde. Um die geschilderten Lücken zu schließen und einen weiteren tiefergehenden Einblick in die Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten zu bekommen, wurde im zweiten Teilprojekt eine großangelegte qualitative Interviewstudie durchgeführt. Die Ergebnisse werden nachfolgend präsentiert.

2.2 Qualitative Interviewstudie (Teilprojekt 2)

Wie im Kapitel 1.5 „Methodisches Vorgehen“ bereits beschrieben, wurden im zweiten Teilprojekt qualitative Interviews mit Mehrfachbeschäftigten geführt und das Datenmaterial mittels qualitativer Inhaltsanalyse (MAYRING, 2008) in Kombination mit der Ground Theory (GLASER & STRAUSS, 1967) ausgewertet. Dabei ist basierend auf den Annahmen zu Belastung-Beanspruchung und Erholung sowie dem arbeitspsychologischen Stressmodell (BAMBERG et al., 2006) ein eigenständiges Rahmenmodell zur Beschreibung der bedeutsamen Faktoren und Mechanismen der Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten entwickelt worden. Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der Interviewstudie vorgestellt. Zuerst werden die Charakteristika der Stichprobe der interviewten Mehrfachbeschäftigten beschrieben (Abschnitt 2.2.1). Anschließend werden das im Zuge der qualitativen Auswertung erweiterte Rahmenmodell und seine Komponenten erläutert (Abschnitt 2.2.2). Da Mehrfachbeschäftigung je nach Tätigkeit (und Markt) sowie ihrer spezifischen Ausgestaltung viele Gesichter haben kann, ist es uns besonders wichtig, alle benannten Aspekte gleichermaßen zu berücksichtigen und keine Quantifizierung des gesammelten Materials vorzunehmen. Zudem wird die Frage nach den Wünschen zur Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz erörtert (Abschnitt 2.2.3).

2.2.1 Design und Charakteristika der Stichprobe

Um möglichst eine breite Variation an unterschiedlichen Mehrfachbeschäftigten in den Interviews abzudecken und die Typologie aus Teilprojekt weiterzuentwickeln und anzupassen, erfolgte die Auswahl der Interviewteilnehmer/innen anhand der Typologie, die in Teilprojekt 1 entwickelt wurde (siehe Abschnitt 2.1.2). Es wurde ein Quotenstichprobenplan entwickelt, der alle 11 Typen von Mehrfachbeschäftigten beinhaltet, die sich aus unterschiedlichen Kombinationen von Alter der Person, Erwerbslosenquote in Bezug auf den eigenen Beruf (Haupttätigkeit) und in Abhängigkeit vom Alter der Person, dem wahrgenommenen sozialen Status des Berufs (Haupttätigkeit) sowie der Gesamtarbeitszeit aller Erwerbstätigkeiten ergaben. Basierend auf dem prozentualen Vorkommen der verschiedenen Typen in der repräsentativen Stichprobe der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 wurde dann festgelegt wie viele Personen pro Typ interviewt werden sollten. Abbildung 2.6 legt die empfohlenen und akquirierten Interviewteilnehmer/innen dar.

Basierend auf dem Stichprobenplan wurden Kontaktdaten von 45 potentiellen Freiwilligen zur Teilnahme gesammelt. Neben persönlichen Kontakten wurde/n auf der Website der Universität sowie über einen Link der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) über das Projekt berichtet und Teilnehmer/innen geworben. Zudem wurde für jede Beschäftigungsform ein Flyer erstellt, welcher u. a. die Ziele des Projekts, die geplante Interviewstudie sowie den Nutzen der Interviewteilnahme für die

potenziellen Interviewpartner/innen skizzierte. Von den so erhaltenen Kontakten nahmen 35 Mehrfachbeschäftigte am Interview teil; darunter 20 Frauen und 15 Männer. Daraus ergibt sich eine Teilnahmequote von 77.8 %. Zusätzlich zur bisherigen Akquise wurde die Gruppe der Frauen im Bereich „Cosy“ über den lokalen Universitätsverteiler mit einem Anreiz von 100,- Euro Aufwandsentschädigung gesucht. Es beteiligten sich zwei Teilnehmerinnen, die beide in die Analyse eingingen. Von den 15 Männern mussten jedoch zwei der transkribierten Interviews nachträglich von den weiteren Analysen ausgeschlossen werden, da sie das Kriterium von mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche in einer Erwerbstätigkeit nicht erfüllten. Die resultierende Gesamtstichprobe umfasst daher 33 Personen; 20 Frauen und 13 Männer. Hinsichtlich der Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen der Mehrfachbeschäftigten weist das Datenmaterial eine theoretische Sättigung auf.

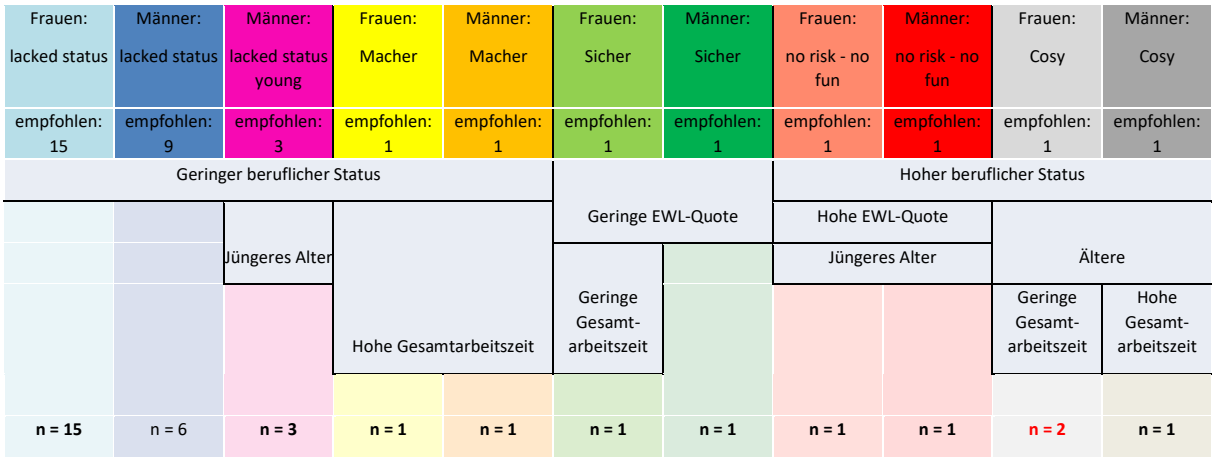


Abb. 2.6 Anzahl empfohlener und akquirierter Interview-Teilnehmer/innen gemäß der vorläufigen Typologie (kalkuliert für anteilsmäßig N = 35 Interviews) – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 33)

Von den in die Analyse aufgenommenen 33 Teilnehmer/inne/n sind zwei Personen in den neuen Bundesländern wohnhaft. Weiterhin berichteten 29 Teilnehmer/innen, eine einfache deutsche Staatsbürgerschaft zu haben. Mit einem leicht höheren Frauenanteil entspricht die Zusammensetzung in etwa den Ergebnissen der Sekundäranalysen im zweiten Teilprojekt. Das Alter der Interviewten ist vergleichsweise jünger, als die Sekundäranalysen nahelegen. So zeigen sich unter den Interviewteilnehmer/inne/n zwei dominierende Alterskategorien: der Bereich der 25- bis unter 35jährigen (welcher in den Sekundäranalysen weniger dominant erscheint) sowie der Bereich der über 50-jährigen (siehe Abbildung 2.7). Die Altersangaben variieren zwischen 22 und 68 Jahren. Das mittlere Alter liegt bei 41.00 Jahren (SD = 13.77); 39.46 Jahre bei Männern und 42.00 Jahre bei Frauen. Der höchste Ausbildungsabschluss erscheint hinsichtlich der dominanten Gruppen in etwa vergleichbar zu den Sekundäranalysen (siehe Abbildung 2.8). Abbildung 2.9 gibt zudem einen Überblick über die soziale Absicherung der Teilnehmer/innen.

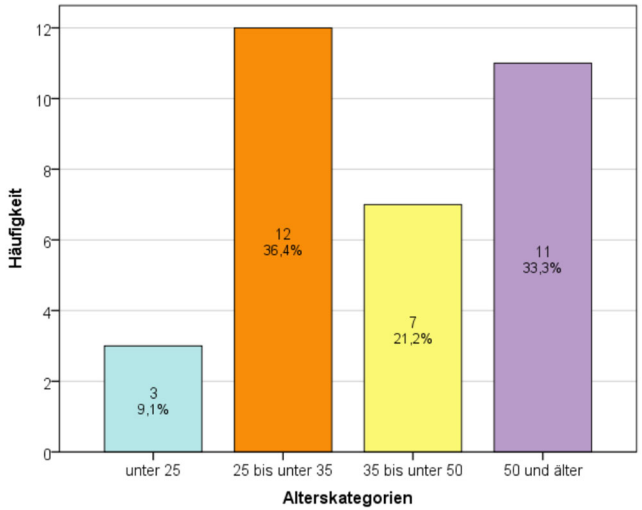


Abb. 2.7 Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich der Alterskategorien – Mehrfachbeschäftigte (N = 33)

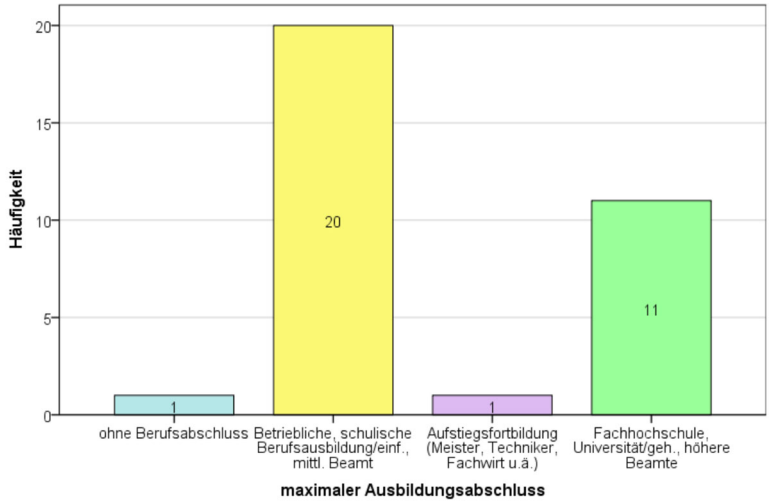


Abb. 2.8 Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich des maximalen Ausbildungsabschluss – Mehrfachbeschäftigte (N = 33)

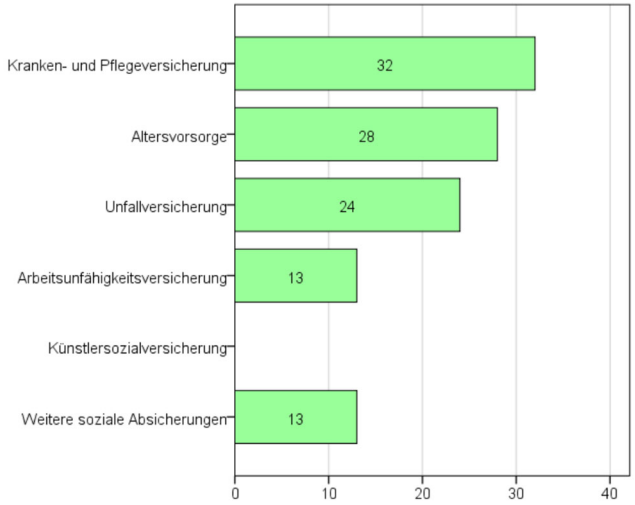


Abb. 2.9 Angaben zur soziale Absicherung der Interview-Teilnehmer/innen – Mehrfachbeschäftigte (N = 33)

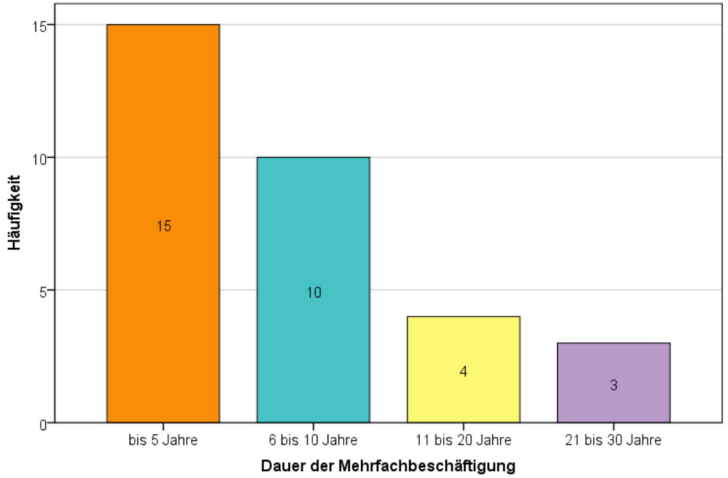


Abb. 2.10 Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich der Dauer der Mehrfachbeschäftigung – Mehrfachbeschäftigte (N = 32)

Im Mittel sind die Interviewteilnehmer/innen seit 92.50 Monaten (SD = 84.64) mehrfachbeschäftigt. Abbildung 2.10 gibt einen Überblick über die Dauer der Mehrfachbeschäftigung der Interviewten. Ein Drittel der Personen (11 Personen) ist für die komplette Erwirtschaftung (100 %) des Haushaltseinkommens verantwortlich. Von den verbleibenden 21 Personen (eine fehlende Angabe) tragen zwei Personen zu 50 %, weitere 11 Personen über 50 % und acht Personen weniger als 50 % zum Haushaltseinkommen bei. Dabei sind bei allen Interviewten zwischen einer und fünf Personen vom Haushalt abhängig; bei jeweils 10 dieser Interviewten sind es eine Person allein bzw. zwei Personen.

Die Interviewten gingen zwischen zwei bis vier Erwerbstätigkeiten nach. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Personen (17 Personen) berichteten, mindestens eine der Tätigkeiten in Selbstständigkeit auszuführen. Abbildung 2.11 zeigt die Verteilung der Anzahl der Erwerbstätigkeiten bei Personen ohne bzw. mit mindestens einer selbstständigen Tätigkeit.

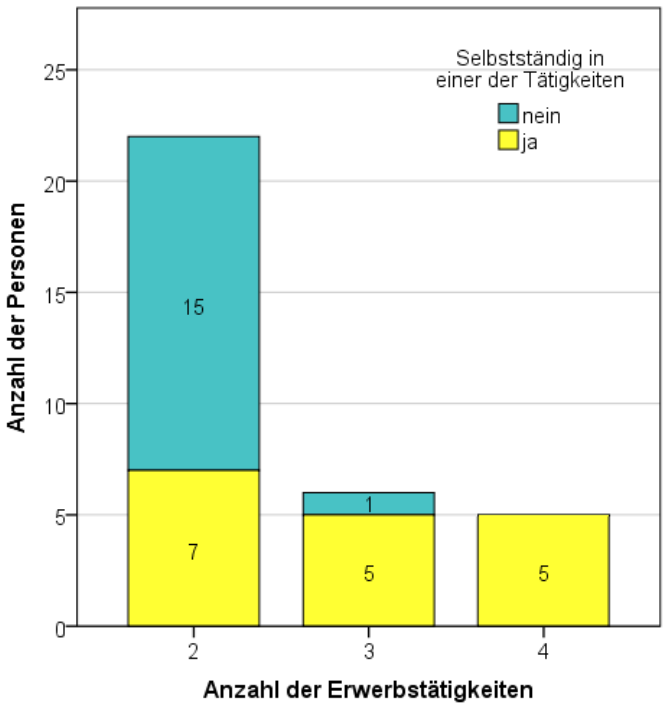


Abb. 2.11 Anzahl der Erwerbstätigkeiten unter Personen mit und ohne Selbstständigkeit – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 33)

Die überwiegende Mehrheit der Interviewten ist mit der (im Interview) erst genannten Erwerbstätigkeit im Dienstleistungsbereich tätig. Dies entspricht den Angaben der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Der zweithäufigste Bereich betrifft den öffentlichen Dienst, wobei dieser hier etwas seltener auftritt als gemäß BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 zu erwarten wäre. Gleichfalls konform mit den bisherigen Daten kann Mehrfachbeschäftigung in allen Bereichen auftreten.

Mehrheitlich entsprechen die Tätigkeiten der beruflichen Ausbildung/Qualifikation bei der ersten, jedoch nicht zwangsläufig bei der zweiten Tätigkeit: Bei insgesamt 24 Befragten entspricht die erste Erwerbstätigkeit auch der Ausbildung, bei vier Personen ist sie mit dieser verwandt und bei fünf Personen hat sie nichts mit der Ausbildung zu tun. Bei der zweiten Erwerbstätigkeit verändert sich das Bild dahingehend, dass nur noch

15 Personen berichten, dass die Tätigkeit der Ausbildung entspricht, bei sechs Personen ist diese verwandt und bei 12 Personen gibt es keine Überschneidungspunkte zwischen Ausbildung und ausgeübter Tätigkeit. Weitere 11 Personen üben eine dritte Erwerbstätigkeit aus. Bei sechs Personen wurde eine Entsprechung und bei drei Personen eine Verwandtschaft zur Ausbildung berichtet; bei zwei Personen hat die Tätigkeit nichts mit der Ausbildung gemein. Bei den sechs weiteren Personen, die über eine vierte Erwerbstätigkeit berichteten, gaben vier Personen eine Entsprechung, eine Person eine Verwandtschaft und eine weitere Person keine Nähe der Tätigkeit zur Ausbildung an.

Tabelle 2.1 gibt einen Überblick über den Wirtschaftsbereich (vgl. Farbcodierung) und das Berufsfeld der befragten Personen in ihren jeweiligen Tätigkeiten. Es zeigt sich, dass die Berufsfelder zwischen den Tätigkeiten durchaus unterschiedlich ausfallen können. Von jenen 22 Personen mit zwei Erwerbstätigkeiten gaben über die Hälfte (13 Personen) an, dass die Tätigkeiten einander nicht ähneln. Bei Personen mit mehr als drei bzw. vier Tätigkeiten wurde häufiger von einer Ähnlichkeit der Tätigkeiten berichtet. Zu beachten ist hier, dass die Berufsfelder zwar eine Gruppe inhaltlich oder funktional verwandter (Ausbildungs-)Berufe zusammenfasst, diese Berufsfelder aber auch eine hohe Heterogenität an Tätigkeiten beinhaltet und somit beispielsweise das Berufsfeld „medizinische Gesundheitsberufe“ eine Vielzahl an Berufen umfasst mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten, die in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen ausgeübt werden.

Tab. 2.1 Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich Wirtschaftsbereich und Berufsfeld in allen Erwerbstätigkeiten, gemäß der Reihenfolge der Benennung im Interview (Farbcodierung bezieht sich auf den Wirtschaftsbereich)

Wirtschaftsbereich	Berufsfeld 1	Berufsfeld 2	Berufsfeld 3	Berufsfeld 4
Öffentlicher Dienst	Medizinische Gesundheitsberufe	Aus-/Weiterbildung	Medizinische Gesundheitsberufe	
	Büro und Sekretariat	Personenverkehr		
	Soldaten, Grenzschutz-, Polizeibedienstete	Land- und Forstwirtschaft		
	Beratung	Heil-/Gesundheitsberufe		
	Wissenschaftler und verwandte Berufe	Heil-/Gesundheitsberufe		
	Wissenschaftler und verwandte Berufe	Personal- und Organisationsentwicklung	Darstellende, unterhaltende Berufe	
Industrie	Biowissenschaftler	Bildung	Beratung	
	Softwareentwicklung und Programmierung	Web- & Print-Design	Veranstaltungsmanagement	Beratung
	Arbeiter, Facharbeiter, Hilfsarbeiter, usw.	Immobilienwirtschaft, Facility-Management		
	Maschinenbau	Land- und Forstwirtschaft		
Handwerk	Textilverarbeitung	Reinigungspersonal und Hilfskräfte		
	Medizinische Gesundheitsberufe	Personenverkehr		
Handel	Medizinische Gesundheitsberufe	Land- und Forstwirtschaft		
Sonstige Dienstleistungen	Heil-/Gesundheitsberufe	Bildung	Bildung	
	Softwareentwicklung und Programmierung	Handelsmakler, Immobilienkaufleute		
	Erziehung, Kinder- und Lernbetreuer	Heil-/Gesundheitsberufe		
	Heil-/Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe		
	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe		

Fortsetzung Tabelle 2.1

Sonstige Dienstleistungen	Büro und Sekretariat	Gastronomie		
	Erziehung, Kinder- und Lernbetreuer	Beratung		
	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe		
	Heil-/Gesundheitsberufe	Heil-/Gesundheitsberufe		
	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe		
	Tanzlehrer	Personal- und Organisationsentwicklung		
	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe
	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	Lehrtätigkeit
	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe
	Heil-/Gesundheitsberufe	Gastronomie		
	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	Reinigungspersonal und Hilfskräfte
	Heil-/Gesundheitsberufe	Aus-/Weiterbildung	Heil-/Gesundheitsberufe	
Anderer Wirtschaftsbereich	Hauswirtschaft	Hauswirtschaft	Gastronomie	
Privathaushalt	Erziehung, Kinder- und Lernbetreuer	Einzelhandel		
Privathaushalt	Hauswirtschaft	Gastronomie		

2.2.2 Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten – ein Rahmenmodell

Im Folgenden werden die Aussagen der 33 (von ursprünglich 35) interviewten Mehrfachbeschäftigten mit Blick auf Stressoren, Ressourcen und Beanspruchung skizziert. Anhand des Interviewmaterials zeigte sich, dass sich die Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten aus einem komplexen Zusammenspiel von Merkmalen sowie Stressoren und Ressourcen ergibt, die sich aus der Tätigkeit an sich, der Erwerbsform „Mehrfachbeschäftigung“ sowie der Person und seinem privaten Umfeld speisen. Zudem sind Bewertungs-, Bewältigungs- und Erholungsprozesse zentrale Mechanismen zwischen Arbeits- und Gesundheitssituation.
Diesem Umstand geschuldet, haben wir ausgehend von dem erweiterten arbeitspsychologischen Stressmodell (siehe Abschnitt 1.3.2, Abbildung 1.2), ein Rahmenmodell spezifisch zur Beschreibung der Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten entwickelt. Bei der folgenden Erläuterung des neu entwickelten Rahmenmodells für Mehrfachbeschäftigte werden wir zuerst die einzelnen Komponenten beschreiben, die die Arbeits- und Gesundheitssituation ausmachen bzw. bestimmen. Danach wird die aktuelle Gesundheitssituation als zentrales Outcome dieser Studie, aber auch als bedeutsamer Faktor, der die Arbeitssituation mitbestimmt, anhand verschiedener Gesundheits- und Leistungsparameter beschrieben. Anschließend wird auf die Erholungsfähigkeit und -möglichkeiten als bedeutsamer Mechanismus zwischen Arbeit und Gesundheit bzw. Leistungsfähigkeit eingegangen.

Abbildung 2.12 zeigt eine vereinfachte Darstellung des komplexen Rahmenmodells um einen ersten Eindruck der einzelnen Faktoren zu bekommen. Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten ergibt sich dabei aus einem komplexen Zusammenspiel der folgenden Aspekte:

- den Merkmalen der Erwerbstätigkeit/en im Sinne …
  - → der konkreten Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit/en,
  - → des Kontextes der Erwerbstätigkeit/en (Ausführungskontext) und
  - → deren **Kombination zu einer Mehrfachbeschäftigung**

- der individuellen Merkmale der Person und ihrem privaten Kontext,
- der aktuellen Gesundheit und Leistung(sfähigkeit)
- sowie der Erholungsfähigkeit und -möglichkeiten als Mittler zwischen aufkommender Beanspruchung und Gesundheit und Leistung(sfähigkeit)

Hinzukommen noch Anpassungsprozesse über die Zeit, welche die Ausgestaltung der Erwerbstätigkeit/en im Wechselspiel von der Person und ihrem privaten Kontext betreffen. Da die Interviews gezeigt haben, dass es sich bei einer Mehrfachbeschäftigung um eine Erwerbsform handelt, die sich in einem stetigen Wandlungsprozess befindet.

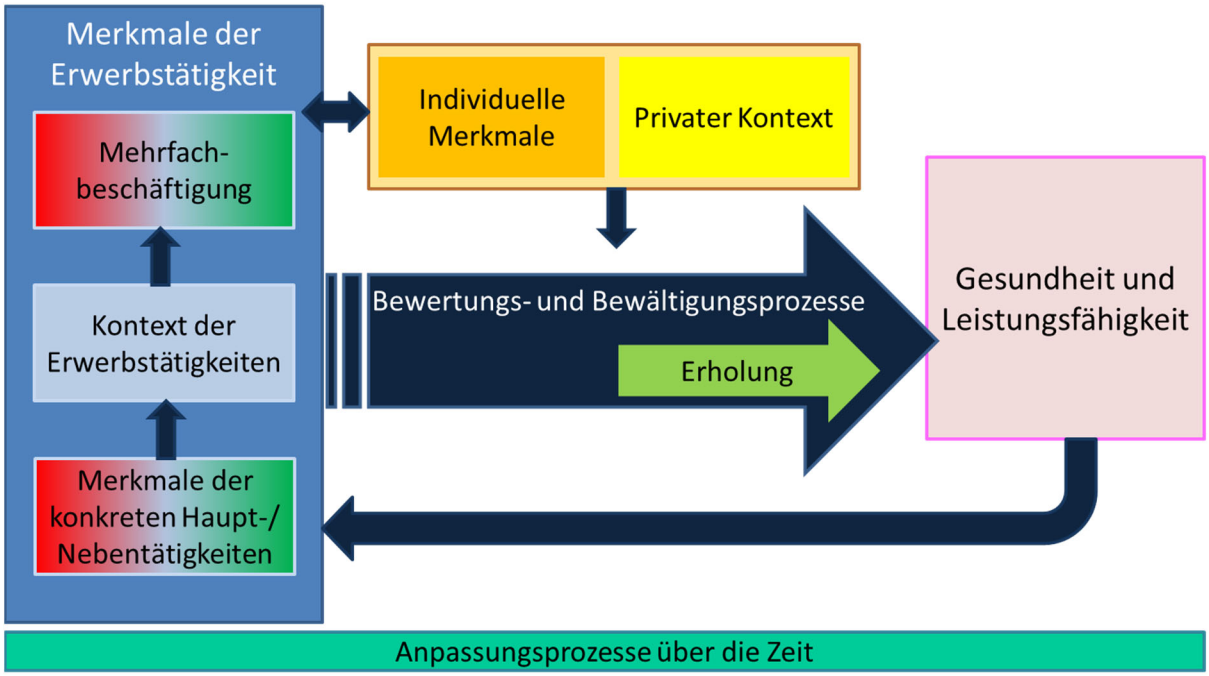


Abb. 2.12 Vereinfachtes Rahmenmodell zur Mehrfachbeschäftigung in Deutschland

Im Folgenden werden nun die einzelnen Komponenten des Rahmenmodells genauer Erläutert, bevor diese dann in einem komplexen Modell zusammengefasst werden (siehe Abschnitt 2.2.2.6 Abbildung 2.27). Dabei werden zur Erläuterung der einzelnen Komponenten die Hauptkategorien sowie die dazugehörigen Unterkategorien, in denen das Interviewmaterial zusammengefasst wurde (siehe Abschnitt 1.5.2), vorgestellt und zur Veranschaulichung der Kategorien Ankerzitate angeführt.

2.2.2.1 Merkmale der Erwerbstätigkeiten

Anhand der Interviews wurde deutlich, dass die spezifischen Merkmale der Erwerbstätigkeiten sowie deren Kombination von zentraler Bedeutung für die spezifischen Stressoren und Ressourcen in einer Mehrfachbeschäftigung sind. Konkreter zeigten die Auswertungen relevante Merkmale der Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit/en auf drei verschiedenen Ebenen, nämlich auf der Ebene …

- → der konkreten Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit/en,
- → des Kontextes der Erwerbstätigkeit/en (Ausführungskontext) und
- → deren **Kombination zu einer Mehrfachbeschäftigung**.

Bevor auf diese drei Ebenen weitereingegangen wird, wird zuerst kurz anhand des Datenmaterials dargelegt, wonach die Mehrfachbeschäftigten überhaupt Haupt- und Nebentätigkeit definieren, da dies ebenfalls für die Wahrnehmung von Stressoren und Ressourcen von Belang ist.

Definition von Haupt- und Nebentätigkeiten durch die Interviewten

Um im Rahmen der Interviews der Definition von Haupt- und Nebentätigkeit näher zu kommen, wurden die Teilnehmer/innen gefragt: „Gibt es unter Ihren Tätigkeiten eine, von der Sie sagen würden, es ist Ihre ‚Haupttätigkeit' und warum?". Tabelle 2.2 fasst die Antworten auf diese Frage zusammen. Der Begriff der „Haupttätigkeit" bezeichnet gemäß umfangreicher, repräsentativer Befragungen, wie der BIBB/BAuA-Erwerbstäti-

genbefragung, häufig die Erwerbstätigkeit mit der längsten Arbeitszeit. Dieses Kriterium lässt sich auch bei den interviewten Mehrfachbeschäftigten unter der ersten Kategorie „Beschäftigungsverhältnis“ wiederfinden, in der Unterkategorie Zeitaufwand“ (1a). Gleichfalls wurden hier das Vertragsverhältnis bzw. eine gewisse Kontinuität (1b) sowie das höhere Einkommen (1c) als Kriterium benannt. Die zweite Kategorie bezeichnet die persönliche Verbundenheit mit der Tätigkeit durch Zufriedenheit/Freude (2a), Verpflichtung (2b), Vertrautheit (2c) und Wirksamkeit (2d), die man bei der Tätigkeit erlebt. Es zeigt sich folglich, dass als Haupttätigkeit nicht zwangsläufig die Tätigkeit mit dem größten Zeitumfang benannt wurde. Dies deutet noch einmal darauf hin, dass die Erkenntnisse zur Mehrfachbeschäftigung aus den Sekundäranalysen (vgl. Teilprojekt 1) mit Vorsicht zu betrachten sind. Teilweise wurden in den Interviews sogar Beschäftigungen mit geringerem zeitlichen Ausmaß als „Haupttätigkeit“ klassifiziert oder es konnte keine derartige Tätigkeit identifiziert werden (Kategorie 3), da Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses oder der persönlichen Verbundenheit sich gleichermaßen zwischen den Tätigkeiten verhalten. Unsere Befunde deuten darauf hin, dass Prozesse der beruflichen Identität und Identifikation (CAZA, MOSS & VOUGH, 2017; SELENKO et al., 2018) bedeutsam sind, die sich nicht allein auf einer quantitativ-zeitlichen Dimension abbilden lassen.

Tab. 2.2 Merkmale, nach denen die Interviewten eine ihrer Erwerbstätigkeiten als Haupttätigkeit bezeichnen; bei Mehrfachbeschäftigung

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Beschäftigungs-verhältnis	a) Zeitaufwand	„… weil ich die meiste Zeit damit verbringe.“ (VP 75)
	b) Vertrag/ Kontinuität	„…weil das ist vorgegeben. Also ich hab halt meinen Arbeitsvertrag und da stehen meine Wochenstunden und alles drin und das ist alles so fest und Urlaubstage, und Gehalt und dieses ganze andere drum herum kann ich mir wirklich selber aussuchen.“ (VP 77)
	c) Einkommen	„…weil ich dadurch den meisten Verdienst habe“.
2. persönliche Verbundenheit	a) Zufriedenheit/ Freude	„… weil ich mich da sehr zuhause fühle, weil das ganz meinem Wesen entspricht und weil mir das sehr, sehr viel Freude macht. Ich kann im Team arbeiten, die Menschen geben sehr viel zurück und ja, das ist mein zweites Zuhause, wo ich sehr, sehr gerne hinfahre. Das ist meine Haupttätigkeit, ja.“ (VP 47)
	b) Verpflichtung	„… weil es im Prinzip, ja, jeden Tag irgendwas ist. Dadurch, dass man dann, ja, und auch Schwiegertochter, dann ist irgendwie wieder was, dann schreiben die Mitarbeiter, ‚ja, kannst du hier nicht mal und da nicht mal was machen‘.“ (VP 25)
	c) Vertrautheit	„… weil das eben einfach seit über 30 Jahren mein Job ist.“ (VP 45)
	d) Wirksamkeit	„Und heute hat zwar der Landtag mehr Stunden, aber es ergibt sich nicht nur aus den Stunden, sondern auch schon aus der Relevanz. Du siehst halt einfach dass du eine höhere, das klingt jetzt doof, aber ich nenn es jetzt Wirkmacht, Einfluss oder so bei der Arbeit hast wenn du im Parlament sitzt, als wenn du bei einem Menschen, der ohnehin marginalisiert ist, zuhause im Wohnzimmer sitzt und siehst, wie wenig Menschen mit Behinderung eigentlich an dieser Gesellschaft teilhaben können.“ (VP 70)
3. keine Haupt-tätigkeit	a) Zeitaufwand vergleichbar	„Beides momentan gleich. Also ich muss dazu sagen, meine Chefin hat jetzt ein Kind gekriegt im Dezember. Und da bin ich jetzt eigentlich auch die einzige Angestellte und muss dann da die Praxis jetzt auch noch leiten. Deswegen ist es momentan echt beides gleich.“ (VP 72)
	b) Wirksamkeit vergleichbar	„Weil alles wichtig ist und ich alles vorantreibe und alles mache“ (VP 71)

Merkmale der konkreten Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit/en
Die erste Komponente des Modells umfasst die Merkmale der konkreten Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit/en (siehe Abbildung 2.13).

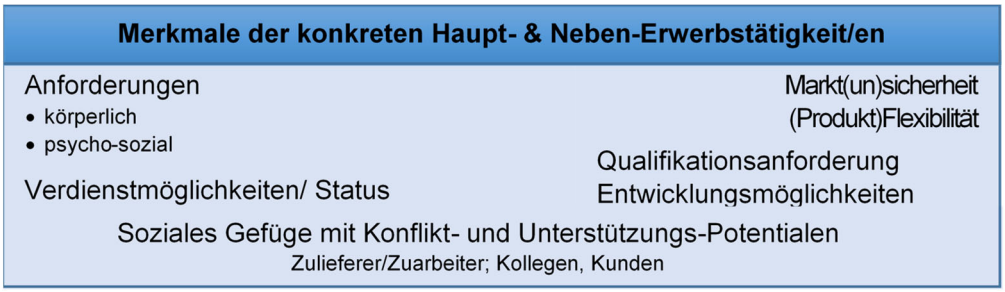


Abb. 2.13 Merkmale der konkreten Erwerbstätigkeit/en

Die Erwerbstätigkeit selbst kann je nach Berufsfeld und Produkt/Dienstleistung sehr unterschiedlich ausgestaltet sein und entsprechend auch zwischen den Tätigkeiten divergieren. Diese Merkmale der konkreten Erwerbstätigkeit, wurden als ein zentraler Aspekt für die erlebte Beanspruchung von den interviewten Mehrfachbeschäftigten benannt. So gibt es unabhängig von der Mehrfachbeschäftigung auch bestimmte Merkmale der jeweiligen Tätigkeiten an sich. Beispielsweise steht ein/e Verkäufer/in mit Servicetätigkeit häufiger im direkten Kundenkontakt. Es gibt Regeln für den Umgang mit Kund/inn/en – die Person muss ihre Gefühle entsprechend häufiger regulieren (Emotionsarbeit; HOCHSCHILD, 1983; HOLMAN, MARTINEZ-INIGO & TOTTERDELL, 2008), erlebt möglicherweise Konflikte mit schwierigen Kund/inn/en, erlebt unmittelbar verbales und auch nonverbales Feedback (in Form von Lob und Kritik) in der direkten Interaktion.

Hingegen mag sich die Tätigkeit für eine/n Landwirt/in anders gestalten: Hier könnte weniger der Kundenkontakt als etwa körperliche Belastungen, Abhängigkeiten von äußeren Bedingungen, die außerhalb des eigenen Einflusses liegen (z. B. Wetter) eine Rolle spielen. Die jeweilige Erwerbstätigkeit an sich geht also bereits mit bestimmten Anforderungen (Stressoren und Ressourcen), sozialen Potentialen für Unterstützung oder Reibungspunkte, Verdienstmöglichkeiten und beruflichem Status (z. B. Landarbeitskräfte vs. Ärzte/Ärztinnen), Qualifikationsanforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch (Un-)Sicherheiten und – sofern die Tätigkeit in Selbstständigkeit ergriffen wird – Markt- und Produktflexibilität einher. Dabei müssen Status bzw. Qualifikation nicht automatisch mit angestrebten Erträgen wie höherem Verdienst oder größerer Sicherheit verbunden sein. Beispielsweise umfasst der von uns aus den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 ermittelte „no risk – no fun“-Typus auch Mehrfachbeschäftigte mit Lehr-und Forschungstätigkeit an Hochschulen:

„Aber ich muss sagen, ich finde schon Forschung echt wichtig, insofern ist halt hier die Wissenschaftliche Mitarbeiter Stelle schon wie so ein Traumjob für mich. Weil gerade im heutigen Zeitalter, wo Fakten immer weniger wichtig werden und wo man einfach irgendeinen Scheiß behaupten kann und Leute glauben das, finde ich es einfach super wichtig, sich für Forschung und Wissenserweiterung einzusetzen. Und bin halt sehr neugierig und forsche halt gerne, also es ist halt eigentlich genau das was ich machen möchte. Und bei meinem Blogg ist es halt irgendwie, also ich liebe es wie gesagt Fotos zu machen und das ist halt schon was, was ich als Jugendliche schon ganz viel gemacht habe, und wo ich mich dann weitergebildet habe. Und ja, ich wollte Fotografin

werden und insofern ist das halt auch ein Teil … dieses kreative Ausleben, was ich halt cool finde. Weil das [Dritte] bei der Bahn ist jetzt nicht mein Traumjob, aber mir macht es halt Spaß.“ (VP 75).

Darüber hinaus verdeutlichen die Interviews, dass neben diesen konkreten Merkmalen der jeweiligen Erwerbstätigkeit auch deren Kontext – d. h. wie die Tätigkeit ausgeführt wird – eine entscheidende Rolle spielt für die Entstehung von Stressoren und Ressourcen in einer Mehrfachbeschäftigung (siehe Abbildung 2.14).

Merkmale des Kontextes der Erwerbstätigkeit/en

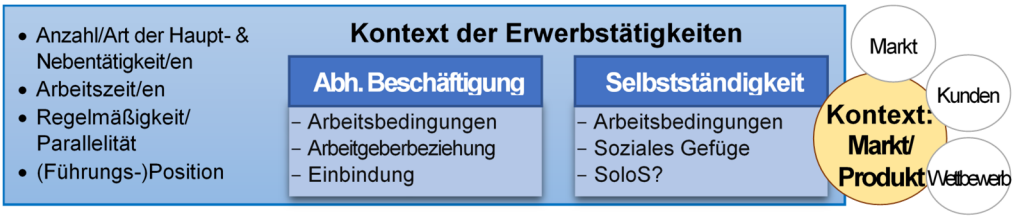


Abb. 2.14 Merkmale des Kontextes der Erwerbstätigkeit/en

Der Ausführungskontext beinhaltet, wie die einzelnen Erwerbstätigkeiten mit ihren jeweiligen konkreten Merkmalen ausgeführt werden. Er betrifft somit auch die Frage, wie diese Erwerbstätigkeiten kombiniert werden können. Somit ist der Kontext der Erwerbstätigkeiten den Stressoren und Ressourcen, die sich aus der konkreten Kombination mehrerer Erwerbstätigkeiten zu einer Mehrfachbeschäftigung ergeben, vorgelagert.

So gestalten sich der Kontext unterschiedlich in Abhängigkeit davon, …

- wie viele Tätigkeiten ausgeführt werden (Anzahl der Beschäftigungen),
- ob Haupt- oder Nebentätigkeit/en in abhängiger Beschäftigung oder (Solo)Selbstständigkeit (Art der Beschäftigung) sowie
- in welchem Umfang (Arbeitszeit/en),
- wie zeitlich parallel (Regelmäßigkeit, Parallelität) und
- mit welcher Verantwortung ((Führungs-)Position) die Tätigkeiten ausgeführt werden.

Betrachten wir zunächst *Anzahl und Art der Erwerbstätigkeiten*. Wie bereits unter Abschnitt 2.2.1 beschrieben, gingen die Befragten überwiegend zwei (bis maximal vier) Erwerbstätigkeiten nach. Über die Hälfte der befragten Personen berichtete, mindestens eine der Tätigkeiten in Selbstständigkeit auszuführen. Für diese Personen spielen Markt, Kund/inn/en und Wettbewerb – also der Markt- und Produktkontext – zusätzlich eine Rolle für die erlebten Arbeitsbedingungen. Wie die Interviews mit Soloselbstständigen im Rahmen dieses Projektes deutlich machen, stellt der Aspekt des Markt- und Produktkontextes eine Begrenzung der Autonomie in einer selbstständigen Tätigkeit dar (siehe Abschnitt 3.2.2.2).

Gleichfalls spielt er für die finanzielle Sicherheit eine Rolle. Die Mehrheit der anteilig in Selbstständigkeit tätigen Mehrfachbeschäftigten berichtet, in mindestens der Hälfte aller ausgeführten Erwerbstätigkeiten selbstständig tätig zu sein (siehe Abbildung 2.15).

Abb. 2.15 Häufigkeit des Anteils selbstständiger Tätigkeiten unter den Beschäftigungen – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 33)

Auch die Ähnlichkeit der Tätigkeiten ist von Bedeutung. Abbildung 2.16 zeigt die Aussagen bezüglich der Ähnlichkeit der ausgeführten Tätigkeiten. Die Frage: „Ähneln diese Tätigkeiten einander?“ erscheint jedoch noch zu ungenau. Die Antworten können sich zum einen auf die zu erledigenden Aufgaben, das Berufsfeld oder das Ineinandergreifen der Inhalte („Felder die scheinbar nicht zusammenpassen aber dann doch sich gegenseitig durchdringen“ (VP 70)), aber auf auch den gesellschaftlichen Status der Erwerbstätigkeiten beziehen. Der gesellschaftliche Status (und/oder das mit der Tätigkeit verbundene Einkommen) kann bei einer einzelnen Person zwischen den Tätigkeiten sehr stark variieren, wie z. B. die Verbindung von Pflegetätigkeit und politischer Beratung.

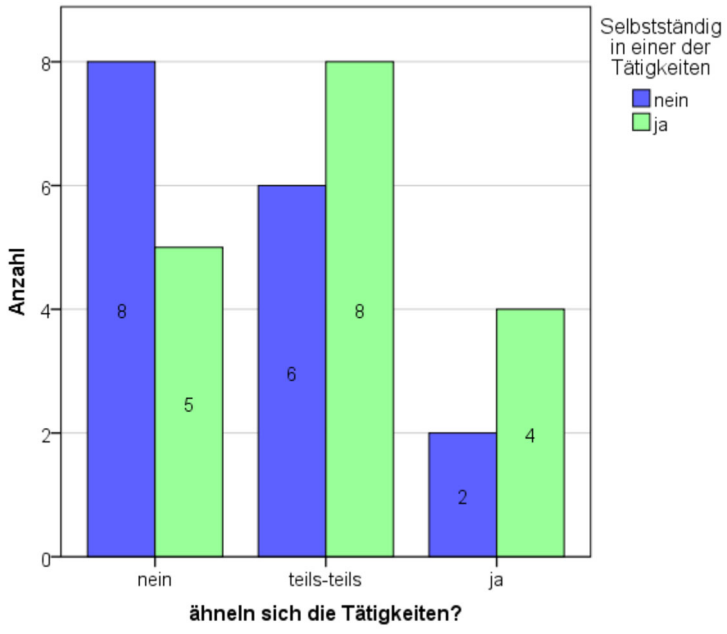


Abb. 2.16 Ähnlichkeit der ausgeführten Tätigkeiten, in Abhängigkeit von Selbstständigkeit – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 33)

Ebenfalls ist der zeitliche Umfang der einzelnen Erwerbstätigkeiten relevant. Im Interview haben wir nach der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit der zeitlich umfangreichsten Tätigkeit sowie der Nebentätigkeit/en gefragt. Abbildung 2.17 gibt einen Überblick über die Anzahl der wöchentlichen Gesamtarbeitsstunden. Rot markiert sind dabei Zeitintervalle, die bekanntermaßen mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko einhergehen können. Erwartungskonform zu unseren quantitativen Analysen berichten sowohl die befragten Männer als auch die befragten Frauen teils von Gesamtarbeitszeiten von über 50 Stunden die Woche. In Extremfällen treten auch Zeiten von über 80 Stunden pro Woche auf. Demgegenüber berichtet auch ein Teil der Mehrfachbeschäftigten von Gesamtarbeitszeiten bis zu 40 Stunden über ihre verschiedenen Tätigkeiten hinweg. Mit Blick auf die Gesamtarbeitszeit finden wir entsprechend ein breites Spektrum unter unseren Interviewteilnehmer/inne/n.

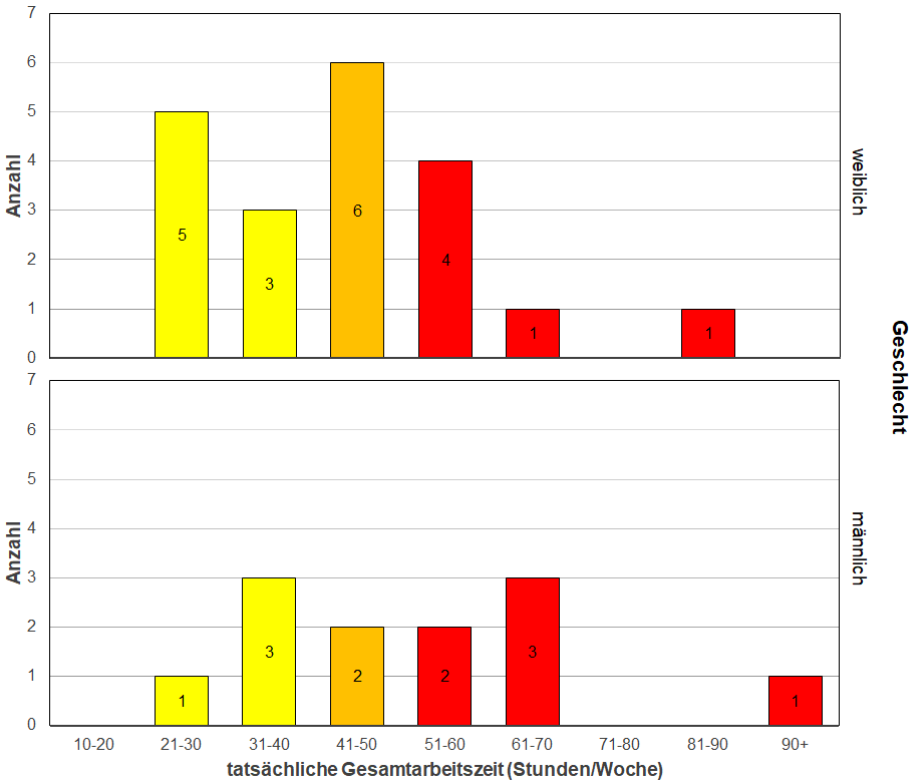


Abb. 2.17 Berichtete Arbeitszeitintervalle (Stunden pro Woche) – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 32)

Kommen wir zur Frage der *Regelmäßigkeit/Parallelität* der Tätigkeiten. Im Interview haben wir zudem die Art und Weise, wie die Erwerbstätigkeiten kombiniert werden, erfragt. Tabelle 2.3 zeigt mögliche Kombinationsweisen verschiedener Tätigkeiten. So können Erwerbstätigkeiten parallel ausgeführt werden (Kategorie 1). Dabei kann eine Trennung nach Ähnlichkeiten der Aufgaben (Funktionstrennung; 1a) erfolgen, anstelle von Arbeitszeiten der einzelnen Erwerbstätigkeiten. Aufgaben, die einander ähnlich sind, können somit parallel ausgeführt werden, auch wenn diese unterschiedlichen Erwerbstätigkeiten entstammen. Überlappungen können zwar nicht intendiert, jedoch prinzipiell möglich sein (1b) oder Erwerbstätigkeiten werden gar nicht getrennt behandelt (1c).

Im Gegenzug wurde eine zeitliche Trennung der Tätigkeiten innerhalb eines Tages (2a), innerhalb der Woche (2b) oder mit unterschiedlichen Schwerpunkten im Monat

(2c) berichtet. Häufig wurden Mischformen angegeben, wie, dass werktags innerhalb eines Tages Erwerbstätigkeit A und B und am Wochenende Erwerbstätigkeit C ausgeführt wird. Dabei kann hohe (3a), aber auch geringe (3b) Planbarkeit vorherrschen. Ferner berichten 22 Befragte (zu gleichen Teilen mit und ohne Selbstständigkeit) davon, ihren Erwerbstätigkeiten auch am Wochenende nachzugehen. Die Frage der Parallelität der einzelnen Erwerbstätigkeiten zueinander ist eine entscheidende Grundlage für die spätere Frage der Koordination der Tätigkeiten in der Mehrfachbeschäftigung.

Tab. 2.3 Regelmäßigkeit und Parallelität mehrerer Beschäftigungen

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Parallel	a) Funktionstrennung	„Weil das sehr ähnliche Prozederen sind wie zum Beispiel Rechnungen einscannen und so weiter. Buchhaltung, Ablage und so weiter. Und es gibt andere Tätigkeiten wie beispielsweise Kredite beantragen oder ja, eben zu arbeiten bei, bei meinem Kunden oder sowas, wo es dann halt eher nur das Eine ist.“ (VP 01)
	b) Überlappung möglich	„Ja, also wenn es eben geht, mache ich mir da feste Termine, damit die Klienten und auch ich uns drauf einstellen können. Aber die größte Flexibilität muss immer da sein, weil, wenn da ein Problem auftaucht, muss ich halt auch mal zusätzlich hin oder mal einen Tag verschieben. Also das muss auch auf jeden Fall möglich sein.“ (VP 45)
	c) keine echte Trennung	„Das mixe ich. Ich stelle mir meine Ruten zusammen und dann versuche ich ökonomisch zu arbeiten und nicht zickzack zu fahren, weil ich die Frauen ja aufsuche. Das ist ein aufsuchender Beruf. Und dann mache ich das so, dass es irgendwie in mein Leben passt.“ (VP 68)
2. Trennung innerhalb	a) Tag	„Ich bin meistens vormittags in F. und bin dann nachmittags hier. Dann gibt es aber auch Tage, wo ich dann nachmittags in F. bin und morgens hier. Also das wechselt immer ab, ist von Tag zu Tag unterschiedlich. Ich habe dann meistens vier Stunden in F. und den Rest, den ich dann noch vom Tag habe, irgendwie dann hier in A.“ (VP 72)
	b) Woche	„Montags, mittwochs und freitags ist die Hausbesuchs-, die freie Mitarbeitertätigkeit. Dienstags, donnerstags und zum Teil auch samstags die in der Privatpraxis.“ (VP 02)
	c) unterschiedlicher Schwerpunkte im Monat	„Es ist schwierig. Es ist sehr schwierig. Also die eine Tätigkeit kommt eben, also die Gebäudesache ist an einem zentralen Tag immer irgendwie im Monat. Das ist am Anfang des Monats. Da mache ich da sehr viel und dann kommt unter der Zeit irgendwas mal, wo man sich drum kümmern muss.“ (VP 01)
3. Regelmäßigkeit	a) hohe Planbarkeit	„Jeden Tag, aber nicht alle gleichzeitig. D. h. morgens mache ich Privathaushalt und nachmittags gehe ich zu meinem festen Job. Das ist jeden Tag, nur samstags arbeite ich nur vormittags und nachmittags habe ich frei und sonntags auch frei.“ (VP 60)
	b) geringe Planbarkeit	„Nein, gar nicht. Nein. Weder in der Demenz-WG noch in der Gastronomie. Also meine Dienstpläne sind sehr unterschiedlich. Ich habe Früh- und Spätdienst und … ob ich dann Frühdienst habe oder Spätdienst habe, ob ich drei Tage die Woche frei habe und zwei Tage arbeite oder vier Tage am Stück arbeite, das ist sehr, sehr flexibel.“ (VP 47)

Jene Befragten, die eine zeitliche Trennung innerhalb von Arbeitstagen berichteten, gaben zudem mehrheitlich an, Pausen zwischen den Tätigkeiten zu machen. Andere können nicht immer eine Pause einschieben: „Teils-teils. Also manchmal kann ich das schon. Kenne auch Fälle wo das nicht so gut ging. Das ist halt doof auch, wenn es nah zusammenliegt, weil du wirst ja beidem nicht gerecht." Einige Befragte lehnen Pausen bewusst ab: „Ja, ich könnte, wenn ich wollte, aber ich mache keine." (VP 02). Die Länge der Pausen liegt zwischen 20 und 420 Minuten zwischen den Erwerbstätigkeiten, wobei diese nicht nur der Erholung dienen: „Da bei mir meistens noch ein Weg dazwischenliegt, ist der dann auch Pause. Also Wegstrecken zurücklegen aber auch Erledigung kleiner Aufgaben, um geistig abzuschalten und ein bisschen was Anderes zu machen. Und wenn es, so blöd wie es klingen mag, auch einfach mal Wäsche waschen ist oder so, einfach, um ein bisschen abschalten zu können." (VP 03). Zudem haben wir im Interview nach der Güte der Vereinbarkeit gefragt. Insgesamt berichteten 30 der 33 interviewten Mehrfachbeschäftigten von eher guter bis sehr guter Vereinbarkeit der verschiedenen Tätigkeiten. Persönliche Präferenzen bestehen darin, ob eher eine klare Abgrenzung der Tätigkeiten untereinander oder doch deren Nähe (inhaltlich sowie räumlich und zeitlich) bevorzugt wird. Mit Blick auf die berichtete Vereinbarkeit zwischen den einzelnen Tätigkeiten deutet sich an, dass diese Vereinbarkeit eine Minimalanforderung darstellen mag und somit ein Ausgangspunkt für Anpassungsprozesse in den Erwerbstätigkeiten. Von besonderem Interesse erscheinen die drei Personen, welche über keine gute Vereinbarkeit der verschiedenen Tätigkeiten berichteten. Von zwei der drei Betroffenen ist bekannt, dass sich diese (nach Abschluss der Interviewphase) von einzelnen Tätigkeiten zurückgezogen bzw. die Mehrfachbeschäftigung verlassen haben.

Auch die *Verantwortung bzw. Position* in den einzelnen Tätigkeiten scheint eine Rolle zu spielen für die erlebten Anforderungen in der Mehrfachbeschäftigung. So gehen Führungspositionen einerseits mit größeren Freiheitsgraden oder Delegationsmöglichkeiten einher. Die Position erweitert somit auch ein Stück weit die soziale Koordination in der Mehrfachbeschäftigung, was im folgenden Absatz „Merkmale der Mehrfachbeschäftigung" näher erläutert wird. Andererseits kann so eine Position auch mit einer höheren Verantwortung und Belastung einhergehen: „Also das ist so richtige Sandwichposition. Kriegst Druck von oben, kriegst Druck von unten und musst das aushalten." (VP 25) im Gegenzug zu „Als Handwerker machst du das, was dir der Chef aufträgt. Das musst du machen und das. Ja, da bist du eben … Weisungsempfänger." (VP 65).

Merkmale der Mehrfachbeschäftigung

Bisher wurden Merkmale der Erwerbstätigkeiten auf zwei Ebenen besprochen: den konkreten Anforderungen der jeweiligen Tätigkeiten sowie dem konkreten Kontext, in dem diese Tätigkeiten ausgeführt werden. Diese beiden Aspekte bestimmen die Ausführungsbedingungen einer Mehrfachbeschäftigung. Im Nachfolgenden geht es nun um die spezifischen Anforderungen und somit auch um die spezifischen Stressoren und Ressourcen, die sich aus der Kombination von mehreren Tätigkeiten zu einer Mehrfachbeschäftigung ergeben – dem Kernaspekt des Rahmenmodells. Dabei ist zu beachten, dass sich die verschiedenen Stressoren und Ressourcen, wie auch die Bedürfnisse der betroffenen Person einander beeinflussen können (siehe Abbildung 2.12).

Abb. 2.18 Merkmale der Mehrfachbeschäftigung

Insgesamt verdeutlichten die Interviews, dass Anforderungen aus der Mehrfachbeschäftigung sechs Kategorien zugeordnet werden können, die sich im Ausmaß, aber auch in ihrer Ausgestaltung von Anforderungen einfachbeschäftigter Erwerbstätiger unterscheiden:

- Soziale Koordination
- Koordination der Tätigkeiten
- Private Koordination
- Arbeitsumfang
- Persönlicher Erfolg
- Wirtschaftlicher Erfolg

Diesen können wiederum verschiedene Stressoren und Ressourcen (in Abbildung 2.18 in rot und grün dargestellt) zugeordnet werden, die die Qualität der Arbeitssituation und der Mehrfachbeschäftigung bestimmen und beeinflussen – diese erleichtern oder erschweren. Im Folgenden werden wir zuerst auf die Stressoren, die eine Mehrfachbeschäftigung erschweren können, anhand der einzelnen Kategorien eingehen, bevor wir die Ressourcen darlegen, die die Mehrfachbeschäftigung erleichtern können. Ausnahme bildet der erste Aspekt „soziale Koordination“. Die hier im Interview benannten Aspekte können, je nach deren Ausgestaltung förderlich oder hinderlich für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit sein. Die Mehrfachbeschäftigung erhöht dabei die Vielfalt der sozialen Akteure, die koordiniert werden müssen. Diese gestalten die sozialen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit zwischen Tätigkeiten und zum Privatleben.

Soziale Koordination

Im Rahmen einer Mehrfachbeschäftigung sind verschiedene Akteure zu koordinieren, die wir per se auch bei der Einfachbeschäftigung finden. Jedoch vervielfältigt sich hier die Zahl der Akteure mit zunehmender Anzahl an weiteren Tätigkeiten im Rahmen der Mehrfachbeschäftigung. So spielen hier:

- Vorgesetzte,
- Kolleg/inn/en,
- Mitarbeiter/innen (im Falle einer Führungsposition),

- Zulieferer/Zuarbeiter/innen,
- Kund/inn/en sowie
- das private Umfeld eine Rolle.

Der Bereich der sozialen Koordination bezieht sich sowohl auf Verpflichtungen (d. h. Belastungen, die gegebenenfalls zu Stressoren werden können) als auch auf den Erhalt von sozialer Unterstützung (als eine Ressource, die bei Mangel ebenfalls zum Stressor werden kann). Neben empfangener sozialer Unterstützung – tatkräftig (instrumentell oder emotional), wertschätzend (Selbstbewusstsein stärken) und informationell –, ist auch die im sozialen Austauschprozess zu erbringender Unterstützungsleistung an andere durch die Person selbstrelevant. Im Interview haben wir nach der Einbindung in das soziale Arbeitsgefüge sowie der Einstellung des Arbeitgebers zur Mehrfachbeschäftigung gefragt.

Tab. 2.4 Einbindung und Informationsmanagement bei Mehrfachbeschäftigung

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Einbindung und Information	a) bei einem Teil der Tätigkeiten	„Ich würde auf jeden Fall sagen in die Therapien bin ich besser eingebunden und auch informiert als ich es hier bin. Aber das liegt glaube ich auch daran, dass ich hier ja kein direktes Kollegium oder sowas habe sondern ich gehe halt meiner Arbeit mehr oder weniger für mich nach und bei Fragen kann ich halt M. [Chef] fragen aber ansonsten brauche ich mich auch mit niemandem auszutauschen hier. Und in der Ambulanz ist es schon so dass mehr sich auch abgestimmt wird und man mehr Kollegen hat die ähnliches machen und so.“ (VP 81)
	b) nur bei Haupttätigkeit	„Bei meiner Hauttätigkeit super also komplett, da habe ich überhaupt keine das irgendwas an mir vorbeigeht. Bei meinen Abschlussarbeiten eher schlecht, also da muss ich mir die Infos immer wieder selber holen, immer wieder nachfragen. Das ist sehr anstrengend. Bei dem Lehrauftrag ist es durchwachsen also ich hab da nicht alle Informationen aber ich habe die Informationen die ich brauche um zu arbeiten. Aber es ist auch viel was ich mir sozusagen immer wieder einholen muss was einfach es ist halt nicht wöchentlich regelmäßig wo man sich dran gewöhnt sondern es kommt so in Schüben und dann so ach wie war das nochmal, also wo ich drüber nachdenken muss.“ (VP 03)
	c) bei allen Tätigkeiten	„Ja, also schon. Ich bin in beiden Jobs sehr gut informiert. Bei dem Tagesmama-Job wird morgens gesprochen, was Sache ist. Sprich, wenn ich mit dem Kleinen zum Arzt muss oder wenn ich irgendetwas einkaufe oder sonst was, was ich da mitbringen kann. Das wird immer mit dem Vater vorher oder mit der Mama auch vorher abgesprochen. Also da bin ich schon richtig gut mit drin und in meinem anderen Job muss ich mich natürlich nach einer Woche erst wieder so ein bisschen mal eben hören: ‚Was gibt es Neues? Was muss ich wissen? Wie läuft es mit der Kasse, ist da irgendetwas?‘ Oder wenn ich etwas auszeichnen muss, was muss ich da... Da werde ich dann aber auch von meiner Chefin mal eben kurz eingewiesen und das läuft dadurch, dass ich 14 Jahre da bin und den Laden quasi mit großgezogen habe, ist das für mich auch kein Problem, ja.“ (VP 18)

Fortsetzung Tabelle 2.4

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
	d) zu wenig	„Von meinem Gefühl her, zu wenig. Das ist aber mein eigenes, sagen wir mal, Verlangen nach Informationen im weitesten …, Planungssicherheit oder überhaupt zu wissen, was passiert, um eben verschiedene Dinge darauf reagieren zu können. Das ist bei beiden sehr schwierig, wenn man nicht vollständig da ist. In der Tanzschule resultiert das daraus, dass ich bei keinen Sitzungen dabei bin, die im Team stattfinden. Das heißt, alle Informationen kommen, wenn, dann schriftlich und dann auch so selektiert. … Es bringt nichts. Da kommen die meisten Informationen über Flurfunk. … Im Change Management muss ich für meine Informationen selbst sorgen. Ein Großteil meiner Arbeitszeit geht tatsächlich dafür drauf, dass ich informiert bin. Was wiederum, ja, was eben ein bisschen problematisch ist eben auf … der Zeitbasis. Aber informiert an sich muss ich dafür sorgen, dass ich es bin, fertig.“ (VP 08)
2. wird informiert durch	a) Vorgesetze/r	„Da werde ich dann aber auch von meiner Chefin mal eben kurz eingewiesen und das läuft dadurch, dass ich 14 Jahre da bin und den Laden quasi mit großgezogen habe, ist das für mich auch kein Problem, ja.“ (VP 18)
	b) Mitarbeiter/innen (Führungsposition)	„Also da kann ich mich schon drauf verlassen, dass wenn ich dann wiederkomme und anfange, dass dann auch die Sachen, sage ich jetzt mal, die immer regelmäßig anstehen, auch erledigt sind. Oder dass sie mir, sage ich jetzt mal, so Zettel hinlegen, wenn jetzt jemand angerufen hat. Dass was wichtig ist, dass sie mir das halt aufschreiben. Also da kann ich mich schon drauf verlassen. Und das ist auch sehr wichtig für mich jetzt einfach, weil sonst müsste ich immer hinterherlaufen und es wäre, sage ich jetzt mal, für unsere Gästeakquise auch nicht gerade förderlich, wenn sie da irgendwie was verbaseln würden.“ (VP 25)
	c) Team/ Kolleg/inn/en	„Also das hängt bei mir auch damit zusammen, also Landtag da ist das Team praktisch 'ne kleine Gruppe von Leuten die wirklich eng zusammenarbeitet. Das geht eigentlich nicht anders oder es würde nicht gut funktionieren, wenn es nicht ein enges vertrauensvolles Verhältnis wäre.“ (VP 70)
	d) Fort- & Weiterbildungen	„Da Hebammen ständig Fortbildungen machen und da es kliniksinterne Fortbildungen gibt und auch Weiterbildungen, die uns Mitarbeitern angeboten werden, fühle ich mich optimal informiert.“ (VP 68)
3. wird nicht informiert	a) gibt selbst Informationen (Führungsposition)	„Ich habe in dem Team im Kindergarten einen sehr guten Stand, weil ich eben die Dienstälteste bin, weil ich bis zur Geburt der I. ja auch den Kindergarten selber geleitet habe und von daher auch über den Tellerrand hinausgucke. Und ja, einfach in vielen Bereichen auch eine Erfahrung und ein Wissen haben, was die anderen Kollegen nicht haben, wo sie dann eben auch in dem Moment, wenn sie mit den Dingen in Berührung kommen, dann auf mich zukommen und nachfragen: ‚Kannst du uns da mal Literatur geben? Kannst du uns mal erklären? Was meinst du dazu?‘“ (VP 45)

Fortsetzung Tabelle 2.4

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
	b) Soloselbstständig	„Da bin ich in gar kein Team, bin ich wirklich tatsächlich ein Einzelkämpfer. Ich mach absolut alles und ja. Ich erfahre eben ein bisschen Unterstützung von Leuten außerhalb, wie zum Beispiel da mein, mein Vater oder meiner Mutter.“ (VP 01)
	c) Vorgesetze/r & Team informieren schlecht	„Wie gesagt, vom Vorgesetzten ist das halt unterschiedlich, wobei ich das halt manchmal auch verstehen kann, weil der wiederum sitzt mit Geschäftsführung zusammen und er kann mir dann auch wieder nicht alles da wahrscheinlich erzählen, was da so vor sich geht. Ja. Aber da kommt halt nicht: Ich sage mal, ich frage meine Mitarbeiter zwischendurch, ‚na geht es euch gut?‘ oder ‚macht es euch noch Spaß?‘ oder ‚können wir irgendwie was ändern, damit es euch wieder so Spaß macht?‘. Aber das kommt von meinem Vorgesetzten z. B. gar nicht. Und das ist schon... Ja, muss man sich selber immer wieder motivieren, da nicht irgendwie in so ein Loch zu fallen. Das ist schon schwierig.“ (VP 25)

Die Einbindung in die jeweilige Tätigkeit ist der Tabelle 2.4 zu entnehmen. Die Interviewteilnehmer/innen wurden gefragt: „Nun haben Sie ja mehrere Erwerbstätigkeiten. Wie gut sind Sie bei Ihrer jeweiligen Tätigkeit eingebunden und informiert?“ Allgemein wurde die Einbindung und das Informationsmanagement entweder nur in einer der Tätigkeiten (1a), nur bei der Haupttätigkeit (1b), bei allen Tätigkeiten (1c) oder als allgemein zu wenig (1d) vorhanden beschrieben. Die zweite und dritte Kategorie betreffen das Informationsmanagement. So werden die Personen durch Vorgesetzte (2a), Mitarbeiter/innen (sofern sie Führungsverantwortung haben; 2b), Kolleg/inn/en (2c) oder, globaler gedacht, über Fort- und Weiterbildungen (2d) informiert. Gleichfalls berichteten Mehrfachbeschäftigte, innerhalb des Unternehmens nicht informiert zu werden. Zum einen, da sie selbst eher Informationen weitergeben (aufgrund ihrer Funktion) und somit Andere unterrichten (3a) oder da sie als Soloselbstständige/r die alleinige Verantwortung über ihr Informationsmanagement tragen (3b); zum anderen fühlen sie sich tatsächlich ungenügend informiert (3c). Neben den Kolleg/inn/en und Vorgesetzten wurden als Quellen von Unterstützung, gleich welcher Art (tatsächliche Hilfe, emotionale Unterstützung, Wertschätzung oder auch informationeller Art), auch Zulieferer, Mitarbeiter/innen (bei Führungskräften), Kund/inn/en sowie Familie und Freunde, aber eben auch die Person selbst, als Geber von Unterstützung und Informationen, benannt.

Auf eine besondere Art der Unterstützung soll hier noch differenzierter eingegangen werden: Die Aussagen zur Einstellung der Arbeitgeber sind in Tabelle 2.5 aufgeführt. So berichteten die Interviewten, dass die Arbeitgeber prinzipiell eher negativ zu ihrer Mehrfachbeschäftigung eingestellt sind (Kategorie 1), beispielsweise, weil sie um einen Wechsel fürchten (1a). Bei Selbstständigkeit drücken Kund/inn/en Bedauern aus (1b) oder die negative Einstellung zur Mehrfachbeschäftigung wird mit weniger (1c) oder mehr (1d) Verständnis zum Ausdruck gebracht. Auch wurde von einer eher neutralen Haltung der Arbeitgeber berichtet (Kategorie 2), solange (2a) oder gerade weil (2b) die andere/n Tätigkeit/en den Hauptjob nicht beeinträchtigen oder die Person, aufgrund von Selbstständigkeit, selbst darüber entscheidet (2c). Letztlich wurden auch positive Bekundungen der Arbeitgeber benannt (Kategorie 3), beispielsweise, da die Person auf diese Weise anderweitig für den Arbeitgeber tätig wird (3a). Nicht nur wurde angesprochen, dass Arbeitgeber die Mehrfachbeschäftigung gutheißen (3b), sondern sogar davon, dass sie diese aktiv unterstützen (3c).

Tab. 2.5 Einstellungen der Arbeitgeber zur Mehrfachbeschäftigung

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. prinzipiell nicht gut	a) Angst vor Wechsel	„Anfangs fand sie das nicht so gut. Also sie hat halt Angst, dass ich mich jetzt komplett selbstständig machen möchte und dass auch die Teilnehmer dann vielleicht sogar von F. mit hierrüber wandern von den Kursen halt her. Und gerade so die Motopädie ist halt nicht so weit verbreitet. Dann hat man vielleicht mal eine Motopädin, wenn überhaupt, hier in A. Ich weiß jetzt gerade z. B. gar keine. Aber da hatte sie halt auch nochmal Angst vor, dass ich irgendwie dann mich mit der Motopädie halt noch ein bisschen weiter erweitern möchte.“ (VP 72)
	b) Kunden/ Auftraggeber bedauern (Selbstständig)	„Und sie bedauern es, muss man sagen. Also sie wünschen sich sogar, dass ich mehr komme und dass ich mehr arbeite, aber es hat Grenzen.“ (VP 01)
	c) hat wenig Verständnis	„Gefällt Ihnen überhaupt nicht. Sie könnten das Problem ja leicht dadurch lösen, dass sie einen ganz bezahlen würden [lacht]. Aber das wollen Sie ja auch nicht ... Also wie gesagt, meine freiberufliche Tätigkeit …, wissenschaftlicher Berater, habe ich extrem weit runtergefahren, indem ich auch keine Werbung mache. ... Bei dem, der einen anspricht, sagt man nicht nein, aber man wird nicht aktiv. Und bei der Uni bin ich nicht bereit, das zu reduzieren. ... Also der 50 %-Arbeitgeber hätte gerne, dass man außer diesen 50 % für ihn nichts Weiteres macht.“ (VP 07)
	d) hat Verständnis	„Ach, ich glaube, mein Chef der findet das nicht so gut. Von der anderen Seite hat der klar Verständnis. Hinzu kommt gerade letztes Jahr, weil Kurzarbeit bei uns war, da hatten wir halt das Problem, dass halt weniger Geld da ist und da habe ich ihm halt gesagt, ich werde die Tätigkeit dann wieder aufnehmen, weil dazwischen war halt eine kleine Pause, was wir da hatten.“ (VP 26)
2. neutral	a) solange vereinbar	„Sie hat es registriert, sie weiß es und ich denke so lange das keinen Einfluss auf die Arbeit in der Apotheke hat, ist das für sie ok. Also dann wird das halt so dahingenommen. Aber es wird weder verurteilt oder besonders positiv genommen, also es ist halt einfach so.“ (VP 05)
	b) unproblematisch, weil vereinbar	„Also das ist für beide okay. Also wichtig ist natürlich, dass es in meinem Hauptjob für meinen Chef okay ist. Ja, und da ich das aber so gut immer unter einen Hut bekomme und er noch nie auf mich verzichten musste, wenn er mich dann wirklich braucht oder ich Bereitschaftsdienst hatte. Also das ist immer mein erster Job und das habe ich meinem zweiten Chef auch immer klargemacht, dass das immer vorgeht. Das ist der Job, der meine Existenz sichert, über den ich versichert bin und, und, und... Das wäre mir immer viel, viel wichtiger. Aber da ist Verständnis auf beiden Seiten und beide Chefs“. (VP 47)
	c) irrelevant, da selbstständig	„Gut, dadurch, dass ich ja in dem Fall auch mein eigener Arbeitgeber bin, finden sie es nicht so gut [lacht].“ (VP 01)

Fortsetzung Tabelle 2.5

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
3. positiv	a) in anderer Art für Arbeitgeber tätig	„Ich geh davon aus, dass der das sehr gut findet, weil ich ja sogar noch für den Arbeitgeber als Selbstständige was mache und die ja dann auch was von haben.“ (VP 77)
	b) Arbeitgeber findet es gut	„Also wie gesagt den Tagesmama-Job habe ich ja viel später bekommen und habe es aber auch mit der anderen Chefin geklärt, dass es so ist, und das fand sie sehr in Ordnung. Im Gegenteil, sie ist richtig froh, dass ich noch etwas Anderes habe, da muss sie nicht ein schlechtes Gewissen haben, weil sie mich von den Stunden so gekürzt hat.“ (VP 18)
	c) Arbeitgeber unterstützt es aktiv	„Also die Arbeitgeber aus dem Kindergarten, die haben das immer unterstützt. Ich durfte auch mit den Stunden runter, als ich die Ausbildung gemacht habe. Da war ich jedes Wochenende weg, auch den Freitag, das haben die total unterstützt. Und auch als ich dann wiedergekommen bin und dann auch voller Tatendrang war, ich konnte sofort eine Psychomotorikgruppe im Kindergarten machen. Da habe ich wirklich richtig gut Rückendeckung gekriegt, ja.“ (VP 23)

Stressoren aus der Mehrfachbeschäftigung

Neben der sozialen Koordination stellt auch die Koordination verschiedener Bereiche eine spezifische Anforderung der Mehrfachbeschäftigung dar, die durch verschiedene Stressoren erschwert werden können: „Naja, dass verschiedene Dinge organisiert werden müssen, die dann manchmal so spontan einem zugerufen werden, die man dann noch machen muss. Und die man ja mit seinem Privatleben, das man ja auch noch hat, in Verbindung bringen muss und das alles unter einen Hut bringen muss. Das also, es ist schon manchmal belastend, dass viele Dinge auf einmal aus verschiedenen Richtungen auf einen einströmen, um die man sich kümmern soll, und dann eben auch noch die Zeit für andere da sein soll, sag ich mal.“ (VP 05).
Tabelle 2.6 fasst die verschiedenen Stressoren, die die Mehrfachbeschäftigung erschweren können, zusammen.

Die erste Kategorie betrifft Stressoren, welche die *Koordination zwischen den verschiedenen Erwerbstätigkeiten* erschweren. Dies ist ein Alleinstellungsmerkmal der Mehrfachbeschäftigung. Diese Stressoren umfassen zum einen zeitliche Aspekte. So kann der Planungshorizont für die Taktung der Tätigkeiten sowohl zu lang (1a) als auch zu kurz (1b) ausfallen. Zudem behindern die gegebenen Strukturen der Tätigkeiten zueinander die Planung, entweder durch gegebene Parallelität (1c) oder mangelnde Pufferzeiten (1d). Zum anderen wurden Konfliktsituationen in der Koordination mit Kolleg/inn/en (1e), soziale Probleme am Arbeitsplatz (1f) sowie Konflikte zwischen den beruflichen Rollen oder Arbeitgebern (1g) beschrieben.

Auch kann die *private Koordination* durch die Mehrfachbeschäftigung in Mitleidenschaft gezogen werden (Kategorie 2). Längeres Verweilen im Arbeitsbereich kann mit der Erfüllung der Anforderungen des Freizeitbereichs interferieren. Es können somit neue Stresssituationen provoziert und die Fähigkeit beeinträchtigt werden, mit neuen Belastungen umzugehen (FRITZ & SONNENTAG, 2005, 2006; LYUBOMIRSKY & NOLEN-HOEKSEMA, 1995; TARIS et al., 2006). Die Interviewten berichteten hier von strukturellen Aspekten, wie Regelungen für die Freizeit (2a) und der Lage der Arbeitszeit (2b), welche als belastend erlebt werden. Gleichfalls wurden Planungsunsicherheiten in der Koordination mit dem privaten Umfeld (2c), ebenso wie Konflikte mit diesem (2d) beschrieben: „… du brauchst auch ein Umfeld, das damit kann. Also du

brauchst eigentlich Leute, die genauso flexibel und postmodern arbeiten, wie du selbst, weil du sonst gar nicht begreiflich machen kannst – deinen Freunden und deinem Umfeld – begreiflich machen kannst, warum du nur zu so verrückten Zeiten kannst“ (VP 70). Vereinbarkeitskonflikte zwischen Arbeits- und Privatleben wurden aufgrund der erhöhten Beanspruchung (2e), zeitlicher Begrenzungen (2f) und inadäquater Übernahme von Verhaltensweisen, die sich im Freizeitbereich eher als dysfunktional erweisen (2g), beschrieben.

Damit verbunden bezieht sich die dritte Kategorie auf den, infolge der Mehrfachbeschäftigung, erhöhten *Arbeitsumfang*. Arbeitsmenge (3a) und Arbeitszeit (3b) sind nicht nur durch die Anzahl der Erwerbstätigkeiten erhöht. Hier kommt noch Zusatzaufwand durch den allgemein erhöhten Koordinationsaufwand hinzu (3c). Strenggenommen fällt unter diesen Koordinationsaufwand auch ein erhöhter administrativer Aufwand, der erwähnt werden sollte: „… du stößt da auf Punkte, wo du merkst, ja, die Mehrheit arbeitet nicht so und gesetzliche Regelungen sind auch nicht für diese 5 % gemacht. Du hast dann plötzlich mit zwei Lohnsteuerkarten zu tun. Wenn du jetzt nicht irgendwie viel verdienst, … musst du dann oftmals beim Finanzamt vorbei und so einige Sachen regeln, die für Leute, die einfach nur eine Lohnsteuerkarte haben und mit der arbeiten, überhaupt nie ins Bewusstsein kommen. Und deshalb hast du damit erstmal zu tun und musst dich damit bürokratisch organisieren, dass du so arbeitest. Das war am Anfang, glaube ich mein Problem, weil ich hab’s ja nur gemacht, um meine Miete und meine Brötchen bezahlen zu können, aber das da dahinter irgendwie ein ganzes bürokratisches Konzept steckt, das anders läuft wie bei den meisten Leuten, das war mir überhaupt nicht bewusst.“ (VP 70) Zudem kommt die Zeit für die Suche nach notwendigen Informationen für die Aufgabenerfüllung (3d) sowie Pendelzeiten zwischen den Tätigkeiten hinzu. Um „Verlustzeiten“ für die Koordination zu minimieren, wird gegebenenfalls auch auf Pausen verzichtet (3e).

Zu den Stressoren aus Koordination und Arbeitsumfang, ergeben sich zusätzlich welche aus dem mangelnden persönlichen (Kategorie 4) und wirtschaftlichen Erfolg (Kategorie 5).

Mit Blick auf den *persönlichen Erfolg* berichteten die Interviewten gerade zu Beginn der Mehrfachbeschäftigung von Leistungseinbußen (4a), welche in erster Linie die Person selbst an sich beobachtet und gegebenenfalls als Misserfolge attribuiert hat. Auch ohne äußeres Zutun, kann das den Selbstwert bedrohen (vgl. SEMMER et al. 2007). Damit verbunden wurden auch innere Konflikte (4b) – ein Hin-und-Her-gerissen-sein – zwischen den verschiedenen Arbeitsrollen bzw. Auftraggebern berichtet (vgl. Rollenkonflikte; KAHN & BYOSIERE, 1992; KATZ & KAHN, 1987). Auch kann Beanspruchung von einem Arbeitsbereich auf den anderen übergehen und diesen beeinträchtigen (4c; negatives Spillover). Letztlich wurde auch eine verringerte soziale Zugehörigkeit erlebt (4d). Von wirtschaftlicher Seite – dem *wirtschaftlichen Erfolg* – (Kategorie 5) wurden Unsicherheiten der finanziellen Absicherung (5a), die Frage der Notwendigkeit der Mehrfachbeschäftigung (5b und 5c) sowie Sicherheitsaspekte (5d) benannt.

Tab. 2.6 Stressoren aus der Mehrfachbeschäftigung

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Koordination der Tätigkeiten	a) zu langer Planungshorizont	„Also schon, dass die einen vielleicht so ein bisschen belasten. Wenn man jetzt sagt in drei Monaten ist ein Termin und ich nehme den an, weil ich denke, das passt ganz gut und ich hab da Lust drauf. Und dann ist aber in diesen drei Monaten doch etwas, das nicht vorhersehbar war, was einen dann plötzlich unter Druck setzt und stresst. Das man in dem Moment diese zusätzliche Arbeit dann als Belastung und Stress ansieht.“ (VP 77)
	b) Unvorhersehbares	„Was, was halt immer eine Sache ist oder eine schwierige Sache, das sind unvorhergesehene Themen …. Wenn zum Beispiel bei einem Gebäude irgendwas passiert, was halt unvorhergesehen war und man trotzdem eben noch ein anderes Projekt hat, an dem man eben arbeitet in der anderen Tätigkeit, in der IT-Tätigkeit, dann ist es tatsächlich sehr schwierig.“ (VP 01)
	c) Parallelität	„Also mit Sicherheit diese verschiedenen Deadlines, die zeitgleich sind oder am gleichen Termin sind.“ (VP 07)
	d) kein Puffer	„Einen Nachteil gegenüber wenn man nur eine Beschäftigung hat, bei einer kann man gelegentlich auch mal Sachen liegen lassen und ein bisschen schieben. Und wenn man halt so verschiedene Auftraggeber hat oder auch quasi Dienstherren hat, geht das irgendwie nicht.“ (VP 03)
	e) Koordination mit Kolleg/inn/en	„Belasten tun mich auf jeden Fall unflexible Mitarbeiter. Das ist echt was, da kann ich mich drüber aufregen, wenn man wirklich spontan Jemanden bräuchte, der für Jemanden – also nicht nur für mich einspringen, es gibt auch andere Arbeitskollegen, für die schon mal irgendwas ist. Das belastet mich dann sehr! ... Was heißt das belastet mich, es regt mich fünf Minuten auf und dann ist es aber auch wieder gut. Ich rege mich dann – Ich habe mich da mal sehr drüber aufgeregt, inzwischen mache ich das nicht mehr, weil es nichts bringt. Aber wenn Mitarbeiter nicht flexibel sind, das regt mich auf. Weil ich halt wirklich sehr flexibel bin und ich das dann schon mal schwer nachvollziehen kann, warum andere Leute, wenn sie Jobs haben, nicht bereit sind für diesen Job dann auch zu arbeiten.“ (VP 34)
	f) soziale Konflikte	„Ja, das auch schon mal. Bei einigen kann man das schon mal so meinen, dass sie da meinen, ‚er braucht sowieso nicht arbeiten, er geht jetzt wieder nach Hause.‘“ (VP 33)
	g) Rollenkonflikte	„Man hat ein hohes hin-und-her-gerissen-sein zwischen verschiedenen Arbeitgebern. Zwischen verschiedenen Rollen damit, die man selbst ausfüllt. Das macht es gelegentlich echt schwierig.“ (VP 08)
2. Private Koordination	a) Regelungen für Freizeit	„Wir machen dann zu, genau. Und diese werden zwar im Team besprochen, diese Zeiten, aber es ist halt immer eine festgelegte Sache und ich kann nicht zwischendurch... Ich habe dann zwar noch Tage, die ich zur freien Verfügung habe, aber das belastet mich schon, weil ich im Moment jetzt auch keine Schulkinder mehr habe und auch zu einer anderen Zeit mal drei Wochen irgendwo hinfahren könnte und das geht halt nicht.“ (VP 23)

Fortsetzung Tabelle 2.6

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
	b) Lage der Arbeitszeit	„Also dadurch, dass der Lehrauftrag aufs Wochenende fällt, was auch nicht anders machbar ist, ist es halt schwierig, dass immer so zu koordinieren, dass man noch irgendwelche privaten Feierlichkeiten noch so drum rum bekommt.“ (VP 03)
	c) Koordination mit Familie/ Freunden	„Ja, die Organisation. Wenn ich dann drauf warte, dass P. [Partner] mit dem Auto kommt und ich ihm vorher gesagt habe, ‚ich muss dann und dann losfahren‘. Und bei ihm passiert aber eben auch noch was nach dem Unterricht, dass ein Schüler ihn sprechen muss. Und er kommt dann wirklich so, dass ich hier schon auf heißen Kohlen sitze und denke, ‚ah, ich komme jetzt zu spät‘.“ (VP 45)
	d) Konflikte mit Familie/ Freunden	„Und gelegentlich sich auch mal rechtfertigen zu müssen, warum man das macht. Also nicht gegenüber den Auftraggebern, das passt soweit, aber beispielsweise gegenüber Familie und so weiter, so ‚warum machst du das denn noch, reicht das denn noch auch ohne, muss das denn sein, dann hast du so wenig Zeit für uns‘. Und da halt dann immer wieder diese Leier von ‚nee, mir macht das Spaß, mir bringt das was‘ und das ist ein bisschen anstrengend.“ (VP 03)
	e) beanspruchungs-basierte Probleme der Vereinbarkeit	„Ja, also belasten halt – so dieses übliche. Dann, nachher, dass man einfach erschöpft ist.“ (VP 28)
	f) zeitbasierte Probleme der Vereinbarkeit	„Ja, man würde sich schon manchmal wünschen halt, dass der Tag mehr Zeit hätte, dass man mit der Kleinen einfach mehr machen könnte. Klar, Fenster müssen geputzt werden, hier muss zuhause natürlich auch Vieles gemacht werden. Aber das kann halt liegenbleiben. Da gewöhnt man sich irgendwann mal dran. Aber das sind, glaube ich, schon so Sachen... Ja, mit der Kleinen. Also da tut mir die Zeit immer ganz schön weh, dass wir dann halt wenig Zeit miteinander haben.“ (VP 26)
	g) verhaltensbasierte Probleme der Vereinbarkeit	„… es gibt kein Zurück mehr, also, das heißt diese Fokussiertheit, von der ich vorhin gesprochen hab und diesen absoluten Fokus, den kann ich auch nie wieder abstellen.“ (VP 01)
3. Arbeitsumfang	a) hohe Arbeitsmenge	„Also das ist ja das jetzt kein Traumjob, den man jetzt noch nebenbei macht und sagt: ‚Suppi, ich stelle mich da jetzt noch bis abends spät in die Küche oder morgens früh.‘ Es ist im Grunde... kein schlechter Job. Wenn man nichts anderes hat oder nicht diese Doppelbelastung und diese zusätzliche Belastung hat, ist das sicherlich ein Job, den man auch machen kann.“ (VP 47)
	b) hoher Zeitaufwand	„Das Gesamtzeitvolumen, das nicht zur Verfügung steht, ja.“ (VP 08)
	c) Koordinationsaufwand	„Die allgemeine Organisation ist sehr belastend. Das zu organisieren. Wann geht man arbeiten? Wann ist jemand da für die Kinder? Wann kann man dem zweiten Job nachgehen? Das finde ich sehr belastend.“ (VP 56)

Fortsetzung Tabelle 2.6

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
	d) Informationssuche	„Ich glaube, man muss halt mehr berücksichtigen also mehr im Hinterkopf behalten, dadurch, dass ich ja zwei doch einigermaßen unterschiedliche Tätigkeiten habe, muss ich zum einen wissen, was in der Ambulanz wichtig oder Thema ist, als auch zu wissen, was jetzt hier wichtig ist. Und das ist vielleicht noch eine Zusatzbelastung.“ (VP 81)
	e) Pendelzeit	„Die tote Zeit bei Reisen oder Pendeln, oder wenn man irgendwo sitzt und wartet und, dass das auch einfach irgendwie sehr belastend ist, einfach wegen diesen zeitlichen Aspekten.“ (VP 70)
	f) Verzicht auf Pausen	„Ja, andere würden vielleicht schon mal, um ihre Arbeit zu schaffen, Überstunden machen, was ich eigentlich sehe, dass ich das nicht machen muss. Also ich stehe dann schon mal weniger rum und arbeite lieber meine 7,5 Stunden und muss dann nicht länger machen und habe dann dadurch nachmittags mehr Zeit, ja. Ist halt keine so eine richtige Belastung aber man macht sich da schon mal selber so ein bisschen Stress, um das hinzukriegen, das schon mal vielleicht nicht ganz nötig wäre.“ (VP 33)
4. persönlicher Erfolg	a) Leistungseinbußen	„Ja, von der Mehrfachbeschäftigung gerade auch. Also, … dass man eben auch die Leistung nicht mehr bringt. Die Sache ist, ich habe in meinen auch schon immer mehr Leistung gebracht, als andere Menschen und ich sag mal, ich habe 100 Prozent gegeben und die Leute wären mit 70 zufrieden gewesen. Ja, und für einen selbst sieht man dann, man schafft die 100 nicht mehr. Die Anderen sehen aber noch Okay, der gibt noch 100, obwohl du selbst weißt, es ist nicht so der Fall. Und in dem Moment hatte ich tatsächlich öfters mal Bedenken dabei, ja.“ (VP 01)
	b) innere Konflikte	„Die, ja, man spielt vor, es sind immer mehrere Auftritte, die man irgendwie unter einen Hut bringen muss. Also, geht auch ein bisschen ins Hin-und-her-gerissen-sein. Hat aber den Zusatz noch, … es sind ja unterschiedliche Erwartungen, die man an sich selbst und auch an das, was man dort tut halt. Und inwiefern man die erfüllen kann oder überhaupt die Möglichkeit hat. Ein bisschen gespalten noch zusätzlich zum Hin-und-Hergerissen.“ (VP 08)
	c) negative Übertragung	„Man wird auch, je nachdem, wo gerade die Belastung ist, überträgt sich das … logischerweise in den anderen Bereich, was wiederum dazu führt, dass man, sagen wir mal, emotionale Schwankungen und dergleichen nicht klar lokalisieren kann, wo sie gerade herkommen.“ (VP 08)
	d) verringerte Zugehörigkeit	„Weniger zugehörig zu sein … Vielleicht hab ich einfach weniger enge Kollegen, dadurch, dass ich an vielen Stellen bin.“ (VP 84)

Fortsetzung Tabelle 2.6

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
5. wirtschaftlicher Erfolg	a) finanzielle Unsicherheit	„Und dass es mit der Entlohnung nicht so wunderbar läuft für Hebammen. Hebammen verdienen nicht besonders viel.“ (VP 68)
	b) finanzielle Abwägung	„Klar, wäre das schon angenehmer, sage ich jetzt mal, wenn das Geld direkt vor Ort, sage ich mal, von dem anderen Job mehr wäre, dann müsste man das andere vielleicht nicht machen, wie auch immer. Aber das sind auch so Luxussachen, wenn man so darüber nachdenkt, würde es auch anders gehen und es ging auch vorher anders, aber sie sieht das ja natürlich auch, dass dann halt jedes Jahr ein Urlaub drin ist.“ (VP 26)
	c) Notwendigkeit der Mehrfachbeschäftigung (Absicherung)	„Was ich nicht so toll finde, ist wenn … ich den Kindergarten-/Erzieherjob aufgeben würde und als Motopädin irgendwo Vollzeit oder auch mit 30 Stunden oder so anfangen würde, da findet man fast keine Stelle, wo die sagen können, ‚du hast jetzt immer 30 Stunden und genau das Geld‘. Weil es liegt ja immer an den Kindern, die ich therapiere, die ich durchbekomme beim Amt usw. Und das ist mir zu unsicher. Ich würde viel lieber... motopädisch noch mehr arbeiten, aber das ist mir zu unsicher.“ (VP 23)
	d) Zukunftsaussichten (Erwerbsunsicherheit)	„Da kann ich normal leben. Sonst kann ich alles das nicht beantworten. Und geht es um Zukunft, da bin ich in dem Alter, welche Zukunft hat man bei 68.“ (VP 60)

Ressourcen aus der Mehrfachbeschäftigung
Eine Mehrfachbeschäftigung steht aber nicht nur im Zusammenhang mit Stressoren, sondern ebenfalls mit Ressourcen, die diese Erwerbsform erleichtern. Der Fokus liegt auf bedingungsbezogene Ressourcen.

Tabelle 2.7 gibt einen Überblick über die benannten Ressourcen der Interviewten in Verbindung mit ihrer Mehrfachbeschäftigung. Die erste Kategorie umfasst Erleichterungen der *Koordination zwischen den Tätigkeiten*. Hier wurden sowohl zeitliche Flexibilität in einer oder mehreren Tätigkeit/en (1a) sowie strukturelle Aspekte benannt. Diese Spielräume, wie auch Autonomie in der Herangehensweise bei der Aufgabenerledigung (1b), ermöglichen ein Eigreifen der Person, um Anpassungen bei der Koordination vorzunehmen. Eine weitere strukturelle Erleichterung besteht darin, wenn die Zeiten der Erwerbstätigkeiten so liegen, dass diese sich nicht bzw. selten überschneiden (1c). Zudem wurden Unterstützungssysteme durch Vorgesetzte/ Arbeitgeber (1d), Kolleg/inn/en und Mitarbeiter/innen (1e), aber auch private Unterstützung (1f) benannt, die bei der Arbeit entlastend wirken können.

Die zweite Kategorie bezieht sich auf die *Koordination von Arbeit und Privatleben* (private Koordination). Hier wurden Planbarkeit (2a) sowie zeitliche Einflussmöglichkeiten (2b) benannt. Darüber hinaus erscheint auch die Unterstützung durch das Arbeits- (2c) sowie das private Umfeld (2d) entlastend: „Ja, und wenn ich dann noch die Rückendeckung von privat, wie auch beruflich kriege, dass ich das machen darf. Und das ist eigentlich bei mir so, das stimmt.“ (VP 23). Der letzte Punkt bezieht sich auf Änderungen bzw. Anpassung im Verhalten der Person (2e), welche die Koordination erleichtern.

Ähnlich wie bei den Stressoren bezieht sich die dritte Kategorie auf den *Arbeitsumfang* insgesamt. So wurden eine adäquate Gesamtarbeitsmenge (3a) sowie Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge (3b) als Ressourcen berichtet. Zudem wurden hier drei weitere Ressourcen benannt, welche den Gesamtarbeitsaufwand verringern können. Die erste betrifft die Herausbildung veränderter Arbeitsstrategien in Form einer Routinisierung (3c). Funktionierende Routinen können die Beanspruchung der Person ohne nennenswerte Kosten reduzieren (vgl. ZAPF & SEMMER, 2004). Zudem wurde als hilfreich berichtet, wenn Aspekte einer Tätigkeit auch für eine andere Tätigkeit Verwendung finden können, d. h. Synergien entstehen (3d) oder durch Vielfalt/Abwechslung (3e) unterschiedliche Ressourcen belastet werden. So wirken Vielfalt/Abwechslung einseitiger Beanspruchung entgegen, fördern und fordern unterschiedliche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse der Person (ULICH, 2011).

Die vierte und fünfte Kategorie umfassen Erfolge, die als Ressourcen in den Prozess rückwirken können. So können *persönliche Erfolge* den Selbstwert stärken (siehe SEMMER et al., 2007). In Form einer Aufwärtsspirale wirkt der wahrgenommene persönliche Erfolg bzw. Erfolgserlebnisse (4a) auf Wohlbefinden, Gesundheit und Erholung und diese Aspekte verstärken sich gegenseitig. Zugleich kann wahrgenommener Erfolg mögliche Beeinträchtigungen der Gesundheit durch Belastungsfaktoren mindern (vgl. GREBNER, ELFERING & SEMMER, 2010). Sinnhaftigkeit (4b) beinhaltet, dass die Person selbst den Nutzen ihrer Leistung erkennt und vermittelt somit ein Gefühl der gesellschaftlichen Nützlichkeit (vgl. ULICH, 2011). Ein besonderer Aspekt des persönlichen Erfolgs durch die Mehrfachbeschäftigung zeigt sich in der Erfüllung (4c); dies bedeutet, Aufgaben nachgehen und Kompetenzen vielfältig einbringen zu können. Anerkennung und Wertschätzung (4d) sind wertvolle Förderer des Selbstwertes

und stärken somit Gesundheit und Leistungsfähigkeit (SEMMER et al., 2007). Dabei zeigen sich auch bereits bei einfacher abhängiger Beschäftigung Kund/inn/en als wichtige Quelle von Wertschätzung (JACOBSHAGEN & SEMMER, 2009). Wie bereits beschrieben, ist auch das Ermöglichen von sozialen Kontakten eine bedeutsame psychosoziale Funktion der Arbeit (JAHODA, 1983). Je nach Art der einzelnen Tätigkeiten ist dieser Kontaktrahmen durch die Mehrfachbeschäftigung vergrößert (4e). Auch bieten vielfältige unterschiedliche Tätigkeiten andere Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten (4f). Durch die Notwendigkeit der Bewältigung von problemhaltigen Aufgaben, die eine Erweiterung der vorhandenen Qualifikation fordern, fördern diese die geistige Flexibilität und erhalten bzw. erweitern die berufliche Qualifikation (ULICH, 2011). Darüber hinaus sind in der fünften Kategorie *wirtschaftliche Erfolge* zusammengefasst. Diese inkludieren aktuell die Einkommenssicherung (5a), zukunftsgerichtet eine Erwerbssicherheit bzw. die Gewissheit, erneut Erwerbsmöglichkeiten zu finden (5b) sowie die Möglichkeit, Rücklagen (5c) für weniger günstige Zeiten (im Falle des Verlusts einer/ aller Erwerbstätigkeit/en oder für das Alter) zu schaffen.

Tab. 2.7 Ressourcen aus der Mehrfachbeschäftigung

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Koordination der Tätigkeiten	a) zeitliche Flexibilität in Tätigkeit/en	„Und diese wirklich Autonomie zu entscheiden, wann ich das mache und stellenweise auch von wo, ist bei dem Lehrauftrag, ist das halt vor Ort, aber da auch bei der Vorbereitung würde ich sagen, ich mach das da oder da, das ist unheimlich viel wert.“ (VP 03)
	b) autonom in der Herangehensweise	„Organisation, ich persönlich organisieren mir das selber. Den Ablauf, wenn ich sage, das mache ich so, das ist kein Problem.“ (VP 60)
	c) Zeitstruktur	„Das die Zeiten sich selten überschneiden von beiden Jobs. … Das einzige entlastende tatsächlich. Das eine ist nur abends, nachmittags, spätnachmittags, abends und das andere ist sehr flexibel, aber selten abends.“ (VP 08)
	d) Unterstützung: Vorgesetzte/ Arbeitgeber	„Was jetzt bei mir gut läuft, aber wie ich weiß bei vielen andern nicht gut läuft, ist du brauchst Ansprechpartner, also vor allem dann Vorgesetzte, die Verständnis haben für das, was du da an Jonglierarbeit leistest.“ (VP 70)
	e) Unterstützung: Kolleg/inn/en oder Delegation möglich	„Also in der, im Krankenhaus habe ich so jetzt ja, was soll mich da belasten. Ich kann die Arbeit verteilen.“ (VP 02)
	f) Unterstützung von Familie	„Ja, sicherlich gibt’s die auch. Ich habe von… Seiten meiner Freundin sicherlich Unterstützung, was so einige … Büro-Belange angeht.“ (VP 17)
2. private Koordination	a) Planbarkeit	„Gut ist auf jeden Fall auch, dass es beides Arbeiten sind, die sehr gut planbar sind. Also es ist im Prinzip nie so, dass ich auf einmal Samstag arbeiten muss, sondern ich weiß das immer schon ein paar Tage bzw. inzwischen auch ein paar Wochen vorher, weil wir halt Dienstpläne haben, die für vier Wochen gehen bei meinem Nebenjob. Das ist auf jeden Fall schon mal sehr hilfreich, dass man sich wirklich drauf einstellen kann.“ (VP 34)
	b) zeitliche Flexibilität	„Ich habe Gleitzeit, und kann da halt auch relativ gut, hin und her schieben und habe halt auch die Freiheit nach 4 Stunden aufzuhören an einem Tag, ohne einen Tag Urlaub nehmen zu müssen, das ist sehr, sehr viel wert.“ (VP 03)
	c) Unterstützung: Vorgesetzte/ Arbeitgeber, Kollegen	„Da achtet er sehr drauf und das war sein einziger Gedanke oder Bedenken, die er hatte, dass ich mich dann nicht in meiner freien Zeit eben erhole, sondern zusätzlich diesen anderen Job noch machen muss, um ja alleine des Finanziellen wegen.“ (VP 47)
	d) Unterstützung: Familie/ Freunde	„Wenn mein Mann kocht, das entlastet mich auch schon, wenn ich nach Hause komme und es steht schon mal Essen auf dem Tisch. Das ist dann auch schon mal viel wert. Das entlastet mich auch, ja. Genau.“ (VP 18)

Fortsetzung Tabelle 2.7

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
	e) verhaltensbasierte Erleichterung der Vereinbarkeit	„Das ist auf jeden Fall, dass man wirklich in kürzester Zeit mehrere Dinge schafft. … wenn ich jetzt mir überlege: zuhause, ich habe einen Zeitrahmen … von Viertel vor fünf bis Viertel nach fünf, wo ich dann noch was machen kann…. Und was kann ich alles in die halbe Stunde packen? Das, was ich dann nachmittags nicht mehr machen brauche. Also das ist, finde ich schon, ja auch positiv und aber auch erstaunlich, was man dann, wenn man sich diszipliniert, was man dann alles schafft in einer halben Stunde.“ (VP 25)
3. Arbeitsumfang	a) adäquate Arbeitsmenge	„… und halt auch nicht den Workload habe, dass ich jeden Tag nochmal zwei Stunden was machen müsste. Sondern dass sich das halt ganz gut verteilen lässt.“ (VP 03)
	b) Autonomie bzgl. Arbeitsmenge/ Auftragslage	„Was ganz angenehm ist, dass man freie Entscheidungen hat. Ich kann frei für mich entscheiden, wie oft, wie viel ich arbeite. Ich kann meinem Chef in der Gastronomie sagen, es ist ja nur ein zusätzlicher Job und ich kann nächstes Wochenende nicht und danach das Wochenende möchte ich halt nicht. Das ist meine freie Entscheidung, ob ich da arbeite und wie viel ich da arbeite. Was ich mir zumuten möchte oder was ich kann.“ (VP 47)
	c) Routine	„Ja, das ist für mich entlastend insoweit, dass insofern, dass ich eben darüber nicht nachdenken muss, ob ich das machen würde, sondern ich mache es einfach so, wie mir das das vorgibt. In gewisser Weise, was ich da für ein Verständnis habe und da denke ich auch nicht mehr tatsächlich groß, groß darüber nach.“ (VP 01)
	d) Synergien	„Erkenntnisse aus einem Bereich oder Ideen und Anregungen in den anderen Beschäftigungsbereich rüber zu nehmen. Und da auch wirklich inhaltlich zu sagen ‚Mensch, das hab ich doch erst letzte Woche einen Vortrag gehalten, das kann ich doch mit rüber nehmen um sich so ein bisschen Vorbereitungszeit zu sparen‘. zusätzlich natürlich auch zu dem tatsächlichen Wissen weil die Sachen sind inhaltlich nicht so weit auseinander, dass man da auch viel sozusagen aufbauen auf den eigenen Fähigkeiten kann.“ (VP 03)
	e) Vielfalt/ Abwechslung	„Also diese selbstständigen Tätigkeiten sind eigentlich auch ein ganz guter Ausgleich zu meinem Hauptjob, weil der Hauptjob im Büro ist ich sitze viel, ich telefoniere viel, ich mache also eher sehr viel in der Organisation und Planung. Und die selbstständige Tätigkeit ist in der Praxis und das ist dann schon eher ein Ausgleich selber für mich.“ (VP 77)
4. persönlicher Erfolg	a) Erfolgserlebnisse (Qualität der Arbeit)	„Gut tun, wenn ich, ... Wenn alles so funktioniert, wie ich, wie ich mir das vorgestellt habe und, ja.“ (VP 02)
	b) Sinnhaftigkeit (Nützlichkeit)	„… was mir gut gefallen hat, was ich auch, was ich fast schon empfehlen würde, diesen ergänzenden Blick zu haben.“ (VP 70)

Fortsetzung Tabelle 2.7

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
	c) ausgefüllt sein (Erfüllung)	„Weitere Aspekte sind einfach die, es ist, es, es ist einfach nicht langweilig. Also du hast immer die, bist immer am Agieren. Du hast, musst immer am Reagieren darauf, ja. Und kommst dann nach Hause, bist dann, hast deine Arbeit gemacht und es war gut gelaufen, ja. Und dann abends noch eine Pizza essen und Bier und gut ist.“ (VP 02)
	d) Anerkennung/ Wertschätzung	„… die Menschen, die zu uns in die Apotheke kommen, weil die alle vom Dorf sind und sich freuen, und wissen, dass es auch noch Menschen gibt wie wir die Landwirtschaft so leben …“ (VP 05)
	e) mehr sozialer Kontakt	„…da bekommt man wie ich auch schon gesagt hab, mehr Kontakt mit Menschen, die man vielleicht sonst so nicht so ins Gespräch gekommen wäre. Ich denke davon profitiere ich und davon profitiert vielleicht sogar meine Apotheke, weil ich mit vielen Leuten ins Gespräch komme und ein ‚Zugbein‘ bin sage ich mal und ansonsten ja würde ich schon sagen. (VP 05)
	f) Lern- und Entwicklungsmöglichkeit (Weiterentwicklung)	„Also ich habe das ja vorhin schon mal erwähnt mit dem wirklich, dass ich ein höheres Wissen, mehr Erfahrungen usw. durch meine verschiedenen Ausbildungen, Fortbildungen erlangt habe und das finde ich eigentlich einen wahnsinnsgroßen Vorteil.“ (VP 23)
5. wirtschaftlicher Erfolg	a) Einkommen	„…mit Sicherheit ist, dass ein zusätzliches Geld reinkommt eine wichtige Sache, die Sie haben.“ (VP 07)
	b) Employability (Sicherheit)	„Ja, ich sage mal so, wir sind ja eine Kleinstadt hier. Und ich mache mir wenig Sorgen, irgendwas Anderes zu finden, falls ich diese Stellen nicht mehr hätte so.... Ja. So halt Mundpropaganda. Und ich weiß, dass ich einige Fürsprecher hätte.“ (VP 66)
	c) finanzielle Absicherung (Risikoverteilung)	„Gut, die positiven Effekte da sind natürlich, dass man mehr Geld hat. Das ist tatsächlich ein Main-Punkt. Du kannst dir wirklich im Prinzip alles leisten …. Das ist sehr entlastend, weil man natürlich keine Ängste vor irgendwas haben muss, weil ja auch, selbst wenn die eine Tätigkeit wegfällt man die andere Tätigkeit immer noch hat und da ja auch immer noch was reinkommt. Das ist ein sehr entlastender Faktor.“ (VP 01)

2.2.2.2 Individuelle Merkmale: Person, Motive und Ziele sowie deren Erfüllung und der private Kontext

Neben den bisher aufgeführten Aspekten spielen auch individuelle Merkmale der Person sowie der private Kontext bedeutsame Rollen für die Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten und bilden wichtige Elemente im Rahmenmodell (siehe Abbildung 2.19). Einerseits wirken sie sich auf die Bewertung- und Bewältigung der Herausforderungen aus, die mit der Mehrfachbeschäftigung einhergehe und stellen personenbezogene Risikofaktoren und Ressourcen in diesem Prozess dar. Somit stellen sie eine vermittelnde Komponente zwischen Anforderungen aus der Mehrfachbeschäftigung und der Gesundheitssituation dar. Andererseits nehmen die Anforderungen der Mehrfachbeschäftigung auch Einfluss auf die individuellen Merkmale und den privaten Kontext und können diese verändern.

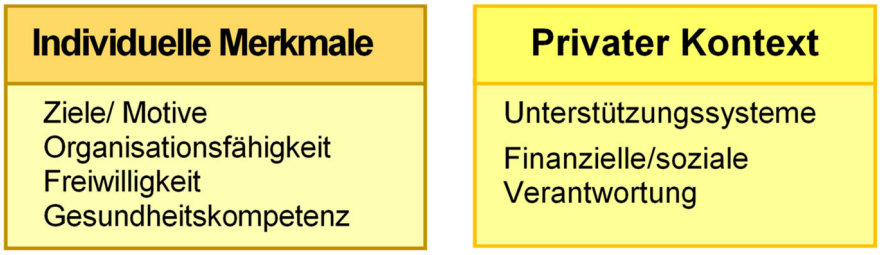


Abb. 2.19 Individuelle Merkmale und privater Kontext von Mehrfachbeschäftigten

Gerade bei Mehrfachbeschäftigten, ist es von besonderem Interesse zu Erfahren aus welcher Motivlage sie die Mehrfachbeschäftigung ergriffen haben, da sich die Entscheidung gewissermaßen von jener, einer bestimmten Karriere (z. B. in (Solo)Selbstständigkeit) nachzugehen, unterscheidet. Die Motive haben einen erheblichen Einfluss auf die Bewertung und Bewältigung der eigenen Mehrfachbeschäftigung sowie mit den damit verbundenen Anforderungen.
Tabelle 2.8 gibt einen Überblick über die Antworten auf die Frage: „Die meisten Menschen haben einen Job, Sie haben mehrere, wie kam es dazu?“. Unsere Interviews legen die Notwendigkeit einer differenzierteren Betrachtungsweise nahe. Es zeigt sich eine komplexe Struktur, die wohl auf die Komplexität der Tätigkeiten zurückgehen mag. Eine differenzierte Betrachtung innerhalb der einzelnen Motivkategorien (nach ökonomischen und nichtökonomischen Motiven sowie Mischformen) erscheint dabei sinnvoll.

In der bisherigen Literatur wurden vorrangig ökonomische Motive, eine Mehrfachbeschäftigung zu ergreifen, benannt (z. B. HIPPLE, 2010). Auch in unseren Antworten zeigt sich ein bunteres Bild an ökonomischen Motiven (Kategorie 1) im Vergleich zu nichtökonomischen Motiven (Kategorie 2). So kann die Mehrfachbeschäftigung der Schaffung/dem Erhalt von Rücklagen (1a) dienen oder auch finanzielle Defizite ausgleichen (1b und 1c). Auch wurde berichtet, dass die Mehrfachbeschäftigung als einzige Alternative ergriffen wurde, um den Lebensunterhalt zu sichern (1d).

Tab. 2.8 Motive der Wahl der Mehrfachbeschäftigung

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. ökonomische Motive	a) finanzielle Unabhängigkeit/ Rücklagen	„Es hat sich ergeben. Das mit dem Haus, das stand in der Zeitung. Damals suchten wir eine Geldanlage und das war für mich immer das Sicherste.“ (VP 31)
	b) Absicherung neben einer unrentablen/ unsicheren Beschäftigung	„Dann sind sie arbeitslos und dann sagt natürlich das Arbeitsamt relativ schnell, ‚Ja, machen Sie sich selbstständig oder Hartz IV‘. Und dann haben Sie die Möglichkeit – ich habe mich dann selbstständig gemacht. Im Prinzip aus; also kein Geld auf dem Konto aber selbstständig gemacht, damit es ging. Und das hat nicht ganz so gut gelaufen, aber da hatte ich dann zu dem Zeitpunkt die Selbstständigkeit und dann habe ich nachher halt das Angebot von der XX gekriegt und das übernommen. Aber diese Selbstständigkeit natürlich – man weiß ja dann auch nicht, wie die Stelle ist – halt mit einem geringen Anteil weitergefahren. Und parallel hatte ich eigentlich die ganzen Zeiten schon Lehraufträge.“ (VP 07)
	c) Verschlechterung entgegenwirken	„Also ich bei diesem Einzelhandelsjob ja schon 14 Jahre bin, aber dadurch, dass die Straße, diese Bauarbeiten, da gemacht worden sind, wurden unsere Stunden immer mehr runtergeschraubt. Ich war vorher dreimal die Woche mindestens da, drei Nachmittage, und das ganze wurde jetzt wirklich auch nur noch auf einen Nachmittag reduziert. … das war mir einfach zu wenig, vom Arbeiten her. Und habe dann gesagt, dann müsste ich mir irgendwie noch etwas dazu suchen, weil es mir einfach auch, ja, geldmäßig auch aber auch von der Zeit her war es mir zu wenig.“ (VP 18)
	d) Alternativlosigkeit: Sicherheit und Einkommen	„Zum Überleben. Der eine Job reicht nicht zum Bezahlen Wohnung, Lebensversicherung, Strom, Telefon, Auto usw. Den einen Job, den ich habe, Hauptjob, das reicht einfach nicht. Um normal zu leben, da musste ich mehrere Jobs machen. Den Gleichen, aber mehrere. … Nein, habe die Möglichkeit nicht gehabt, konnte nichts Anderes machen, weil wurde mir gesagt, das geht nicht. Bin ich zu alt zur Schule zu gehen.“ (VP 60)
2. nicht-ökonomische Motive	a) verschiedene Interessen verfolgen	„Weil es mal was Anderes war, zwar verwandt, aber was Anderes, und ich gerne immer medizinisch etwas mehr machen wollte, und technisch, das mir im Krankenhaus so nicht gegeben war. Es hat mich einfach gereizt und gelockt.“ (VP 56)

Fortsetzung Tabelle 2.8

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
3. gemischte ökonomische Motive	a) Selbstverwirklichung und Karriere aus der Sicherheit heraus	„Im Wesentlichen war es so, dass ich die, die Holding, diese XX Immobiliengesellschaft schon länger hatte, dadurch das meine, meine Eltern das schon vorher teilweise aufgebaut hatten und wir das dann übernommen haben beziehungsweise ich. Die IT-Tätigkeit stammte eigentlich daraus, dass ich zwischenzeitlich noch bei 'nem studentischen IT-Dienstleister unter Vertrag stand und dann gemerkt hab ‚Okay, ich kann's einfach auch alleine'. … Mein Ziel war es immer gewesen, irgendwie ein großes Unternehmen aufzubauen und mir was Eigenes zu schaffen und meine Ideen in die Tat zu setzen. Also die Gründung ist eigentlich auch tatsächlich daraus entstanden, weil ich gesagt hab ‚Okay, ich würde gerne - Ich hab 'ne Idee, die würde ich gerne umsetzen und ich brauche irgendwie was, was mich schützt davor, weil die Idee eben sehr innovativ und neu ist'. … Die Mehrfachbeschäftigung hab ich aufgenommen, um meinen Traum von diesem eigenen Unternehmen und beziehungsweise diesem eigenen Produkt meiner Idee,... an die ich eben glaube, in die Tat zu setzen... und weil eben auch die Andere mir genügend Sicherheit geboten hat." (VP 01)
	b) Vereinbarkeit Privates und Karriere aus der Sicherheit heraus	„Es kam dazu, dass ich keine Lust mehr habe auf einer komplett, ja, Agentur abhängig zu sein oder irgendwo 40 Stunden zu arbeiten, weil das nicht mein Weg ist, wie ich leben möchte und wie ich arbeiten möchte von Work-Life-Balance. Ich möchte auch gerne einfach mal ausschlafen können bzw. möchte auch nicht immer nur als Angestellter irgendwo sein und das größere Ziel dahinter steckt eigentlich da, dass ich dann später eine eigene Agentur oder Firma habe mit 200 Mitarbeitern. Und um dem Ganzen eine Sicherheit zu geben, (ist) das immer ein eleganterer Weg sozusagen, man arbeitet nebenbei und baut sich die Sachen nebenbei auf und stürzt sich nicht komplett in eine Selbstständigkeit, um das Finanzielle nicht aus den Augen zu verlieren." (VP 71)
	c) finanzielle Sicherheit, um eine Tätigkeit weiterzuführen	„Also die Stelle im Kindergarten erstmal wird die gut bezahlt und ich fühle mich da wohl. Aber es ist nur eine halbe Stelle. ... Also die Stelle würde ich niemals aufgeben, auch wenn es nur eine halbe ist. Dann mache ich lieber zusätzlich was, als mir irgendwo eine Vollzeitstelle zu suchen." (VP 66)
	d) Erfüllung und finanzielle Aufbesserung	„Das hatte ein bisschen was mit Langweile zu tun. Also ich hatte nur zwei Tage die Woche, dann ist der M. ja vor 3 ½ Jahren ausgezogen, jo, und dann habe ich dann irgendwann hier gestanden und habe gedacht, ‚das kann es jetzt nicht sein.' Also ich war nicht ausgefüllt und, ich sage mal, wenn du nur zu zweit bist hast du auch um zehn Uhr irgendwann deinen Haushalt fertig. Das ist einfach so. Und da hatte ich keinen Bock drauf. Und ich wollte irgendwie noch so ein bisschen was um die Hand haben." (VP 24)
	e) Weiterentwicklung und finanzielle Notwendigkeit	„Und die Tätigkeit im Krankenhaus, also meine Haupttätigkeit, die hat mir einfach nicht ausgereicht. Also für mich auch rein von der, vom, vom Interesse an meiner Arbeit. Hat mich nicht so ausgefüllt. Und dadurch entwickelte sich das Andere. Das ist der eine Grund. Der zweite Grund ist auch das Finanzielle. Weil ich hatte halt 2 Kinder, die studieren wollten und die ich halt unterstützen musste." (VP 02)

Neben finanziellen Gründen kann sich die Person möglicherweise auch an den Nebentätigkeiten erfreuen bzw. sich über diese verwirklichen (z. B. HIPPLE, 2010; SLITER & BOYD, 2014). Mehrere Jobs bieten insofern auch mehr Möglichkeiten, sich zu entfalten und seine Kompetenzen beständig weiterzuentwickeln. Die zweite Kategorie beinhaltet Aussagen von fünf Personen, dass diese durch die Mehrfachbeschäftigung zugleich verschiedenen Interessen gerecht werden können (2a).

Die Dominanz ökonomischer Motive könnte auf die Menge an Mischformen (Kategorie 3) zurückgehen, bei denen finanzielle Ressourcen und Sicherheits-Aspekte eine Rolle spielen, um die latenten Funktionen (einer) der Erwerbstätigkeiten zu ermöglichen. Im Sinne der klassischen Motivationstheorien (HERZBERG, MAUSNER & SNYDERMAN, 1959; MASLOW, 1943) kann scheinbar im Rahmen einer Mehrfachbeschäftigung die Befriedigung von Sicherheitsbedürfnissen in einer Erwerbstätigkeit mit der Befriedigung von Wachstumsbedürfnissen in einer anderen kombiniert werden. So lässt sich aus der Sicherheit einer Tätigkeit heraus eine andere Karriere verfolgen, in der sich die Person selbstverwirklicht (3a) oder wodurch sie ihr Privatleben besser vereinbaren kann (3b). Auch kann eine weitere geringfügige Tätigkeit ergriffen werden, um eine Tätigkeit, die gern und identitätsstiftend ausgeführt wird, nicht aus finanziellen Gründen aufgeben zu müssen (3c). Letztlich kann das Ergreifen weiterer Tätigkeiten Erfüllung und Weiterentwicklung beinhalten, jedoch zugleich auch das Einkommen aufbessern (3d) oder gar dafür notwendig sein (3e).

Personen unterscheiden sich zudem darin, wie „freiwillig“ sie sich in die Mehrfachbeschäftigung begeben. Im Gegensatz zur Entscheidung für oder gegen eine (Solo)Selbstständigkeit, kann die Mehrfachbeschäftigung eher weniger als ein Karriereweg angesehen werden. Im Interview berichteten Betroffene, sich teils zufällig in der Mehrfachbeschäftigung wiedergefunden zu haben, beispielsweise, weil sie aufgrund einer Heirat oder eines Todesfalls zusätzlich zu ihrer bisherigen Tätigkeit in den Familienbetrieb integriert wurden. Auch können ökonomische Motive eigeninitiativ zur Mehrfachbeschäftigung motivieren (Pull-Faktoren), beispielsweise in Form einer Immobilie als Geldanlage, die verwaltet werden muss (1a), oder finanzielle Engpässe erzwingen die Aufnahme weiterer Erwerbstätigkeiten (z. B. 1b bis 1d; Push-Faktoren). Im Allgemeinen erscheint es eher eine Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung und nicht für oder gegen die Mehrfachbeschäftigung – als Karriereweg – zu sein: „…sowas sucht man sich nicht aus, dass man marginalisiert ist in einem Rechtsgebiet, das eigentlich auch nur zu deinem Schutz da ist.“ (VP 70).

Im Rahmen von Anpassungsprozessen (siehe Abschnitt 2.2.2.5) sowie im Einklang mit den berichteten Stressoren und Ressourcen der Mehrfachbeschäftigung (Abschnitt 2.2.2.1) wurden im Interview zeitliche, methodische und soziale Aspekte berichtet, die die Koordination zwischen den Tätigkeiten sowie zum Privatleben erleichtern. Diese beziehen sich auf zeitliche Autonomie sowie das Einplanen und Freihalten von Erholungsphasen, den Aufbau von Struktur und funktionierenden Routinen sowie Unterstützung bei der Koordination und Aufgabenerfüllung nicht nur arbeitsbezogen, sondern auch privat. Eine zentrale Anpassung besteht somit im Aufbau von Organisationsfähigkeit und Gesundheitskompetenz (siehe Abschnitt 2.2.2.4).

Wie in den bisherigen Abschnitten ersichtlich wurde, wird auch der private Kontext durch die Mehrfachbeschäftigung tangiert und wirkt auf diese zurück. Das private Umfeld wurde sowohl als Unterstützungssystem, als auch als ein weiterer zu koordinierender Aspekt benannt, von dem auch Belastungen ausgehen können. Zudem birgt

das private Umfeld neben diesen sozialen Verantwortungen auch finanzielle Verantwortungen bzw. kann zur Frage der finanziellen Sicherheit beitragen. Sowohl die Person als auch ihr privates Umfeld wirken somit auch auf die Gestaltung der Mehrfachbeschäftigung zurück. Instrumentelle Unterstützung oder auch die Möglichkeit, (Teil)Aufgaben zu delegieren, schafft Freiräume, die anderweitig genutzt werden können. Auch die Weitergabe arbeitsrelevanter Informationen sei hier zu nennen (KOTTWITZ et al., 2017a).

Nachdem die einzelnen Aspekte, die die Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten ausmachen und bestimmen, erläutert wurden, wird im folgenden Abschnitt auf die zentralen Outcomes der vorliegenden Studie anhand verschiedener Parameter eingegangen.

2.2.2.3 Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Die Aspekte Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) (Abbildung 2.20) stellen zentrale Kenngrößen in unserer Studie und somit auch im Rahmenmodell dar. Sie sind relevante Outcomes, die aber auch wiederum die Arbeitssituation bestimmen. Die Gesundheit und Leistungsfähigkeit wurde im Interview sowohl mit offenen als auch mit geschlossenen Fragen thematisiert.

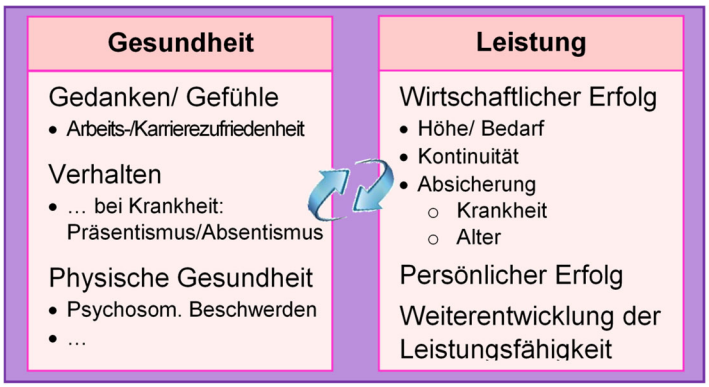


Abb. 2.20 Gesundheit und Leistung(sfähigkeit)

Gesundheit
Die allgemeine Gesundheit wurde mit der Frage „Allgemein: Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand bezeichnen?“ auf einer fünf-stufigen Likert-Skala (1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“) erfragt. Aufgrund der (für quantitative Studien) geringen Fallzahl, sollte diese Quantifizierung nur eingeschränkt interpretiert werden. Der überwiegende Teil der Interviewten erfreut sich einer eher guten bis sehr guten Gesundheit (Abbildung 2.21).

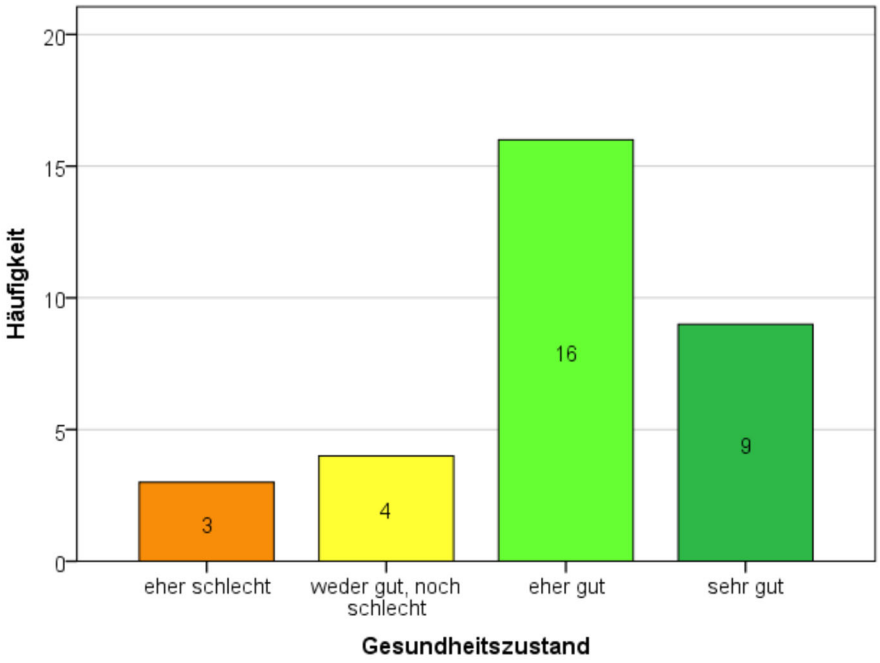


Abb. 2.21 Häufigkeit der Angaben zur allgemeinen Gesundheit – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigung (N = 32)

Zudem wurden die Teilnehmer/innen gefragt: „Was passiert, wenn Sie krank sind? Können Sie sich die Zeit nehmen, um sich auszukurieren?“. Ein Teil der Mehrfachbeschäftigten berichtete, sich Zeit für die Genesung zu nehmen. Die Antworten wurden in Kategorien zusammengefasst (siehe Tabelle 2.9).

Dabei wurde entweder uneingeschränkt zugestimmt (1a), zugestimmt mit der Einschränkung, selten (so) krank zu sein (1b) oder zugestimmt, dass dies inzwischen gemacht wird, anfangs jedoch nicht (1c). Kategorie 1c deutet auf eine Entwicklung hin – in Richtung einer Abgrenzung – die nach längerer Beschäftigung auftritt (vgl. hierzu auch die Abschnitte 2.2.2.5).

Im Falle einer Verneinung, wurde diese entweder uneingeschränkt getätigt (2a), mit der Anmerkung, dass die Person nicht häufig krank sei (2b) oder der Einschränkung, dass sich Art und Weise der Arbeit bei Krankheit verändern bzw. Dinge verschoben oder anders bearbeitet werden (2c). Eine weitere Kategorie betrifft Aussagen, die ein Auskurieren von etwaigen Krankheiten nur in Abhängigkeit von Dauer (3a) bzw. Art der Erkrankung (3b), oder von der Arbeits-/Auftragslage (3c) zulassen.

Zudem werden Bedingungen genannt, welche förderlich (Kategorie 4) oder hinderlich (Kategorie 5) für das Auskurieren im Krankheitsfall sind. So werden als förderlich eine finanzielle Absicherung im Krankheitsfall durch Festanstellung (4a) bzw. bei Selbstständigkeit Lohnvorzahlung/Krankheitszahlung (4b) sowie soziale Unterstützung durch Kolleg/inn/en oder Familie (4c) benannt. Im Gegenzug werden sowohl von abhängig Beschäftigten als auch von Selbstständigen mangelnde Möglichkeiten zur Delegation von (bestimmten) Aufgaben angesprochen, sodass Arbeit liegen bleiben muss und exponentiell ansteigt (5a), ein schlechtes Gewissen den Kolleg/inn/en gegenüber entsteht (5b) sowie dennoch Anfragen im Krankheitsfall kommen (5c), die sich als hinderliche Aspekte für das Auskurieren auswirken.

Tab. 2.9 Zeit für die Genesung im Falle einer Erkrankung bei Mehrfachbeschäftigung

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Ja, Zeit zum Auskurieren	a) Uneingeschränkte Zustimmung	„Ja, kann ich. Ja, mache ich dann auch.“ (VP 18)
	b) Einschränkung, dass selten krank	„Ja. Aber ich werde sehr, sehr selten krank. Und wenn ich mal krank werde, dann erhole ich mich.“ (VP 71)
	c) Ja, aber früher nicht	„Habe ich gelernt. Ist mir früher schwerer gefallen, aber ich habe gelernt, dass ich mit halber Kraft eben an meinen Arbeitsplätzen auch nicht richtig bin.“ (VP 45)
2. Nein, keine Zeit zum Auskurieren	a) Nein, Arbeiten trotz Krankheit	„Nein. Und das war auch vor kurzem so. Ja, im Januar da war ich halt, da hatte ich eine sehr dicke Erkältung, was ja auch rumging, … dann bin ich auch wirklich krank zu den Kursen gegangen, weil ich die Kurse nicht ausfallen lassen wollte.“ (VP 72)
	b) Nein, selten krank	„Mache ich nicht - ich bin nicht krank. … Wenn ich in der Praxis arbeite, geht das eigentlich nicht. Da hängen so viele dran.“ (VP 84)
	c) Eingeschränkt arbeiten und ggf. verschieben	„Normalerweise, selbst, wenn ich krank bin, versuche ich das auf ein Niveau zu kriegen, dass ich trotzdem arbeiten kann. Gerade auch in der Tanzschule. Ich kann da auch ohne Stimme arbeiten. Ist kein Problem. Dann müssen die Leute halt auf Zeichen reagieren. Aber ich habe selten einen Krankheitszustand gehabt in den letzten Jahren, wo ich wirklich nicht arbeiten konnte. Und im schlimmsten Fall bleibe ich einen Tag daheim und mache dann den nächsten Tag, wenn es ums Changemanagement geht. Dann habe ich nicht den Mittwoch, wo ich daheimbleibe, sondern halt mal den Dienstag oder so. Was ich, da habe ich die Freiheit, viel schieben zu können. Von daher muss ich nicht zwingend aufs Arbeiten verzichten.“ (VP 08)
3. Ist abhängig von …	a) Dauer der Erkrankung	„Ja. Könnte ich. Ich war noch nicht in der Situation so richtig über mehrere Tage oder Wochen krank zu sein. Aber ja, an einzelnen Tage ist das durchaus möglich.“ (VP 47)
	b) Art der Erkrankung	„Ja, also, wenn ich jetzt nur noch einen Schnupfen habe, dann gehe ich schon arbeiten. Also sobald man Fieber hat, bleibt man zuhause und sonst geht man arbeiten.“ (VP 30)
	c) Arbeits-/ Auftragslage	„Wenn natürlich schon fünf andere krank sind, und man selber dann auch noch krank wird, ist es natürlich bei beiden Jobs schon mal schwierig. Dann sagt man auch schon mal, ‚okay, ich lasse mich jetzt nicht weiter krankschreiben. Es geht. Ich werde das schon hinkriegen.‘“ (VP 34)

Fortsetzung Tabelle 2.9

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
4. förderliche Bedingungen	a) Absicherung: Festanstellung	„Ja, das ist diese Sicherheit durch die feste Einstellung, die ich habe. Das, was mir unheimlich viel Rückhalt gibt auch.“ (VP 02)
	b) Absicherung: Lohnvorzahlung (bei Selbstständigkeit)	„Ich könnte mir wesentlich mehr Zeit nehmen. Ich hatte jetzt gerade, also ich habe in beiden Beschäftigungen Lohnvorzahlung und Krankenvorzahlung, ich bin abgesichert wie jeder Arbeitnehmer abgesichert ist und das finde ich auch sehr gut, diese Möglichkeit zu haben, im Gegensatz zu einigen Selbstständigen. Ich kenne das von Leuten die sowohl freiberuflich Dozenten sind als auch richtige Selbstständige in anderen Bereichen wie Internet, Grafik etc. und weiß dass die sich hart selbst ausbeuten, müssen auch weil sie dieses Recht nicht haben.“ (VP 70)
	c) Absicherung: soziale Unterstützung	„Ja, dadurch, dass P. noch da ist, der mir hilft, eigentlich schon. Also wenn ich mal wirklich eine Erkältung richtig habe, dann... Oder D. hilft mir mal, dann...“ (VP 33)
5. hinderliche Bedingungen	a) Arbeit bleibt liegen	„Und ich hab niemanden der das für mich hätte machen können, so wie es hätte gemacht werden müssen. Dann haue ich mir Grippostad rein und fahr da hin und kriege dann zwei Wochen später die Quittung in dem ich die Erkältung nicht loswerde oder die Grippe nicht los werde oder feststelle ‚Boah, das ist jetzt schon die vierte Woche mit der ich mich damit rumschleppe, hätt ich doch mal.‘ Aber es gibt halt bestimmte Konstellationen die dazu führen, dass es nicht wie in einer Fabrik, nicht wie in einer Verwaltung oder so von jemand anderem gemacht werden kann. Ich mach‘s oder es bleibt liegen und wenn es liegen bleibt, weiß ich halt in drei Wochen die dreifache Arbeit … und dann gehe ich eher hin als das ich zuhause bleibe.“ (VP 70)
	b) schlechtes Gewissen Kollegen gegenüber	„Nein, ich hätte ja auch anrufen können und jemanden bitten können, der mich vertritt. Aber ich dachte, ‘komm die Leute haben auch alle was um die Ohren‘. Also ich denke immer, dass was du nicht willst, was dir einer antut, dann tu das einem auch nicht an, also reiß dich zusammen und Hintern hoch und weiter geht es. Also es gibt immer Schlimmeres.“ (VP 26)
	c) Anfragen kommen trotzdem	„Von daher ist das schwierig. Und die Mitarbeiter die lassen einen dann auch nicht unbedingt immer in Ruhe, wenn man jetzt krank ist, dann kommen da auch irgendwelche Nachfragen.“ (VP 25)

Zufriedenheit

Auch die Zufriedenheit mit der Arbeit wurde auf einer fünf-stufigen Likert-Skala (1 = „sehr unzufrieden“ bis 5 = „sehr zufrieden“) erfragt. Die konkrete Frage lautete: „Wie zufrieden sind Sie im Moment mit Ihrer Mehrfachbeschäftigung?“. Die Zufriedenheit ergibt sich aus dem Vergleich der vorliegenden Bedingungen mit den eigenen Zielen, Motiven, Ansprüchen und Wertvorstellungen. Fällt dieser Vergleich positiv aus, so ist die Person zufrieden. Diese Ziele, Motive, Ansprüche und Wertvorstellungen müssen jedoch nicht an alle verfolgten Erwerbstätigkeiten gleichermaßen gestellt werden, sondern es kann beachtliche Unterschiede zwischen der persönlichen Bedeutung der Tätigkeiten bzw. den verfolgten Zielen geben. Die Frage der Zufriedenheit mit der Arbeit kann daher nicht geklärt werden, wenn sich diese nur auf eine (Haupt-) Tätigkeit bezieht: „Ich bin ja durch meine Haupttätigkeit sehr gut abgesichert, das ist eigentlich sehr praktisch, aber im Grunde genommen ist es genau das. Wenn man da so eine Haupttätigkeit hat, hat man einen sicheren Kurs und in den anderen kann man sich inhaltlich so ein bisschen ausleben. Ich will jetzt nicht sagen, das machen, was man eigentlich machen will‘, aber dann wirklich so bestimmten Hobbies nachgehen oder sozusagen die man gerne mag, wo einem die Seele [lacht] ja, wo man wirklich sagt ‚da habe ich Bock drauf‘. Bisschen ‚das Hobby zum Beruf machen‘, wenn es halt nicht reicht, sich da hauptsächlich mit zu finanzieren.“ (VP 03).

Typischerweise sind Zufriedenheitswerte mit der Arbeit hoch (in der Regel 75 % zufriedene Personen), was teils auch auf unterschiedliche Hintergründe der Zufriedenheit (z. B. Anpassung an die Bedingungen, Resignation oder unzufriedenheitsbedingtem Jobwechsel) zurückgehen mag (z. B. ELFERING, KÄLIN & SEMMER, 2000; VON ROSENSTIEL, 2007). Auch in unseren Interviews zeigt sich der überwiegende Teil der Interviewten zufrieden (siehe Abbildung 2.22).

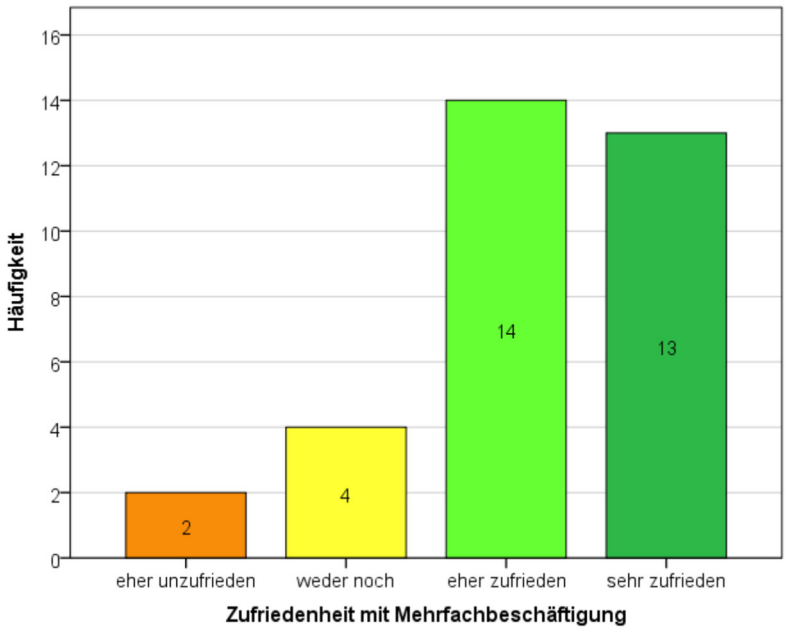


Abb. 2.22 Häufigkeit der Angaben zur Zufriedenheit mit der Mehrfachbeschäftigung – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 33)

Zufriedenheit mit der Arbeit entsteht im Arbeitsprozess, wobei die Arbeitssituation, Eigenschaften der Person und deren Zusammenspiel Einfluss nehmen. Zudem bezieht

sich die eigene Zufriedenheit mit der Arbeit nicht nur auf die Bewertung der Arbeitssituation, sondern auch auf die erbrachte Arbeitsleistung (WIELAND, KRAJEWSKI & MEMMOU, 2006). Wirtschaftlicher und persönlicher Erfolg der Person sind somit auch verbunden mit ihrem Wohlbefinden und ihrer Gesundheit: „…Risikoverteilung. Dann finanzielle Unabhängigkeit. Und psychische Stressbelastung, das eine gewisse finanzielle Leistung gebracht werden muss jeden Monat, [die] wegfällt.“ (VP 02)

Finanzielle Sicherheit und Absicherung
Abbildung 2.23 gibt einen Überblick über die Frage: „Wie kommt Ihr Haushalt insgesamt über die Runden bzw. sind Sie finanziell abgesichert?“.

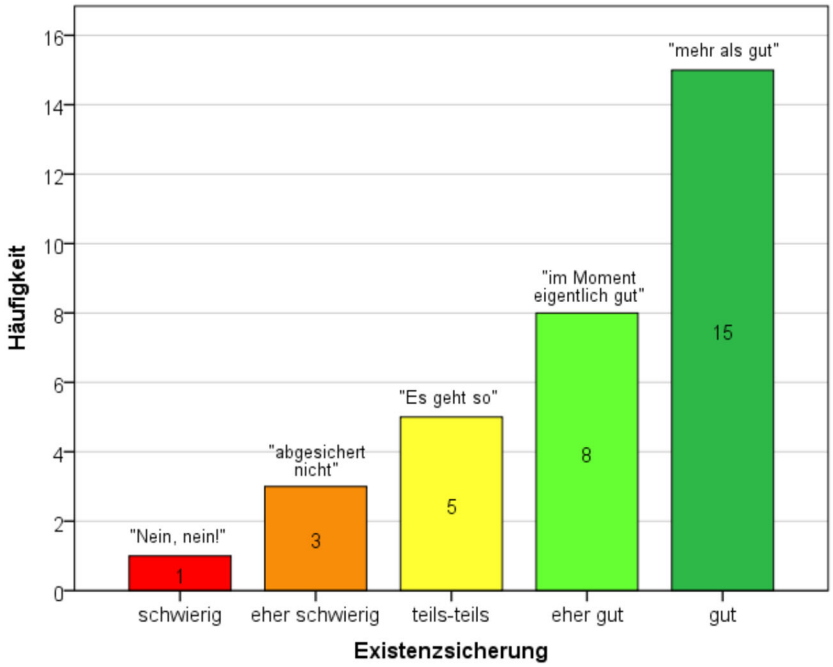


Abb. 2.23 Kategorisierte Angaben, wie gut der Haushalt über die Runden kommt – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 32)

Tabelle 2.10 fasst die Einflüsse auf die wahrgenommene finanzielle Sicherheit zusammen. Die erste Kategorie bezieht sich auf die Art und Weise, wie die Tätigkeiten ausgeführt werden. So besteht gerade auch mit Blick auf die finanzielle Unsicherheit ein Unterschied darin, ob eine bzw. die Tätigkeiten in abhängiger Beschäftigung (1a) oder in Selbstständigkeit (1b) ausgeführt werden. Insbesondere, wenn zumindest eine der Tätigkeiten in Selbstständigkeit ausgeführt wird, spielen Markt- und Produktkontext (1c) sowie die Konkurrenzsituation eine große Rolle (1d). Ferner ist entscheidend, in welchen Berufsfeldern die Person ihrer Beschäftigung nachgeht (1e). Auch können Reglementierungen (sowohl in Selbstständigkeit als auch in abhängiger Beschäftigung) den Zuverdienst begrenzen (1f).

Die zweite Kategorie bezieht sich speziell auf Aspekte der Mehrfachbeschäftigung: die finanzielle Notwendigkeit aller (2a) oder einzelner (2b) Tätigkeiten sowie die Anpassungsfähigkeit (2c) und die wahrgenommene Entlastung (2d) durch die Mehrfachbeschäftigung. Zudem wurden im Interview auch Bedenken bezüglich der Absicherung im Falle von Erwerbslosigkeit in Verbindung mit der Mehrfachbeschäftigung berichtet (2e)

Tab. 2.10 Einflüsse auf die wahrgenommene finanzielle Sicherheit bei Mehrfachbeschäftigung

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. aus der Art der Tätigkeit/en	a) abhängige Beschäftigung	„Ja, das, vor 2003 war ich ja nur selbstständig. Und wenn mir irgendwas passiert wäre, dann würde ich in diesem sozialen Netz, was wir haben, nicht so aufgefangen sein. Jetzt, durch diese, meine Main-Job, meine Haupttätigkeit, bin ich absolut in einem sozialen Netz, würde ich aufgenommen werden. Also ich werde krank, mein Lohn läuft weiter, das sind alles unheimlich entlastend, beruhigende Begleiterscheinungen.“ (VP 02)
	b) Selbstständigkeit	„Hätte man vielleicht nicht, wenn man irgendwo nur angestellt wäre und dann nicht diese Belastung als Selbstständige dazu.“ (VP 72)
	c) Markt- und Produktkontext (Selbstständigkeit)	„Natürlich kann sich das auch immer ändern, allerdings besteht IT-mäßig auch immer eine gewisse Abhängigkeit, wenn du große Unternehmen berätst, weil du Dinge entwickelst, denen sie sich dann, die sie entweder ganz abschaffen müssen, ohne dich oder eben, ja.“ (VP 01)
	d) Konkurrenz und Erhaltungskosten (Selbstständigkeit)	„Wie ich gerade gesagt habe, ich habe halt Angst, dass es nicht weiterläuft. Also jetzt momentan kommen die Teilnehmer halt, aber es müsste sich noch mehr rumsprechen. Da habe ich halt Angst vor, dass ich irgendwann aufhören muss, weil die Kosten halt zu hoch werden und ich nicht genug einnehme. Das ist halt das, wovor ich für die Zukunft Angst habe.“ (VP 72)
	e) Beschäftigungsfelder	„Ich verdiene für meine Verhältnisse gut. … So eine politische Beratung ist jetzt nicht in einem Feld, das jetzt schlecht bezahlt würde. Obwohl ich das jetzt kenne, sowohl aus meiner eigene Geschichte als auch von Leuten, die ich jetzt aus der Pflege kenne, die … in zwei Pflegeberufen arbeiten, da sieht das schon anders aus. Einfach durch das geringe soziale Prestige … und durch die geringe Entlohnung, du natürlich viel größere Probleme hast. Was aber auch auf Leute zutreffen würde, die es nur in einer Beschäftigung machen. Altersvorsorge in der Rentenversicherung zu bezahlen, also in der Sozialversicherung zu bezahlen, einfach wegen des geringen Entgelts und dann auch keine Kohle haben, sich privat zu versichern, Natürlich schafft das Unsicherheiten und ist auch vollkommen berechtigt, aber das ist eine Situation, in der ich jetzt gerade mit meiner Mehrfachbeschäftigung nicht bin. Ich verbinde da eigentlich zwei sehr unterschiedlich bezahlte Felder, was es für mich auch so interessant macht.“ (VP 70)
	f) Reglementierungen	„Es ist sicherlich so, dass das Monate sind, wo man sicherlich über diese Baumpflegesache 5.000 Euro verdienen könnte und man dann sagt: ‚Mensch, jetzt sind mir aber 4.550 Euro durch die Lappen gegangen, weil ich hätte, ich hätte ja 5.000 verdienen können, anstatt 450.‘“ (VP 17)

Fortsetzung Tabelle 2.10

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
2. aus der Mehrfach-beschäftigung	a) Einkommen aus allen Tätigkeiten notwendig	„Finanzielle ja, wie gesagt deswegen muss ich so viel arbeiten. Es ist nur finanziell, weil von einem Job geht man putzen, kann man nicht, sozusagen, überleben. Um es deutlich zu sagen, geht das nicht.“ (VP 60)
	b) Einkommen aus einer Tätigkeit notwendig	„Dass ich dieses monatliche Gehalt nicht mehr habe. Also das ist halt jetzt noch diese Rücksicherung, die ich habe. Ich habe noch das Geld, was jeden Monat kommt…“ (VP 72)
	c) Anpassungsfähigkeit	„Nein, Unsicherheiten, ganz im Gegenteil. Ich fühle mich sicherer, weil ich halt absolut flexibel in mehrere Richtungen gehen kann.“ (VP 17)
	d) Entlastung	„Dann finanzielle Unabhängigkeit und dass psychische Stressbelastung – das eine gewisse finanzielle Leistung gebracht werden muss jeden Monat – weg fällt.“ (VP 02)
	e) Arbeitsplatzunsicherheit (abhängige Beschäftigung)	„Zieh dir mal rein wie eine Mehrfachbeschäftigung sich auswirkt auf deinen Arbeitslosengeldanspruch nach SGB 3. Das ist verheerend. Du hast ja immer ‘ne andere Beschäftigung …, wenn du jetzt eine verlierst, und die zweite dann auch noch verlörest, dann wäre die letzte die, die deinen Arbeitslosenanspruch nach SGB 3 definiert. … Das ist total dumm, … du hast die meiste Zeit auf ein höheres Einkommen dein Arbeitslosengeld 1 Beiträge bezahlt, kriegst dann aber in diesem Fall, den ich geschildert habe, 60% von der Hälfte.“ (VP 70)
3. aus zusätzlicher Absicherung	a) Zu- vs. Hauptverdiener	„Wir würden es auch schaffe, wenn ich meinen Job nicht hätte, wenn mein Mann halt als Vollverdiener, würde es auch gehen, ganz klar. Es wäre sehr schwierig, aber es würde alles gehen. Auf jeden Fall.“ (VP 26)
	b) soziale Unterstützung: Umfeld	„Ja, ich sage mal so, wir sind ja eine Kleinstadt hier. Und ich mache mir wenig Sorgen, irgendwas Anderes zu finden, falls ich diese Stellen nicht mehr hätte so. Es ist, ja so, halt Mundpropaganda. Und ich weiß, dass ich einige Fürsprecher hätte.“ (VP 66)
4. aus der Höhe des Einkommens	a) Grundsicherung	„Also was das… Finanzielle angeht, kann ich mich gar nicht beschweren. Also sicher da gibt es ab und zu so Sachen, wo man denkt ‚Mensch, ich könnte jetzt aber dies und das und jenes gebrauchen‘ oder ‚würde dies und das und jenes haben‘. Aber das sind, ja, Wünsche, Träume, Aussagen, die, ja die man sich sicherlich erfüllen könnte, die aber, wenn man genauer drüber nachdenkt aber nicht so nötig sind, dass man sie unbedingt braucht.“ (VP 17)
	b) Anspruch	„Aber man hat halt so seinen Luxus oder seinen, was man sich dran gewöhnt hat die letzten Jahre. Ist halt einfach so.“ (VP 26)
	c) Abzüge	„Für meine Freiberufliche Tätigkeit, die Absicherung muss ich selbst bezahlen.“ (VP 68)
	d) Rücklagen schaffen	„Wenn ich arbeite, so viel wie jetzt, gut. D. h. für mich selber, ich fahre Auto, das muss man auch finanzieren. Zum Beispiel kann ich meine Miete bezahlen. Ich kann sozusagen mir kaufen, was ich will. Nicht übertrieben, aber ich lebe für meine Verhältnisse normal. Nur wenn ich arbeite so viel. Wie das kann ich nicht mehr nachher, das wird ein bisschen katastrophal aussehen.“ (VP 60)

Die dritte Kategorie beinhaltet zusätzliche Absicherungen durch weitere Verdiener (3a) oder ein soziales Netzwerk (3b). Die Frage von Grundabsicherung und Anspruch (Kategorien 4a und 4b) betrifft einen Ist-Soll-Vergleich, was die Person benötigt zur Kostendeckung und was sie benötigt, um ihr Leben für sich selbst gut zu gestalten. Die Grundabsicherung meint daher, ob die Person anfallende Kosten decken kann, während der Anspruch bestimmt, welche Kosten noch anfallen. Ihre Interpretation legt einen normativen Bezug nahe. Hinzu kommen Abzüge (4c) sowie Rücklagen für die Zukunft (4d), welche die Höhe des Einkommens für die wahrgenommene finanzielle Sicherheit bestimmen. Ferner deuten auch 2c, 3b und 4d zukunftsgerichtet auf Veränderungen über die Zeit hin. Die gefundenen Kategorien sind vergleichbar mit jenen Kategorien im Kontext einer Soloselbstständigkeit (siehe Abschnitt 3.2.2.4).

Über die Beanspruchung sind Gesundheit und Leistungsfähigkeit eng miteinander verwoben. Zum einen ist Gesundheit notwendig, um Leistung zu ermöglichen. Zum anderen fördern Erfolge die Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Dysfunktional wird Beanspruchung demnach dann, wenn Erfolge auf Kosten der Gesundheit entstehen: „Weil, wenn man mal aufrichtig in sich reinguckt, dann sieht man … – also so ähnlich wie mit dem Schlaf – man gestaltet das am Ende nicht klug mit Blick auf seine Gesundheit. Ich würde sagen, die gesundheitliche Situation steht am Ende dessen, was du organisierst. So lange es gut läuft, läuft‘s. Also wenn es schon schlecht läuft, ist es zu spät.“ (VP 70).

2.2.2.4 Erholung: Fähigkeit und Möglichkeiten von Mehrfachbeschäftigten

Erholung ist ein wichtiger Vermittler zwischen erlebten Belastungen aus der Arbeitssituation und Gesundheit sowie Leistungsfähigkeit (siehe Abschnitt 1.3.2). Im Folgenden werden im Interview relevante Aspekte der Erholung beschrieben (siehe Abbildung 2.24).

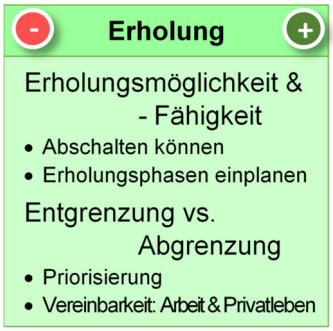


Abb. 2.24 Erholung – vermittelnde Komponente im Rahmenmodell der Mehrfachbeschäftigung

Obgleich der Erholung ein wichtiger Stellenwert für den Erhalt von Gesundheit zukommt, ist deren Umsetzung nicht immer einfach. Der Aufwand, der an Zeit, Kraft und Leistungsfähigkeit für die Arbeit benötigt wird, um wirtschaftliche und persönliche Erfolge zu ermöglichen, begrenzt auch die Zeit, Kraft und Leistungsfähigkeit im privaten Bereich und umgekehrt. Im Zuge der Mehrfachbeschäftigung vergrößert sich die Komplexität, da hier nicht nur mehrere Arbeitszeiten, sondern auch deren Zusammenspiel zum Ausmaß der Belastung beitragen. Unter dem Abschnitt 2.2.2.1 wurde dieses Zusammenspiel näher erläutert. Im Interview wurden die Teilnehmer/innen nach…

- ihrem Schlaf,
- ihrem Gesundheitsverhalten,
- der wahrgenommenen Vereinbarkeit ihrer Arbeit mit ihrem Privatleben und
- der Nutzung von Arbeitspausen gefragt.
- Auch berichteten sie von der eigenen Gesundheitskompetenz im Sinne von Erholungsmöglichkeiten und -fähigkeiten.

Betrachten wir zuerst den *Schlaf*. Nach einem arbeitsreichen Tag und in Vorbereitung auf den nächsten Tag müssen die verbrauchten Ressourcen erholt werden. Vollständige Erholung schließt dabei auch einen erholsamen Schlaf mit ein (SONNENTAG, CASPER & PINCK, 2016). Schlaf ist unabdingbar für die Erholung (CROPLEY, DIJK & STANLEY, 2006) und wird als Bindeglied zwischen Arbeitsbelastungen und geistigen Funktionen sowie Gesundheit betrachtet (SONNENTAG, CASPER & PINCK, 2016). Verringerte Schlafqualität steht nicht nur im Zusammenhang mit verschlechterter (insbesondere geistiger) Leistungsfähigkeit (FORTIER-BROCHU et al., 2012), sondern auch mit verringerter/m Gesundheit und Wohlbefinden (z. B. Schmerzerleben, KOTTWITZ et al., 2017b). Die Interviewten berichteten durchschnittlich zwischen 5.3 und 9.0 Stunden pro Tag zu schlafen. Im Mittel lag der Wert bei 6.72 Stunden täglich (SD = 0.91), wobei über die Hälfte der Befragten (18 Personen), ihren Schlaf als ausreichend und sich selbst danach als ausgeschlafen bezeichneten; neun Personen verneinten dies.

Auch das *Gesundheitsverhalten* bedarf zeitlichen und energetischen Ressourcen. Die Interviewteilnehmer/innen berichteten von gesundheitsförderlichen und präventiven Verhaltensweisen, die an unterschiedlichen Punkten ansetzen (z. B. Aktivität, Ernährung oder medizinische Vorsorge). Daneben wurde auch Gründe für Passivität berichtet. Neben körperlichen Beeinträchtigungen wurden hier zeitliche Probleme der Vereinbarkeit mit der Arbeit benannt: „Also ich könnte natürlich noch mehr für meine Gesundheit tun, wenn ich mehr Freizeit hätte und keinen Nebenjob mehr ausüben müsste. Dann hätte ich mehr Zeit für mich, sprich ich könnte mehr entspannen, Tätigkeiten nachgehen, die zur Entspannung beitragen, wo man sonst einfach nur k. o. und müde ist und keine Zeit mehr hat für sich selber.“ (VP 47). Zudem wurde von einem gestörtem Gesundheitsverhalten berichtet: „Wie gesagt, ich versuche, ab und zu Sport zu machen .... Ich nehme mir leider zu wenig Zeit dafür. Ich könnte das selbst regeln, wenn ich einfach sagen würde ‚Ich mache weniger‘, aber ich habe nicht so die Lust weniger zu machen. Aus Vernunft-Gründen müsste ich eigentlich mehr Sport machen, irgendwas machen, etwas abnehmen. Aber das, glaube ich, das hat so Jeder so ein bisschen mit zu kämpfen. Gerade in meinem Alter, ja. Aber da, die Frage ist eine berechtigte Frage auch, ja. Ich müsste mehr tun, ja, absolut. Aber, ja, mein Tag ist aufgefüllt. Das ist so eine Entschuldigung.“ (VP 02). Dies kann ebenfalls stressbedingt hervorgerufen werden (z. B. KOTTWITZ et al., 2014; KOTTWITZ et al., 2017d).

Auch eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben trägt zur Erholung bei. Die Interviewten wurden bezüglich der Güte der *Vereinbarkeit ihrer Arbeit mit ihrem Privatleben* befragt: „Wie gut lässt sich Ihre Arbeit mit Ihrer Freizeit bzw. Ihrem Privatleben vereinbaren?“. Die Frage wurde auf einer fünf-stufigen Likert-Skala (1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“) beantwortet. Auch hier gilt, dass aufgrund der (für quantitative Studien) geringen Fallzahl, diese Quantifizierung nur eingeschränkt interpretiert werden sollte. Der überwiegende Teil der Interviewten berichtete von eher guter bis sehr guter Vereinbarkeit zwischen den Bereichen (Abbildung 2.25).

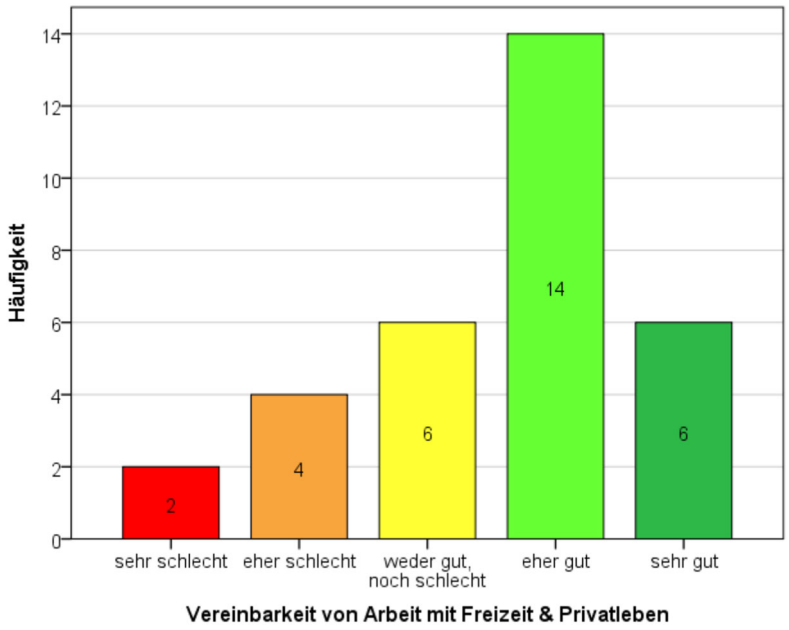


Abb. 2.25 Häufigkeit der Angaben zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 32)

Die Möglichkeit, sich selbstbestimmt *Pausen* setzen zu können, muss nicht zwangsläufig auch dazu führen, dass diese genutzt wird. Im Interview haben wir nicht nur gefragt, ob die Interviewten bei der Arbeit Pausen machen können, sondern auch, ob diese selbstbestimmt gewählt oder von außen geregelt werden, warum sie Pausen machen und für was sie diese nutzen. Tabelle 2.11 gibt einen Überblick über das selbstbestimmte Setzen von Pausen bei den befragten Mehrfachbeschäftigten.

Tab. 2.11 Können Mehrfachbeschäftigte Pausen während der Arbeit machen?

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. nicht selbst-bestimmt	a) Pause vorgegeben	„Weil sie in das ganze Betreuungssystem und ist mit Kollegen abgesprochen und ganz gut reinpasst.“ (VP 23)
	b) Pause mit Kunden/ Kollegen gemeinsam	„Bewusst würde ich mir keine setzen, keine eigene Pause. Ich würde niemals für Essen jetzt bewusst Pause machen. Es ist eher so, dass ist eine soziale Sache ist. Ein sozialer Zwang. Ja, es ist ein sozialer Zwang, würde ich sagen.“ (VP 01)
	c) Pause nach Geschäftslage richten	„Die sind sowieso zwangsläufig auch, weil, ich sage mal, wenn ich Jemanden nach G. fahren muss, dann stehe ich vor dem Krankenhaus und warte 20 Minuten. Ist für mich eine Pause. Setze ich mich draußen hin, trinke mir einen Kaffee oder esse mir einen Apfel oder wie auch immer. Das sind für mich schon die Pausen. Also das ist dann schon eher, ja, weil ich eben halt warten muss. Es ist jetzt nicht, weil ich jetzt sage. ‚Boah, ich bin fix und fertig, ich stelle mich jetzt irgendwo an den Rand und muss mal eine Pause machen‘. Und in der Schule ist es einfach so, da geht man zwischendurch mal in die Küche, holt sich einen Kaffee. Und es ist ja auch nicht, dass ständig das Telefon klingelt. Also man kann schon zwischendurch mal eine Pause machen. Und wenn ich meine, ich müsste mal irgendwas essen, dann esse ich halt zwischendurch.“ (VP 24)
2. teils nicht selbst-bestimmt	a) unterschiedlich bei den verschiedenen Tätigkeiten	„Das ist eigentlich beides. Ja, also in den selbstständigen Tätigkeiten mehr sozusagen durch mich bestimmt, weil es da nicht so richtig einen Auftraggeber gibt, aber auch da gibt’s zumindest bei den Lehraufträgen so eine Rahmenbedingungen, an die man sich halten muss.“ (VP 03)
	b) aufgrund kurzer Arbeitszeit keine Pause machen	„Im Einzelhandel sieht es anders aus, da musst du schon sehen, ... also da habe ich nicht so diese geregelten Pausen. Da mache ich eigentlich die fünf Stunden durch. Ich kann mir mal einen Kaffee trinken zwischendurch. Das mache ich aber dann zu meiner Arbeit hinzu im Stehen jetzt. Aber da habe ich keine großartige Pause, nein.“ (VP 18)
3. selbst-bestimmt	a) Pausen machen	„Die Pausen kann ich mir in dem Fall selber setzen, ja, weil ich dort... ja, ich sag mal im Großen und Ganzen mein eigener Herr bin. Sicher hat man seine, seine, seine Fachvorgesetzten, die dann auch mal sagen: ‚nein, so und so läuft das nicht‘. Dennoch kann ich, wenn ich sage: ‚So, ich geh‘ jetzt eine rauchen, oder ich geh‘ jetzt einen Kaffee trinken oder ich gehe jetzt zum Mittagessen oder ins Mannschaftsheim und hole mir mein Leberkäse-Ei-Brötchen, oder wie auch immer‘. Das kann ich, ja, kann ich durchaus selber bestimmen und selber regeln, so dass, ja, das Arbeitsklima dadurch natürlich auch enorm verbessert wird.“ (VP 17)
	b) keine Pause machen	„In meinem Nebenjob mache ich eigentlich nie Pause. Weil mir die Pause auch vom Lohn abgezogen wird.“ (VP 34)

Als Inhalte in den Pausen wurden neben der Befriedigung basaler Bedürfnisse, Aktivitäten benannt, die eine Distanz von der Arbeit sowie Regeneration von Ressourcen ermöglichen. Darüber hinaus wurden jedoch auch Aktivitäten benannt, die einer weiteren Pflichterfüllung gleichen und insofern einen geringeren Erholungseffekt aufweisen können. Tabelle 2.12 gibt einen Überblick.

Tab. 2.12 Inhalte von Arbeitspausen zur Erholung bei Mehrfachbeschäftigten

Kategorie	Unterkategorie
1. basale Bedürfnisse	a) Essen
	b) Schlafen
	c) Raucherpause
2. Distanz von der Arbeit	a) gedankliches Abschalten
	b) Entspannung
	c) Kaffeepause
	d) selbstbestimmte Tätigkeiten
3. Regeneration	a) Bewegung
	b) Hobby
	c) soziale Kontakte
4. andere Pflichten	a) Administration und andere Aufgaben
	b) private Pflichten

Wie auch in der arbeitsfreien Freizeit am Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub, wird auch der Erholungswert der Pausen mit durch das Ausmaß der Arbeitsbelastung bestimmt: „Also an manchen Tagen denke ich schon daran, was nach der Pause alles noch kommt und an manchen Tagen ist es okay. Also dann weiß ich, jetzt kommt nicht mehr so viel, in Anführungsstrichen. Aber kann ich mich halt manchmal besser drauf (einlassen), manchmal halt schlechter.“ (VP 72).

Im Interview wurden zudem *Belastungen und Ressourcen* der Mehrfachbeschäftigten berichtet, die sich auf ihre Erholungsmöglichkeiten und Fähigkeiten beziehen (Tabelle 2.13). Ergänzend zu der Problematik der privaten Koordination weisen die hier benannten Belastungen auf eine Entgrenzung der Arbeit im Kopf und im Verhalten der Person hin (Kategorie 1). Gedankliches Abschalten (1a) von der Arbeit ist besonders wichtig, um den Verbrauch von Ressourcen zu stoppen (ALLMER, 1996; SONNENTAG & FRITZ, 2007). Ein Problem tritt auf, wenn die Zeit für die Erholung nicht eingefordert werden kann (1b), obgleich der Bedarf besteht. Die (Selbst)Ausbeutung beschreibt die letzte benannte Facette (1c); eigene Bedürfnisse werden nicht beachtet und wissentlich Raubbau mit der eigenen Gesundheit betrieben (SEMMER & KOTTWITZ, 2011).

Auch bei den Ressourcen (Kategorie 2) bezieht sich die letzte Kategorie auf Erholungsmöglichkeiten und Fähigkeiten der Person, hier im Sinne einer Abgrenzung vom Arbeitsbereich. Die Interviewten berichteten davon, sich aktiv Freiräume freizuhalten (2a), Erholungsphasen, die sich ergeben, bewusst zu nutzen (2b) sowie Prioritäten im Sinne der eigenen Abgrenzung zu setzen (2c).

Tab. 2.13 Gesundheitskompetenz: Erholungsmöglichkeiten und -fähigkeiten von Mehrfachbeschäftigten

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Entgrenzung	a) mangelndes gedankliches Abschalten	„Das ist dann eher mein Problem, dass ich durch diese ganze Arbeit wahrscheinlich nicht vom Kopf her sofort abschalten kann…“ (VP 77)
	b) mangelnder Ausgleich	„Aber das ist halt wirklich Freizeit, die wegfällt, wo auch kein, also wo man jetzt auch nicht sagt, ich habe jetzt Samstag, Sonntag gearbeitet und mach jetzt Montag, Dienstag frei als Ausgleich oder irgendwie so. Das macht es hat ein bisschen schwierig.“ (VP 03)
	c) (Selbst)Ausbeutung	„Ja, haben wir eben aber auch schon mal drüber gesprochen. Also ich mach mir schon manchmal Gedanken, ob das körperlich noch lange funktioniert. Weil das Kraft kostet. Ich denke, jetzt ist die Frage beantwortet, weil das ist es, das ist das einzige, wo man schon mal denkt puh, ob das immer gut geht, weil ich weiß ja, dass ich, dass das, ein normales Leben sieht anders aus. Hab ich mir auch mal anders früher vorgestellt. Vielleicht habe ich das jetzt in dem ganzen Interview zu schöngeredet. Natürlich wünscht man sich schon ein Leben, wo Ehe, Beruf alles in Einklang ist und dann natürlich, ich sag mal, mit möglichst wenig Aufwand einen hohen finanziellen Ertrag erzielen, damit Familie bzw. Privates nicht zu kurz kommt bzw. gut läuft. Wünscht man sich für sich, für seine Familie, für die Kinder. Und das alles spielt ja bei mir, als Einzelgänger, … ich fühl mich so ein bisschen, ist ja schon eine besondere Situation, alleine zu sein und nur sich selbst verantwortlich. Weil das andere, das andere ist das Normale, das habe ich ja nicht vergessen, dass man früher mal ganz andere Ziele hatte oder da ist bestimmt was liegen geblieben.“ (VP 65)
2. Abgrenzung	a) Freiräume freihalten	„Und ansonsten versuche ich es halt soweit wie möglich zu, zu koordinieren, dass ich da mich nicht überfrachte. Also, dass ich jetzt nicht jeden Abend die Woche jetzt noch zusätzlich was hab, sondern dass es irgendwie ein Abend ist und ich es jetzt so irgendwie drum herum baue, dass ich sage ‚ok, Dienstag gehe ich einer bestimmten Freizeitaktivität nach‘, dann lege ich mir da auch keine Telefontermine rein, sondern lege die dann auf Mittwoch- oder Donnerstagabend bespielweise.“ (VP 03)
	b) bewusste Erholungsphasen	„Also bei Arbeit und Privatleben finde ich immer ganz wichtig, dass man einen Ausgleich hat. Ich habe jetzt eigentlich recht viele Hobbies, denen ich nachgehe. Ich bin auch abends oft noch unterwegs, wie z. B. Musik und Sport.... Ich lese jeden Abend, wenn ich ins Bett gehe. Weil mich das wirklich dann beruhigt und runterbringt und ich finde den Ausgleich ganz, ganz wichtig.“ (VP 23)
	c) Priorisierung	„Schwammig. Weiß man nicht. Ja, ich glaube, dadurch, dass ich jetzt auch nicht, Gott weiß was, für weltbewegende Arbeitstätigkeiten führe ... Ja, ich sehe es halt nur als Arbeit. Also es erfüllt mich nicht aus meinem Tiefsten, dass ich dann sage, ‚hey, ich mache jetzt einen Superjob‘ oder so. Ne. Es ist nur Arbeit.“ (VP 26)

2.2.2.5 Anpassungsprozesse

Anhand der Interviews wurde des Weiteren deutlich, dass es sich bei einer Mehrfachbeschäftigung und dem Zusammenspiel der einzelnen geschilderten Aspekte nicht um einen statischen Zustand handelt, sondern sich die beschriebenen Komponenten des Rahmenmodells in einem andauernden mit der Zeit initiierten Anpassungsprozess befinden. Dieser bewirkt nicht nur Veränderungen in der Konstellation der Erwerbstätigkeiten, sondern ebenso Veränderungen innerhalb einer Person zum Beispiel hinsichtlich des Erwerbs neuer Kompetenzen oder der Anpassung bereits bestehender Arbeitsweisen. Dazu zählt neben dem Erlernen von Organisationsfähigkeit auch der Erwerb gesundheitsbezogener Kompetenzen, wie beispielsweise die Abgrenzungsfähigkeit.

Unabhängig von der Motivlage können bei Unzufriedenheit mit der Mehrfachbeschäftigung – insbesondere bei Freiwilligkeit, aber auch im gewissen Rahmen bei Notwendigkeit der Mehrfachbeschäftigung – Veränderungen vorgenommen werden (siehe Abschnitt 2.3.2). Dabei erscheint die aktuelle Freiwilligkeit, die Mehrfachbeschäftigung in der spezifischen Konstellation auszuführen, entscheidender, als die Freiwilligkeit, mit der die jeweilige Tätigkeit ursprünglich ergriffen wurde: „Es ist nicht so, dass mir das auf den Sack geht. … Sonst würde man es vielleicht nicht so machen. Dann würde man was anders machen.“ (VP 31).

Die Interviews geben einen ersten Eindruck über Anpassungsprozesse in der Mehrfachbeschäftigung (siehe Abbildung 2.26). Anpassungen bestehen bezüglich der handelnden Person und in den ausgeführten Erwerbstätigkeiten. Sie ergeben sich aus der Dauer der Mehrfachbeschäftigung sowie aus Veränderungen in den Arbeitsbedingungen oder den parallel verlaufenden privaten Veränderungen, die mit der Ausgestaltung der Mehrfachbeschäftigung interagieren. Tabelle 2.14 gibt einen Überblick über Anpassungsprozesse im Verlauf der Mehrfachbeschäftigung.

Abb. 2.26 Anpassungsprozesse bei Mehrfachbeschäftigung

Bisher haben wir bereits an verschiedenen Stellen (siehe Abschnitt 2.2.2.2) aufgezeigt, dass der Einstieg in die Mehrfachbeschäftigung auch seitens der Person und ihrer Arbeitsweise (Kategorie 1) Anpassung erfordert bzw. die Person selbst fordert: „Immer, der Anfang von einer Tätigkeit ist immer sehr belastend, weil du musst dich neu organisieren und so weiter. Du, du brauchst was Neues, allerdings sehe ich die Koordination und Organisation immer als eine positive Sache, weil am Ende bin ich dann organisiert. Das heißt also, habe ich es vor mir, sehe ich es negativ, habe ich es hinter mir, sehe ich es positiv.“ (VP 01). Aus unseren Untersuchungen zur Soloselbstständigkeit

(siehe Abschnitt 3.2.2.5) wissen wir, dass gerade bei hoher Eigenverantwortung die eigene Abgrenzung von der Arbeit Zeit bedarf. Diese ist möglicherweise in der Anfangsphase der Mehrfachbeschäftigung noch nicht gegeben, sodass Priorisierung (im Sinne von Abgrenzung) eine zu bewältigende Herausforderung an die Person darstellt (1a), im Sinne einer Steigerung der eignen Gesundheitskompetenz. Dies mag sich weniger schwierig gestalten bei geringerer Eigenverantwortlichkeit bzw. geringerer Bindung an die Erwerbstätigkeit/en. Zudem ist aus der Forschung zu einfacher, abhängiger Beschäftigung bekannt, dass typischerweise am Anfang einer neuen Arbeitsstelle außergewöhnliche Belastungen vorliegen. Die Arbeitsabläufe sind noch nicht routiniert (1b) und die Person muss sich sozial eingliedern. Unter normalen Umständen erfolgen jedoch nach einer Eingewöhnungszeit Anpassungsprozesse (ZAPF et al., 2004). In Abhängigkeit von der Art der Tätigkeit wurden als Veränderungen im Umgang mit der Mehrfachbeschäftigung auch steigende kommunikative bzw. soziale Kompetenzen (1c) benannt, die möglicherweise die Eingliederung in die bzw. den Austausch in den verschiedenen Erwerbstätigkeiten erleichtern.

Die Vermutung liegt nahe, dass der Aufbau von Routine und Integration am Arbeitsplatz unter Mehrfachbeschäftigung eine besondere Herausforderung darstellen kann (siehe Abschnitt 2.2.2.1). Entsprechend zeigen sich gerade in der Anfangsphase der Mehrfachbeschäftigung (wie bereits im Zuge der Stressoren beschrieben; siehe Abschnitt 2.2.2.1) innere Konflikte und Leistungseinbußen, welche die Person mit sich selbst aushandeln muss (1d). Auch wird die Arbeitsweise als stärker getaktet beschrieben: „Einfach dadurch, dass du so viel doppelte Belastung hattest, dadurch, dass du eben einfach Sachen, wofür andere Leute fünf Tage brauchen in einem Tag hast machen sollen oder es einfach an dich herangetragen wurde.“ (VP 01). Diese Aspekte zeigen eine Veränderung im Handeln der Person bzw. ihrer Arbeitsweise. Letztlich kann die Koordinations- und Organisationsfähigkeit der Person dadurch geschärft werden (1e), was sich positiv wie auch negativ in den privaten Bereich übertragen kann (siehe Abschnitt 2.2.2.1) und zudem möglicherweise eine beständige Qualifikations- und Wissenserweiterung beinhaltet (1f).

Gemäß unseren Interviews zeichnet sich die Ausgestaltung, aber auch die Teilhabe an der Mehrfachbeschäftigung durch eine hohe Variabilität aus. Wie bereits im Abschnitt 2.2.2.1 beschrieben, können bei Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, aber auch mit dem Wandel der persönlichen Umstände (z. B. Veränderungen in den finanziellen Verpflichtungen und Ressourcen, zeitlichen Ressourcen und der Qualifikation) verschiedene Aspekte der Erwerbstätigkeiten adaptiert werden. Die hohe Variabilität mag auch mit der Frage der Identitäten-Zuschreibung durch die verschiedenen Erwerbsrollen zusammenhängen (siehe Abschnitt 2.1.3). Im Interview wurde davon berichtet, dass nach Bedarf einzelne Erwerbstätigkeiten aufgegeben und/oder andere Erwerbstätigkeiten ergriffen werden (2a). Auch können Haupt- und Nebentätigkeiten für die Person selbst wechseln (2b) sowie auch der Umfang, in dem einzelne oder alle Tätigkeiten ausgeführt werden (2c). Im Zuge der Koordination können gleichfalls Zeiten, die zuvor für eine Tätigkeit gesetzt wurden bzw. Regelmäßigkeiten erneut variiert werden (2d). In der Konsequenz der variablen Situation können auch die Arbeitgeber/innen wechseln (2e), was auch einen Wechsel der Arbeitsbedingungen nach sich ziehen kann oder sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse soweit reduzieren, dass die Mehrfachbeschäftigung nicht mehr gegeben ist (2f).

Tab. 2.14 Anpassungsprozesse in der Mehrfachbeschäftigung

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Person und Arbeitsweise	a) Priorisierung/ Abgrenzung	„Die Zeit ist deutlich begrenzt und ich schaffe es auch immer noch nicht, die Prioritäten so zu setzen, dass die, dass allen da genügend Zeit eingeräumt wird.“ (VP 01)
	b) routinierte Arbeitsweise	„Ja, also ich glaube der einzige Erfolgsfaktor oder einer der größten Erfolgsfaktoren, die ich habe ist eigentlich meine Struktur.“ (VP 01)
	c) soziale Kompetenzen	„Offener bin ich geworden. Ich kann auf Menschen zugehen. Was ich früher... Klar, durch die Schule dann auch. Aber ganz anders jetzt irgendwo. Also man ist ja, ich sage mal, wenn man eine Krankenfahrt, sage ich mal, bis nach G. macht, dann sitzt du zwei Stunden mit demjenigen oder derjenigen sitzt du im Auto und du musst ja irgendwo kommunizieren.“ (VP 24)
	d) Leistungsansprüche und Gelassenheit	„Also das ist tatsächlich und ich versuche das auch zu vermeiden und das geht auch besser als noch vor ein paar Jahren, aber das ist das schlechteste Denkbare, dass du, du hast schon ein Zeitproblem und dann hast du noch das Problem, dass du im Kopf abgrenzen musst, ob du jedem der Ansprüche gerecht wirst.“ (VP 70)
	e) Koordinations- & Organisationsfähigkeit	„…sich selber zu strukturieren, so im Sinne von Zeit- und Selbstmanagement, da eine ganz gute Balance zu finden. Aber auch so ein bisschen Pragmatismus zu lernen, also nicht alles 100% machen zu müssen, sondern auch mal nur 80% oder so abzugeben. … Ich glaube, das sind so die Hauptsachen. … diese Strukturiertheit, effizienter Arbeiten und dann dieser Pragmatismus, der dann einfach gekommen ist.“ (VP 03)
	f) Qualifikations- & Wissens-zuwachs	„Also es ist, ich finde es ist wirklich gut, sehr, irgendwie erkenntnisfördernd, mehrere Baustellen zu haben, weil es diesen Fach-Idioten Blick verhindert. Auf beiden Feldern.“ (VP 70)
2. Erwerbstätigkeiten	a) Anzahl & Art	„Ja, also erst wollte ich möglichst viel lernen und viel machen und konnte praktisch vor lauter Tätigkeiten, von, von diesen vielen Tätigkeiten erst nicht so genug bekommen. Und in zwischen habe ich es ganz gerne, wenn sich das ein bisschen aufteilt, also wenn das nicht mehr ganz so viel ist.“ (VP 68)
	b) Haupt- & Nebentätigkeit	„Also es war halt bis vor fünf, sechs Jahren noch für mich unvorstellbar nicht in der Behindertenarbeit tätig zu sein und inzwischen nehme ich so Schritt für Schritt mehr Abstand und … also sehe meine Zukunft ganz klar in einem anderen Bereich.“ (VP 45)
	c) Umfang	„Und jetzt inzwischen, dadurch, dass es nicht mehr ganz so ein Muss ist, ist es schon auch in Teilen angenehmer ganz einfach. Man kann auch wirklich sagen: ‚okay, ich nehme mir auch mal zwei Wochen da frei‘ und muss nicht wirklich meine 40 Stunden im Monat machen aus finanziellen Gründen.“ (VP 34)
	d) Lage der Arbeitszeit	„Am Anfang auch ja so war man hatte den ganz normalen Arbeitstag und diese zusätzliche Tätigkeit habe ich ja nicht an freien Tagen oder am Wochenende gemacht, sondern im Anschluss an die normale Tätigkeit. Von daher … das ging eigentlich dann schon auf die Ausdauer.“ (VP 77)
	e) Arbeitgeber	„Viele Menschen aus den früheren Jahren sind schon nicht mehr da und da habe zum Beispiel von bestimmtem Haushalt gewechselt in anderen, weil die Menschen sind nicht mehr da.“ (VP 60)
	f) Übergänge	„… weil ich eigentlich ein recht gutes Gefühl mittlerweile habe, dass ich wieder was finden würde, auch für den Fall wenn das bedeuten würde mich komplett selbstständig zu machen und meine ganzen Nebentätigkeiten als eine Soloselbstständigkeit, als eine Haupttätigkeit zu machen.“ (VP 03)

2.2.2.6 Zusammenfassung

Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse (MAYRING, 2008) in Kombination mit Ansätzen der Grounded Theory (GLASER & STRAUSS, 1967). Theoretische Annahmen zu atypischer Beschäftigung sowie zu Belastung, Beanspruchung, Stress und Erholung wurden hinzugezogen. Die Datensammlung erfolgte mittels Interviews. Die Daten wurden in die Bereiche Merkmale der Erwerbstätigkeit/en, der individuellen Merkmale der Person und ihrem privaten Kontext, der aktuellen Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) sowie der Erholungsfähigkeit und -möglichkeiten als Mittler zwischen aufkommender Beanspruchung und Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) kodiert. Als Ergebnis wurde das Rahmenmodell zur Mehrfachbeschäftigung abgeleitet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten durch ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Aspekte bedingt ist. Erstens bestimmen die Merkmale der konkreten Haupt- und Nebentätigkeiten sowie der Kontext der Erwerbstätigkeiten die Ausführungsbedingungen der Mehrfachbeschäftigung. Die Mehrfachbeschäftigung geht wiederum mit Ressourcen und Stressoren einher, die die Ausführung dieses Beschäftigungsverhältnisses erleichtern oder beschweren bzw. die Mehrfachbeschäftigung selber zum Stressor oder zur Ressource werden lassen. Die Stressoren und Ressourcen können dabei den Kategorien soziale Koordination, Koordination der Tätigkeiten, private Koordination, Arbeitsumfang sowie persönlicher und wirtschaftlicher Erfolg zugeordnet werden. Des Weiteren sind die individuellen Merkmale und der private Kontext zwei weitere zentrale Elemente. Sie stellen einerseits zusätzliche Ressourcen oder Stressoren beispielsweise in Form von Unterstützungssystemen, Motiven oder Organisationsfähigkeiten dar. Andererseits bestimmen sie auch die Bewertung und Bewältigung von Anforderungen aus der Mehrfachbeschäftigung. Zudem bestimmen sie ebenfalls die Erholung von Mehrfachbeschäftigten. Diese stellt einen zentralen Mechanismus zwischen Arbeits- und Gesundheitssituation dar. Ferner stellen die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit nicht nur Outcomes aus der Arbeitssituation in der Mehrfachbeschäftigung dar, sondern ebenfalls Bedingungsfaktoren für die Arbeitssituation. Das komplexe Zusammenspiel der einzelnen Aspekte wird in Abbildung 2.27 dargestellt.

Validierung mittels Expertentreffens

Dieses Wirkmodell zu Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchung bei Mehrfachbeschäftigung (vgl. Abbildung 2.27) wurde im Sinne einer kommunikativen Validierung (KVALE, 1995) einer kleinen Gruppe von befragten Mehrfachbeschäftigten im Zuge eines Expertentreffens erneut vorgelegt. Im Rahmen dieses Expertentreffens wurde dann gemeinsam mit den Betroffenen die Gültigkeit des Modells diskutiert. Das Modell wurde als geeignet befunden, um Aussagen über die Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) von Mehrfachbeschäftigten abzuleiten. Das Expertentreffen diente der Qualitätssicherung und der Optimierung der Befunde.

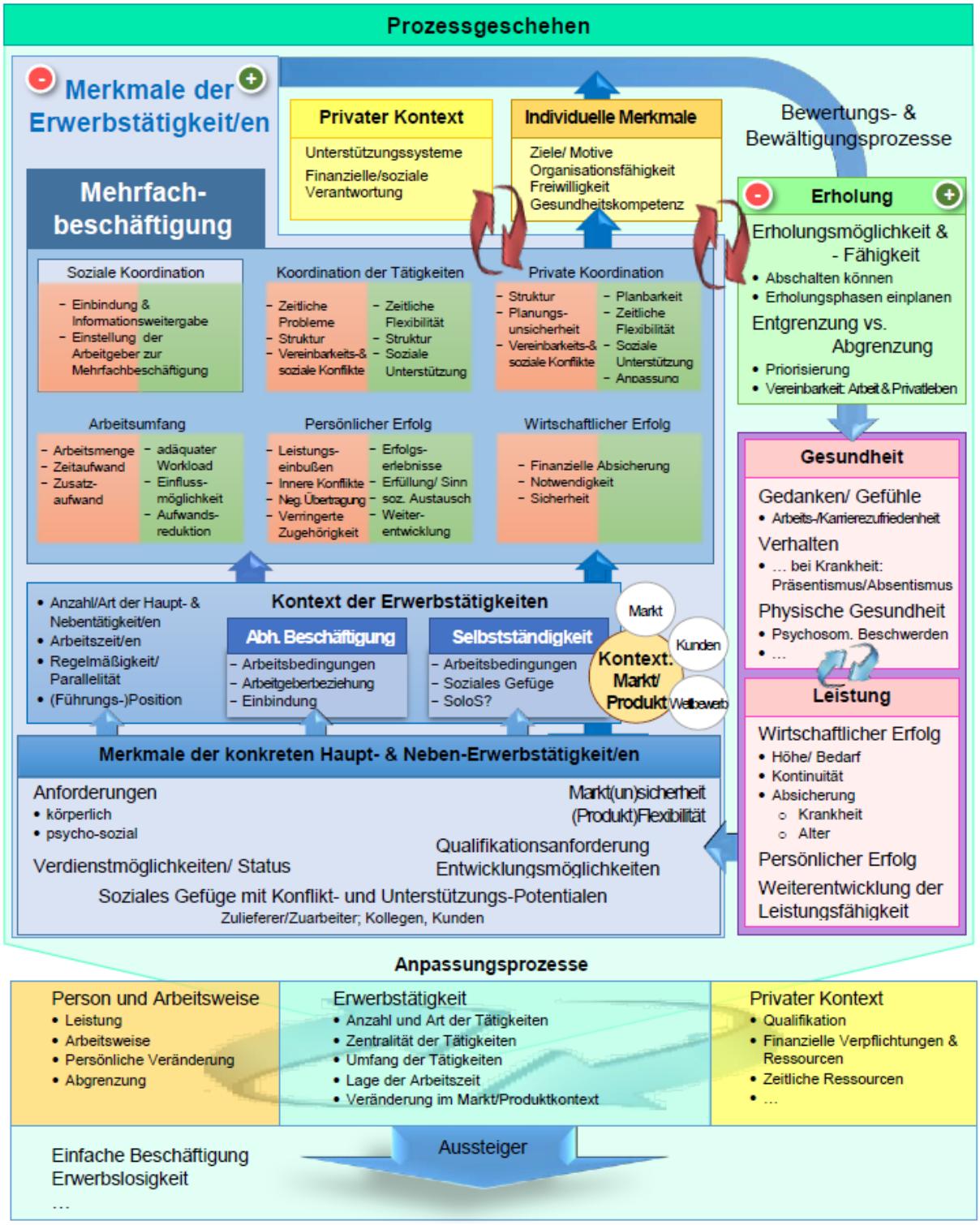


Abb. 2.27 Rahmenmodell zur Mehrfachbeschäftigung in Deutschland

2.2.3 Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Neben der Belastungs- und Ressourcensituation von Mehrfachbeschäftigten waren wir im Rahmen der Interviewstudie ebenfalls an konkreten Ansatzpunkten zur Verbesserung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in dieser Erwerbsform interessiert und die Interviewteilnehmer/innen wurden danach gefragt. Hier wurden überwiegend Maßnahmen auf Ebene der konkreten Arbeitsbedingungen benannt (siehe Tabelle 2.15). Eine Ausnahme bilden die Frage der finanziellen Absicherung im Falle von Erwerbslosigkeit (6b) und die allgemeinen rechtlichen Absicherungen für Mehrfachbeschäftigte (6c). Als zentrale Organe für die Mitsprache wurden zudem Personal- und Betriebsrat benannt: „wenn ich da ein Anliegen hätte. Also ich glaub es ist auch gut, dass man das im Rahmen von der Mitsprache regelt. Weil ich hätte eher das Gefühl, ich als Einzelner mit einem Anliegen würde viel eher abgespeist werden als wenn da ein Betriebs- oder Personalrat mit bestimmten Rechten meine Anliegen gegenüber einem Arbeitgeber viel wirkungsvoller antritt.“ (VP 70).

Tab. 2.15 Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Arbeitsmittel	a) Mobiliar	„Nein wir sitzen überhaupt nicht gut, wir sitzen eigentlich auf billigen Drehstühlen.“ (VP 65)
	b) Arbeitskleidung: Materialqualität	„Also was die Stiefel angeht, hätte ich schon gerne ein Mitspracherecht, aber ich glaube, … dass viele … gerne andere Stiefel hätten. Ansonsten würden nicht 80 Prozent … mit den eigenbeschafften Stiefeln rumlaufen. ... Sprich, mir fällt was in, in den selbstbeschafften Stiefeln auf den Fuß, ja, und der Versicherungsschutz ist weg. Klar, die XX behandelt mich trotzdem, fordert das dann aber im schlimmsten Fall zurück, weil die sagen: ‚Du hattest nicht die dienstlich gelieferten Stiefel an.‘“ (VP 17)
	c) Arbeitskleidung: Quantität und Pflege	„Die Arbeitskleidung. Es werden immer nur so und so viele Kleidungsstücke gestellt. Und wenn die schmutzig sind, sind sie schmutzig. Und dann hat man halt das Problem.“ (VP 56)
2. Arbeitsumgebung	a) Umgebungs-belastungen	„Ich meine, wenn man jetzt bei Apple arbeitet oder so, dann natürlich hat man dann, wie Sie sagen, supergeile Schreibtische oder Fingerwärmer an der Maus und weiß der Geier nicht alles. Haben wir ja alles nicht, wir haben manchmal nicht mal eine Heizung [lacht]. Aber das ist halt so. Naja, es ist halt eine alte Firma und dann muss man damit halt auch klar kommen.“ (VP 26)
	b) Raumauslastung/ Enge	„Naja, was sinnvoll wäre, wäre dann so 'ne Arbeitsplatzgestaltung, dass man halt auch 'nen guten Arbeitsplatz hat, das heißt man muss sich nicht immer, in irgendwelchen engen Räumen, mit mehreren Leuten einen Arbeitsplatz teilen.“ (VP 85)
	c) Rückzugs-möglichkeiten	„Es ist halt gerade im Kindergarten so, wir haben halt begrenzte Räumlichkeiten, und es gibt immer wieder anderen Bedarf. Es gibt immer wieder Kinder, mit anderen Behinderungsarten ... und ja, wenn dann die Räume wieder neu gestaltet werden müssen oder neu belegt werden müssen, ist das erste, was wegfällt, der Personalraum…..“ (VP 45)
3. Arbeitszeit	a) Zeitliche Autonomie	„… ich finde Gleitzeit auch schon was ganz wichtiges vom Gesundheitsschutz.“ (VP 03)
	b) Einfluss-möglichkeiten vs. Zeitvorgaben	„Zum Beispiel bin ich der Ansicht, dass diese 10-Stunden-Regelung keine gute Regelung ist. Weil, man sollte eher drüber nachdenken, sowas vielleicht monatsweise oder, oder wochenweise umzusetzen. Die Idee an sich ist gut, eine Begrenzung zu schaffen, aber ... gerade für das, was ich mache, ist das total zerstörerisch, weil wir müssen den Support auch mal samstags liefern können ... “ (VP 01)
	c) Pausen	„... aktive Pausengestaltung … keine Ahnung, dass es unterstützt wird, dass man mit den Kollegen mal ‚Schnack‘ macht zwischendurch.“ (VP 03)
4. Unterstützung von Präventions-Maßnahmen	a) Bewegungs-angebote	„... Bewegungsangebote oder Unterstützung fürs Fitnessstudio.“ (VP 03)

Fortsetzung Tabelle 2.15

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
	b) Verpflichtende Präventions-Maßnahmen	„Es gibt Arbeitgeber, die halt z. B. freien Eintritt ins Hallenbad geben oder so Städte…. Das ist aber bei uns noch schwierig. Wir sind ja ein reiner kommunaler Rettungsdienst. Bei den Berufsfeuerwehren gibt es in 24 Stunden verpflichtend Dienstsport…. Die machen alle Dienstsport mit Trainer und so. Und das ist natürlich eine schöne Sache, das würde uns halt auch weiterbringen, sieht aber unser Arbeitgeber noch nicht so.“ (VP 35)
	c) Physiotherapie und Rückenschule	„Auch gerade Rückenschule oder sowas, weil es natürlich auch sehr belastend ist, dass man halt die Leute schleppt auch von oben nach unten. Und das ist so eine Sache, da wir schon in der Medizin tätig sind und man immer von Prävention redet und da eigentlich so gar nichts ist, ist es eigentlich eher schlecht.“ (VP 35)
	d) Krankenkassen	„Man kann ja halt viele Kurse auch über die Krankenkasse abrechnen. Wenn das nicht so schwierig wäre, wenn die sich mal ein bisschen mehr einbringen würden, dann würde das, glaube ich, auch schon wieder ein Stückchen Verbesserung bringen. Weil, es ist schon echt anstrengend oder schwierig, auch Kurse durchzukriegen bei den Krankenkassen.“ (VP 72)
5. Medizinische Gesundheitsvorsorge	a) Impfungen	„Ich überlege gerade … dadurch, dass wir ja viel mit Kindern zu tun haben, ob es vielleicht sinnvoll wäre, sowas wie Impfungen gegen die Kinderkrankheiten einzuführen.“ (VP 81)
	b) Medikamente	„… also in der Apotheke würde ich sagen, wir sind ja auch den ganzen Winter zum Beispiel kranken Menschen ausgesetzt, die mit ihren Rezepten kommen und Keime an Geldscheinen und sonst irgendwo ablegen. Und da würde ich mir zum Beispiel wünschen, dass man sagt, ihr kriegt jetzt präventiv von uns ein Produkt, zum Beispiel ein Multivitamin-Produkt, um gesund zu bleiben…“ (VP 05)
6. Finanzielle & rechtliche Absicherung	a) bei Krankheit	„Also einen Ansatzpunkt zur Verbesserung würde ich sehen, bei mir in meinem Einzelhandelsjob. Da ist es halt so – wobei das nicht richtig ist, aber das kann ich auch nicht verändern – wenn ich da krank bin, werde ich nicht bezahlt.“ (VP 18)
	b) bei Erwerbslosigkeit	„Zieh dir mal rein wie eine Mehrfachbeschäftigung sich auswirkt auf deinen Arbeitslosengeldanspruch nach SGB 3, das ist verheerend. Du hast ja immer ‘ne andere Beschäftigung …, wenn du jetzt eine verlierst, und die zweite dann auch noch verlörest, dann wäre die letzte die die deinen Arbeitslosenanspruch nach SGB 3 definiert. … Das ist total dumm, … du hast die meiste Zeit auf ein höheres Einkommen dein Arbeitslosengeld 1 Beiträge bezahlt, kriegst dann aber in diesem Fall den ich geschildert habe 60% von der Hälfte.“ (VP 70)
	c) allgemeine Rechtsgrundlage	„Paradoxien, an die ich immer wieder stoße, dass du Schutzrechte hast, die deine Situation nicht schützen aber behindern. Du aber auch nicht mit, du aber auch nicht fordern kannst, dass man die Schutzrechte irgendwie breiter macht, weil dann wäre die 95 % gearscht, die diese Schutzrechte wirklich als Schutzrechte in ihrer einzigen Beschäftigung haben.“ (VP 70)

2.3 Zusammenfassung, Diskussion und weiterführende Thesen zur Mehrfachbeschäftigung in Deutschland

2.3.1 Zentrale Ergebnisse zu Mehrfachbeschäftigung

Ziel der beschriebenen Teilstudie war ein differenzierter Aufschluss über die Arbeits- und Gesundheitssituationen sowie über die Belastungsfaktoren und Ressourcen von Mehrfachbeschäftigten.

Zentrale Ergebnisse der Sekundäranalysen (Teilprojekt 1)
Das erste Teilprojekt diente dazu, einen ersten Eindruck von der Arbeitssituation von Mehrfachbeschäftigten, basierend auf der bereits bestehenden Datenlage in Deutschland, zu erhalten. Nach der systematischen Sichtung der Literatur wurden Sekundäranalysen bestehender Großdatensätze (Mikrozensuserhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, European Working Conditions Survey 2010, Sozio-ökonomisches Panel 2000-2014) durchgeführt. Die Analysen zeigten unter anderem auf, dass der Anteil an Frauen unter den Mehrfachbeschäftigten geringfügig höher als bei einfacher Beschäftigung. Mit Blick auf die Erwerbstätigkeit übersteigt der soziale Status in der Haupttätigkeit (Tätigkeit mit den meisten Arbeitsstunden) der Mehrfachbeschäftigten jenen der Einfachbeschäftigten. Dieser Effekt nimmt mit dem Alter der Beschäftigten zu; mit Ausnahme von Frauen im Alter über 50 Jahren. Unterschiede hinsichtlich Alter oder Migrationshintergrund zwischen Einfach- und Mehrfachbeschäftigten konnten nicht gefunden werden. Hinsichtlich der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit zeigte sich des Weiteren konsistent über alle einbezogenen Datenbanken hinweg, dass die Gesamtwochenarbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten höher ist als jene von Beschäftigten mit nur einer Erwerbstätigkeit. Mit Blick auf Belastungsfaktoren und Ressourcen ließ sich kein klares Bild für Mehrfachbeschäftigte im Vergleich zu Einfachbeschäftigten herausarbeiten. Schwierigkeiten bezüglich der sozialen Einbindung bzw. Koordination sowie eine Zunahme der negativen Konsequenzen von Informationsdefiziten auf das Wohlbefinden von Mehrfachbeschäftigten zeigen sich im Querschnitt. Auch deuten sich hier bereits Unterschiede in der Beschäftigungsform der Erwerbstätigkeit, in Bezug darauf an, ob diese in Selbstständigkeit oder in abhängiger Beschäftigung ausgeführt werden. Allerdings ist zu beachten, dass in den Datensätzen nur Aussagen über die Haupttätigkeit (bezogen auf die Tätigkeit mit der höchsten Arbeitszeit) vorhanden sind, was die Interpretation der Daten für die Bedingungen von Mehrfachbeschäftigten stark beschneidet. Ebenso wenig klar ist das Muster im Hinblick auf Gesundheits- und Leistungsparameter für Mehrfach- im Vergleich zu Einfachbeschäftigten.

Ferner wurde eine vorläufige Typologie von Mehrfachbeschäftigten anhand der Merkmale gesellschaftliches Ansehen des Berufes (MPS), „Erwerbslosenquote“ (EWL) der Haupterwerbstätigkeit in Abhängigkeit des Alters, Alter der Person sowie wöchentliche Gesamtarbeitszeit (einschließlich der Zeit der Nebentätigkeit/en) entwickelt. Die so identifizierten Typen differenzierten auch zwischen verschiedenen Maßen von Belastungen, Ressourcen sowie Gesundheits- und Leistungsparametern und weisen darauf hin, dass es innerhalb der Mehrfachbeschäftigung verschiedene Typen mit unterschiedlichen Arbeits- und Gesundheitssituationen gibt. Jedoch ist zu beachten, dass die Typologie anhand von Datensätzen gebildet wurde, die nicht explizit für die Erforschung von Mehrfachbeschäftigten gedacht waren. Das Interviewmaterial aus Teilprojekt 2 legt zudem nahe, dass die Typologie auch anhand anderer Merkmale, wie z. B.

den Grad der Koordinationsmöglichkeiten von mehreren Tätigkeiten und dem Privatleben oder unterschiedlichen Motivstrukturen von Mehrfachbeschäftigten gebildet werden könnten. Zudem zeigen die Interviews auf, dass eine Mehrfachbeschäftigung ständigen Anpassungsprozessen unterliegt und dass weder die Erwerbstätigkeiten an sich, noch deren Ausführungsbedingungen als stabil betrachtet werden können. Gleichfalls ist die Gesamtarbeitszeit variabel, da auch diese, aufgrund von Reduktion oder Veränderungen in den Erwerbstätigkeiten, veränderlich ist. Aufgrund der hohen Variabilität in den Bedingungen bzw. Erwerbstätigkeiten, kann die bisherige Typologie keine gesicherten Aussagen über die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mehrfachbeschäftigten liefern.

Zentrale Ergebnisse der Interviewstudie (Teilprojekt 2)
Im zweiten Teilprojekt wurde jeweils eine qualitative Interviewstudie durchgeführt, um differenzierte Einblicke in die Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten zu erhalten. Dabei ermöglichte die vorläufige Typologie eine gezielte Auswahl von Interviewteilnehmer/inne/n. Basierend auf diesen Interviews wurde ein Rahmenmodell entwickelt, das einen Überblick über die relevanten Faktoren ermöglicht, die die Arbeits- und Gesundheitssituationen bestimmen.

Im Rahmen der Interviewstudie wurden verschiedene Merkmale der Erwerbstätigkeiten, der Person und ihrem privaten Umfeld sowie von Erholung und Gesundheit identifiziert und in einem Rahmenmodell miteinander in Beziehung gesetzt. In den Interviews zeigte sich eine hohe Komplexität der Arbeitssituation in der Mehrfachbeschäftigung. So erscheinen Merkmale der Erwerbstätigkeit auf unterschiedlichen Ebenen relevant:

(a) auf der Ebene der konkreten Erwerbstätigkeit/en,
(b) auf der Ebene des Kontextes der Erwerbstätigkeiten (d. h. wie die einzelnen Erwerbstätigkeiten ausgeführt werden) und letztlich
(c) auf der Ebene der Mehrfachbeschäftigung selbst.

Im Einklang mit der bisherigen Literatur erscheinen bei Mehrfachbeschäftigung Belastungsfaktoren und Ressourcen im Zusammenhang mit der Koordination der Tätigkeiten untereinander sowie zum Privatleben von besonderer Relevanz für die Gesundheit. Darin inbegriffen ist die Frage von Aufwand und Ertrag, welche die Mehrfachbeschäftigung begleiten: Wie hoch ist der Aufwand, der für die Koordination zu erbringen ist? Und lohnt sich dieser Aufwand persönlich und wirtschaftlich? Die Bedingungen der drei unterschiedlichen Ebenen (a - c) bestimmen gemeinsam die Güte der Koordination in und zwischen den unterschiedlichen Erwerbstätigkeiten sowie von Arbeit und Privatleben. Für die Koordination relevante Bedingungen sind somit in hohem Maße an die Ausgestaltung der Mehrfachbeschäftigung gebunden. Hierbei spielen der Grad der Autonomie von Mehrfachbeschäftigten (d. h. Freiheit im Handeln) hinsichtlich dessen, was sie verfolgen, wann sie es verfolgen und wie sie es verfolgen sowie funktionale Unterstützungssysteme sowohl im Arbeits- als auch im Privatkontext eine entscheidende Rolle. Dabei tragen alle Ebenen zur Güte der Koordination bei. Die Gestaltung der Mehrfachbeschäftigung lebt folglich nicht nur von der Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen, sondern auch von den gesamten Integrationsmöglichkeiten und -hindernissen – es gilt, wie es in der Gestaltpsychologie heißt – „das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“.

Des Weiteren kann die Mehrfachbeschäftigung von Erwerbstätigen über alle Berufsfelder hinweg ergriffen werden und die in Mehrfachbeschäftigung ausgeführten Erwerbstätigkeiten können dabei sehr unterschiedlich sein. Auch HIPPLE (2010) stellte in der Analyse der U. S.-amerikanischen Current Population Survey (CPS) fest, dass die Erst- und Zweitjobs Mehrfachbeschäftigter über eine Vielzahl verschiedener Branchen hinweg ausgeübt werden. Der/die Mehrfachbeschäftigte ist nicht ausschließlich ein Fliesenleger (oder sonstiger Handwerker), der rasch die gesprungene Fliese in einem Badezimmer austauscht, bevor er zu seinem Nachtdienst im Wachschutz schreitet, oder die Frau an der Supermarktkasse, die nachmittags die Lernbetreuung übernimmt, sondern auch der Zahnarzt/die Zahnärztin, der/die Professor/in und viele mehr. Gemittelte Aussagen über den Prototyp einer/eines Mehrfachbeschäftigten können keinem/keiner der Betroffenen gerecht werden. Zudem müssen die Bereiche der einzelnen Erwerbstätigkeiten nicht übereinstimmen. So können „Nebentätigkeiten“ in einem ganz anderen beruflichen Kontext ausgeführt werden als die Haupttätigkeit und dabei trotzdem ineinandergreifen oder bezüglich einzelner Aufgaben als „ähnlich“ bezeichnet werden: z. B. administrative Aufgaben im Immobilien- und IT-Bereich. Auch bezüglich des sozialen Status, der Aufstiegsoptionen, der finanziellen Möglichkeiten und Arbeitsbedingungen können auf der Ebene der konkreten Erwerbstätigkeiten innerhalb einer Person große Unterschiede bestehen, wie sich in den Interviews am Beispiel der Apothekenmitarbeiterin in der Landwirtschaft oder des Pflegers in der Politikberatung aufzeigen lässt. Nicht nur hier können Erwerbstätigkeiten sowie deren Arbeitsbedingungen auch einander ergänzen.

Mehrfachbeschäftigung kann zudem aus den unterschiedlichsten Motiven heraus ergriffen werden. Selbst wenn Mehrfachbeschäftigung aus ökonomischen Motiven entstanden ist, können diese Motive gleichfalls weit divergieren (von der finanziellen Notwendigkeit bis zum unwiderstehlichen Anreiz). Dabei ist nicht nur die Motivlage, die zu Beginn zur Ergreifung der Mehrfachbeschäftigung (d. h. Eintritt vermutlich zunächst in eine Zweitbeschäftigung) geführt hat, von Bedeutung, sondern ebenfalls die Frage, warum (weiterhin) mehrere Beschäftigungen parallel aufrechterhalten werden (Persistenz der Mehrfachbeschäftigung). Zwar dominieren in der bisherigen Literatur ökonomische Motive (z. B. HIPPLE, 2010; MARSHALL, 2002), jedoch müssen diese keinesfalls „in Reinform“ bestehen. So arbeiten Künstler/innen und Musiker/innen z. B. häufig in Vollzeitjobs, um die Familie zu unterstützen, obwohl ihr wahres Interesse im zweiten, kreativeren Beruf liegt, wie SLITER und Kollegen (2014) zusammenfassen. Arbeiten komplett „ohne“ finanzielles Motiv ist ferner nur in sehr seltenen Fällen, aus sehr abgesicherten Verhältnissen möglich. So erfüllt trotz aller psychosozialen Funktionen unsere Erwerbsarbeit nicht zu leugnende manifeste Funktionen (vgl. JAHODA, 1983; SEMMER & MEIER, 2014), nämlich den Lebensunterhalt zu bestreiten. Die reine Angabe von ökonomischen Motiven muss jedoch noch nicht zwangsläufig auf eine „Notlage“ schließen lassen, sondern kann auch einen monetären Anreiz beinhalten (Pull-Faktor; VON ROSENSTIEL, 1991). Eine Notwendigkeit zur Existenzsicherung bzw. der verpflichtende Charakter der Ausübung einer Zweit- oder Dritttätigkeit, der die Person daran hindert, Erwerbstätigkeiten mit ungünstigen Bedingungen zu verlassen, sollte – wie eingangs erwähnt – allerdings von besonderem Interesse für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mehrfachbeschäftigten sein.
Unsere Interviews deuten zudem darauf hin, dass bei Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in einer oder in mehreren Erwerbstätigkeit/en verschiedene Anpassungen der Ausgestaltung der Mehrfachbeschäftigung vorgenommen werden.

Es ist im besonderen Maße relevant für die Gesundheit der Mehrfachbeschäftigten, dass durch negative Arbeitsbedingungen Betroffene einen für sie selbst schädlichen Kontext verlassen können. Inwiefern dies realisierbar ist, dürfte davon abhängig sein, wie sehr die Person entweder aus eigenem Antrieb (Commitment) oder aus finanzieller Notwendigkeit an diese Erwerbstätigkeit gebunden ist und ob eine andere Erwerbstätigkeit gegebenenfalls leicht erreichbar ist (Employability). Auf dieser Basis zeichnet sich das Konstrukt der Mehrfachbeschäftigung als eine hochgradig variable Erwerbsform ab.

Selbst wenn die Erwerbstätigkeit trotz Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen oder deren Koordination beibehalten wird (d. h., die Person sie nicht verlassen kann oder will), können zahlreiche Anpassungen vorgenommen werden. Hinter dieser Variabilität steht das Arbeitsmerkmal der (eigenen) Kontrolle bzw. Autonomie, welche es der Person ermöglicht, belastende Aspekte zu verändern oder gar zu vermeiden (vgl. SONNENTAG & FRESE, 2012, ZAPF & SEMMER, 2004). Darüber hinaus schafft ein funktionierendes Unterstützungssystem – privater oder arbeitsbezogener Natur – Abhilfe. Beispielsweise tragen lange Arbeitszeiten ein Risiko für Gesundheit und Leistungsfähigkeit in sich. Unsere Analysen zeigen, dass Arbeitsstunden von über 50 Stunden pro Woche bei Mehrfachbeschäftigung keine Seltenheit sind. Hohe tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten gehen jedoch insbesondere dann mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko einher, wenn sie gepaart sind mit schlechten Arbeitsbedingungen (z. B. JANSSEN & NIJHUS, 2004; VAN DER HULST & GEURTS, 2001). JANSSEN und NIJHUS (2004) konnten im Rahmen der Maastricht-Studie zeigen, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen – fördernde Anforderungen in Verbindung mit Autonomie, sozialer Unterstützung und im adäquaten Umfang – eine Verringerung der Erschöpfung der Betroffenen ein Jahr später vorhersagte. Entscheidend ist daher, ob die Bedingungen es der/dem Mehrfachbeschäftigten erlauben, den Kontext einer Erwerbstätigkeit gegebenenfalls zu verlassen oder die eigenen Arbeitsbedingungen in der betroffenen Tätigkeit entsprechend zu modifizieren. Allerdings müssen diese Ressourcen, wie hohe Autonomie in einer Erwerbstätigkeit, auch genutzt werden können. Dies bezieht sich nicht nur auf personenbezogene Ressourcen, sich die Bedingungen zu Nutze machen zu können (vgl. MEIER et al., 2008), sondern auch auf die Abstimmungsmöglichkeiten zu den anderen Arbeitsbereichen und dem Privatleben. Bedingungen, die trotz Autonomie in den einzelnen Erwerbstätigkeiten nicht durch die Person kontrollierbar sind, können auch nicht von dieser Autonomie auf „Einzelebene“ profitieren (vgl. SONNENTAG & FRESE, 2012). So verlangt die Komplexität der Mehrfachbeschäftigung nicht nur nach der Betrachtung der Einflussmöglichkeiten in einer Erwerbstätigkeit (z. B. der selbsteingestuften Haupttätigkeit), sondern nach der Möglichkeit, alle verfolgten Erwerbstätigkeiten sowie das Privatleben gemeinsam zu koordinieren.

Basierend auf den Ergebnissen aus dem Interviewmaterial lassen sich ferner Thesen für die weitere quantitative Forschung zu Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchung bei Mehrfachbeschäftigung ableiten. Diese werden im Folgenden vorgestellt.

2.3.2 Weiterführende Gedanken zur Mehrfachbeschäftigung

Anpassungsprozesse in und Rückzug aus der Mehrfachbeschäftigung
Zeigen sich die Betroffenen unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen, nehmen sie Anpassungen in der Ausführung der Mehrfachbeschäftigung vor. Im gravierendsten Fall

erfolgt der Rückzug aus einer oder mehreren Erwerbstätigkeiten. In Tabelle 2.16 haben wir Bedingungen aufgelistet, die gemäß unseren Erkenntnissen im Zusammenspiel bisheriger in der Literatur vorhandener Studien, Befunden aus unseren Sekundäranalysen und Interpretationen von Interviewaussagen eine Reduktion des zeitlichen Umfangs oder gar einen Rückzug aus einer Tätigkeit wahrscheinlicher machen:

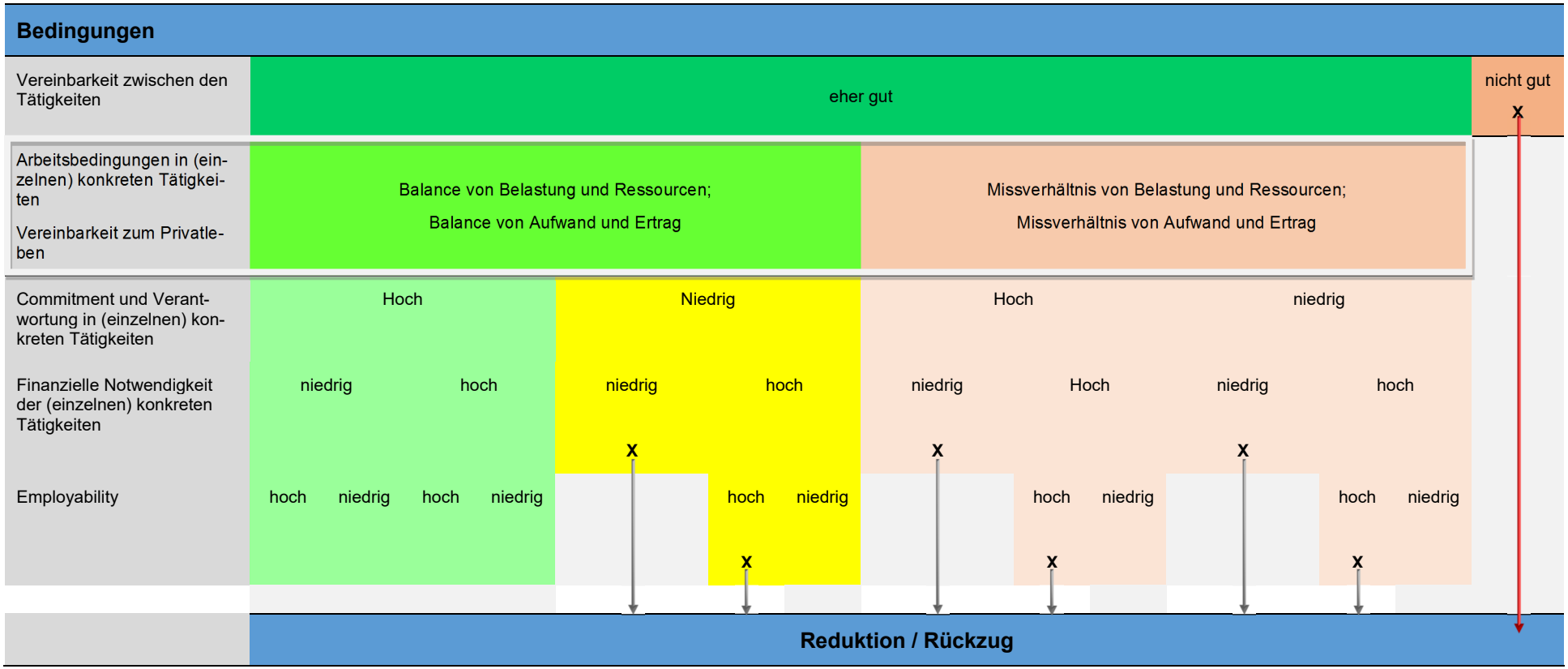
- die Vereinbarkeit zwischen den Erwerbstätigkeiten,
- die Arbeitsbedingungen in den konkreten Tätigkeiten, inklusive deren Vereinbarkeit zum Privatleben,
- das Commitment in den konkreten Tätigkeiten
- die finanzielle Notwendigkeit der konkreten Tätigkeiten
- die wahrgenommene Employability.

Unsere Interviews lassen den Schluss zu, dass *mangelnde Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeiten* ein Kernaspekt für initiierte Veränderungen ist. Mögliche Ursachen dafür können im Auftreten von Parallelitäten, Planungsunsicherheiten, aber auch in einem zu großen Arbeitsumfang bzw. zu hoher Beanspruchung liegen. Ein Rückzug scheint wahrscheinlicher, wenn keine gute Vereinbarkeit zwischen den Erwerbstätigkeiten gegeben ist bzw. hergestellt werden kann. Wir leiten daher die folgende Annahme ab:

- Mehrere Erwerbstätigkeiten werden nur dann parallel verfolgt oder aufrechterhalten, wenn ein Mindestmaß an Vereinbarkeit zwischen den Tätigkeiten erzeugt werden kann (unabhängig vom Motiv).

Ist diese Vereinbarkeit gegeben, so stellt sich die Frage nach den *Arbeitsbedingungen sowie der Vereinbarkeit zum Privatleben*. Sind die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Tätigkeiten gut und besteht eine faire Balance, ist ein Rückzug durch die Person eher unwahrscheinlich (dies entspricht dem grün markierten Bereich in Tabelle 2.16). Dies setzt natürlich voraus, dass die äußeren, privaten Umstände der Person konstant und vereinbar mit der Mehrfachbeschäftigung bleiben. Ein Rückzug ist besonders dann unwahrscheinlich, wenn sich die Person mit den Organisationen bzw. Tätigkeiten verbunden fühlt. Ein hohes *Commitment* kann sich auf Stolz, Verpflichtung aber auch bereits getätigte Investitionen beziehen (vgl. FELFE, SCHMOOK & KNORZ, 2012; MEYER & ALLEN, 1991). Allgemein betrachtet ist Commitment ein protektiver Faktor für Wohlbefinden und Leistung(sfähigkeit) der Person (OTTO & MAMATOGLU, 2015). Ist es gering ausgeprägt, so ist eine Reduktion oder ein Rückzug aus einer Tätigkeit wahrscheinlicher (z. B. BEGLEY & CZAJKA, 1993; MEYER, STANLEY & PARFYONOVA, 2012), da sich die Person dann mit dieser Erwerbstätigkeit nicht verbunden bzw. ihr gegenüber nicht verpflichtet fühlt. Insbesondere sollte das der Fall sein, wenn die Erwerbstätigkeit nicht finanziell notwendig ist.

Tab. 2.16 Bedingungen, welche die Wahrscheinlichkeit für Reduktion oder Rückzug von Erwerbstätigkeiten zum Erhalt bzw. zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden erhöhen



Ist das Commitment hingegen gering, jedoch die Erwerbstätigkeit aus finanziellen Gründen notwendig, sollte eine entscheidende Frage darin bestehen, wie einfach der Zugang zu einer anderen Erwerbstätigkeit ist (*Employability*; FUGATE, KINICKI & ASFORTH, 2004). Eine hohe Employability ermöglicht, dass eine oder mehrere ungünstige Erwerbstätigkeiten möglicherweise gegen solche, mit günstigeren Ausgangsbedingungen „getauscht" werden können. Wird die eigene Employability als hoch eingeschätzt, sollte trotz hoher Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit eine Reduktion von bzw. ein Rückzug aus ungünstigen Bedingungen wahrscheinlicher sein (gelber Bereich, Tabelle 2.16). Unter guten Ausgangsbedingungen (d. h. Vereinbarkeit zwischen den Tätigkeiten, Balance zwischen Belastungen und Ressourcen/Aufwand und Ertrag sowie Vereinbarkeit zum Privatleben) und hohem Commitment ist demgegenüber die Frage der Employability irrelevant. Unter schlechten Ausgangsbedingungen (roter Bereich, Tabelle 2.16) sollte hingegen, unabhängig vom Commitment der Person zu den Erwerbstätigkeiten, mit geringerer finanzieller Notwendigkeit eine Reduktion bzw. ein Rückzug wahrscheinlicher sein. Ist die finanzielle Notwendigkeit hoch, jedoch die wahrgenommene Employability gleichfalls hoch, so ist auch hier eine Reduktion bzw. ein Rückzug von der oder den betroffenen Erwerbstätigkeit/en wahrscheinlich.

Für das Wohlbefinden und die Gesundheit der Person ist eine Reduktion ungünstiger oder ungewollter Arbeitsbedingungen von entscheidender Bedeutung. Fluktuationen sollten hier daher keine Ausnahme darstellen. Zentrale Forschungsfragen für weiterführende Studien sind daher:

- Wie gestaltet sich die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen bzw. wie gestalten sich die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Tätigkeiten ähnlich oder unterschiedlich?
- Ist die Person in der Lage, unter ungünstigen Arbeitsbedingungen eine oder mehrere Erwerbstätigkeiten zu reduzieren?

Auch wenn die Erwerbstätigkeiten in ihrer Gesamtheit beibehalten werden, so gibt es anderweitig Anpassungen, die die Person zur besseren Vereinbarkeit zwischen den Tätigkeiten und auch zum Privatleben im Zuge von Unzufriedenheit vornehmen kann. So kann die Person auch in geringerem Maße den Umfang reduzieren und/ oder die Lage von einer oder mehreren Tätigkeit/en kurz- oder mittelfristig verändern (siehe Abschnitt 2.2.2.5). Auch derartige Anpassungen dienen der Steigerung von Gesundheit und Wohlbefinden. Für unmittelbare Anpassungsprozesse sind Autonomie (bzw. eigene Kontrolle) und/oder ein funktionales Unterstützungssystem notwendig (siehe Abschnitt 2.2.2.1). Autonomie bezieht sich dabei nicht nur auf den Arbeitsumfang bzw. die Möglichkeit, diesen bei Bedarf reduzieren zu können, und die zeitliche Planung, sondern auch auf die Herangehensweise. So können Personen Arbeitsstrategien verändern, sodass diese weniger beanspruchend sind (z. B. Rückgriff auf Routinen und möglichst einfache Strategien). Ebenso kann Zeit eingespart werden, indem Handlungsschritte reduziert werden, die nicht unmittelbar zur Aufgabenerfüllung notwendig erscheinen. Dies birgt jedoch ein gewisses Risiko, da es sich dabei nicht selten um z. B. Kontroll- und Orientierungshandlungen handelt (vgl. ZAPF & SEMMER, 2004).

Ressourcen in der Mehrfachbeschäftigung

Soziale Unterstützung kann sowohl am Arbeitsplatz (z. B. durch Kolleg/inn/en, Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte) als auch privat (durch Familie und Freund/e/innen) erfahren werden. Dabei kann Entlastung geschaffen werden, indem z. B. ein funktionierendes Informationsmanagement besteht, was den Aufwand zur Informationssuche

erheblich reduzieren und Zufriedenheit steigern kann (COLBERT, BONO & PURVANOVA, 2016). Zudem können Vorgesetzte die Mehrfachbeschäftigung bei der Aufgabenverteilung im Blick haben oder Kolleg/inn/en gegebenenfalls Aufgaben übernehmen bzw. tauschen, um eine bessere Koordination zu ermöglichen. Hat die Person selbst eine Führungsposition inne, so kann sie möglicherweise auch Aufgaben an Mitarbeiter/innen delegieren, um eine bessere Vereinbarkeit zu ermöglichen und sich selbst zu entlasten. Die künftige Forschung sollte sich deshalb auch der folgenden Frage widmen:

- Verfügt die Person über die notwendigen Ressourcen in einer oder in mehreren Tätigkeit/en, um selbst in das Geschehen eingreifen zu können?

Haupt- und Nebentätigkeit in der Mehrfachbeschäftigung
Bisher bieten bereits bestehende quantitative Datensätze fast ausschließlich die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen vorrangig von der „Haupttätigkeit“ zu betrachten. Die Mehrfachbeschäftigung ist jedoch dadurch gekennzeichnet, dass die Bedingungen der einzelnen Erwerbstätigkeiten gemeinsam auf die Person einwirken. Um dies im Hinblick auf die Gesundheit und das Wohlbefinden zu untersuchen, müssen (alle) Haupt- und Nebentätigkeit/en gemeinsam betrachtet werden. Die Kategorisierung einer Tätigkeit als Haupt- oder Nebentätigkeit mag dabei auch ein Ausdruck der Zentralität einer Erwerbstätigkeit für die Person sein. Anhand des Interviewmaterials wurde deutlich, dass die Haupt- und Nebentätigkeit anhand verschiedener Kriterien definiert werden können (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsidentität oder Gehalt). In großen quantitativen Befragungen wird die Arbeitszeit häufig als das entscheidende Kriterium für die Differenzierung genutzt. Da die Arbeitszeit die Expositionszeit definiert, in der man bestimmten Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, scheint dieses Kriterium für gesundheitliche Fragen sinnvoll zu sein. Jedoch sind für zukünftige Forschung auch die anderen Kriterien zur Differenzierung von Haupt- und Nebentätigkeit nicht zu vernachlässigen, da sie ebenfalls von gesundheitlicher Relevanz sein können.

Letztlich kann sich auch die Zentralität einer oder mehrerer Tätigkeit/en verändern. Unsere Interviews konnten zeigen, dass gerade in Anbetracht von Unsicherheiten (siehe Abschnitt 2.2.2.5), aber auch bei verschlechterten Arbeitsbedingungen, Nebentätigkeiten zu Haupttätigkeiten ausgebaut werden können. Dies muss sich nicht nur in zeitlichem Umfang der Tätigkeiten äußern, sondern ist darüber hinaus eine Frage der Identität. Von multiplen beruflichen Identitäten kann insofern auch für Gesundheit und Leistungsfähigkeit profitiert werden (siehe Abschnitt 2.1.3). Die einseitige Betrachtung der Arbeitsbedingungen einer „Haupttätigkeit“ (ganz gleich an welchem Kriterium diese festgemacht wird) wird somit dem Phänomen der Mehrfachbeschäftigung keineswegs gerecht. Zudem können Erwerbstätigkeiten einer Person sehr unterschiedlich sein in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Qualifikationsanforderungen, die Verdienstmöglichkeiten, das gesellschaftliche Ansehen oder gar das Arbeitsfeld betreffend (z. B. Pflegebereich und politische Beratung). Die Vermutung liegt nahe, dass die Bedingungen und Arbeitsplatzsicherheit (bzw. Kontextsicherheit bei (Solo)Selbstständigkeit) der aktuellen selbsteingeschätzten „Haupttätigkeit“ von stärkerer Bedeutung für Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) sind. Aber auch deren Zusammenspiel mit Blick auf die Gesamtbeanspruchung kann entscheidend sein.

Belastungen und Ressourcen in der Mehrfachbeschäftigung
Die Kombination von Tätigkeiten bei Mehrfachbeschäftigung ist sehr variabel. Entsprechend ist es sehr schwer, die Frage zu beantworten, wie das genaue Zusammenspiel

der Belastungen und Ressourcen im Einzelnen ist. Dennoch konnten übergreifende Belastungen und Ressourcen identifiziert werden, die sich generell aus dem Vorhandensein von mehreren Tätigkeiten ergeben. Es bleibt auch für weiterführende quantitative Untersuchungen die zentrale Frage der Vereinbarkeit mehrerer Jobs: Gehen sie (nur) mit weniger Zeit für die einzelnen Tätigkeiten oder familiäre Belange, höherer Beanspruchung oder verhaltensbasierten Konflikten einher oder bieten sie (auch) mehr Möglichkeiten? Konkreter ergeben sich folgende Fragestellungen:

- Verfügt die Person insgesamt über gute Arbeitsbedingungen?
- Lassen Arbeitsumfang und Beanspruchung (einschließlich privater Verpflichtungen) Raum für Erholung?
- Werden durch die Mehrfachbeschäftigung persönliche Erfolge ermöglicht, die im Rahmen einer Einfachbeschäftigung nicht gewährleistet wären?

Motive von Mehrfachbeschäftigten

Unsere Interviews legen zudem den Schluss nahe, dass ökonomische Motive für eine Mehrfachbeschäftigung in mannigfaltiger Weise auftreten können und nicht zwangsläufig auf eine finanzielle Notlage schließen lassen (push- vs. pull-Motivation). Ferner mag auch die Motivlage der Person mit der Zeit und den Bedingungen beachtlich variieren. Eine Betrachtungsweise der Dominanz ökonomischer Motive in der bisherigen Literatur bezieht Unterschiede in Personenmerkmalen mit ein. So wird z. B. über eine Abnahme der Bedeutung dieser Motive mit zunehmendem Alter (und damit korreliert die Dauer der Mehrfachbeschäftigung) und zunehmender Qualifikation der Person (FERRINHO et al., 2007; HIPPLE, 2010) berichtet. Möglicherweise geht dies jedoch auch auf damit verbundene Merkmale der Tätigkeiten oder des Umfelds zurück, die sich mit der Dauer der Mehrfachbeschäftigung oder dem Alter und der Qualifikation der Person verändern. So verlassen beispielsweise mit zunehmendem Alter die Kinder den Haushalt, was finanzielle Notwendigkeiten verändern und andere Aspekte in den Vordergrund rücken kann. Ein anderes Beispiel mögen Veränderungen in den Erwerbstätigkeiten und/oder Ausführungsbedingungen sein (die möglicherweise auch an eine zunehmende qualifikatorische Weiterentwicklung der Person geknüpft sind), sodass mehr finanzielle Sicherheit entsteht: „… ja, theoretisch jetzt bräuchte ich auch die Nebentätigkeit, die Mehrfachbeschäftigung, nicht mehr, aber es sind einfach noch Sachen, die mir mittlerweile intrinsisch unheimlich viel Spaß machen. Wo ich sage, das mag ich irgendwie auch nicht aufgeben, ich nehme auch immer wieder Sachen mit und lern da was für meine Haupttätigkeit draus.“ (VP 03). Allerdings sind derartige Veränderungen nicht zwangsläufig mit dem Alter oder der Qualifikation korreliert. Alter oder auch Qualifikation können somit schwerlich per se als Klassifizierungskriterien mit Blick auf Motive genutzt werden. Zukünftige Forschung sollte sich entsprechend differenzierter der Frage nach den Motiven der Mehrfachbeschäftigung sowie deren Veränderungen widmen.

3 Soloselbstständigkeit

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den individuellen Merkmalen von Soloselbstständigen und deren Arbeits- und Gesundheitssituation vorgestellt. Dabei folgt die Ergebnisdarstellung, wie bei den Mehrfachbeschäftigten, dem Ablauf des Projektes und beginnt mit der Beschreibung der Hauptergebnisse aus dem ersten Teilprojekt (Abschnitt 3.1), bevor eine ausführliche Beschreibung der Ergebnisse aus dem zweiten Teilprojekt folgt (Abschnitt 3.2). Abschließend werden die Ergebnisse Zusammengefasst und weiterführende Gedanken für die zukünftige Erforschung von Soloselbstständigen formuliert (Abschnitt 3.3).

3.1 Ergebnisse der Sekundäranalysen (Teilprojekt 1)

In diesem Kapitel werden die Hauptergebnisse der Analysen der vier unterschiedlichen Datensätze (Mikrozensuserhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, European Working Conditions Survey 2010, Sozio-ökonomisches Panel 2000-2014) zusammenfassend dargelegt. Zum einen wird auf die Prävalenz von Soloselbstständigen in Deutschland eingegangen. Zum anderen liegt der Fokus auf der zusammenfassenden Beschreibung individueller, kontextueller und Tätigkeitsmerkmale sowie von Gesundheits- und Leistungsparametern des durchschnittlichen Soloselbstständigen (Abschnitt 3.1.1). Darüber hinaus wird die aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 abgeleitete vorläufige Typologie vorgestellt (Abschnitt 3.1.2). Ebenso wurden tiefergehende Analysen zu einzelne Fragestellungen vorgenommen, deren Ergebnisse in Abschnitt 3.1.3 vorgestellt werden. Das Kapitel schließt mit einer kurzen Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem ersten Teilprojekt (Abschnitt 3.1.4).

3.1.1 Zentrale Ergebnisse der Datenbanken

Prävalenz
Gemäß Mikrozensus 2014 sind 6.2 % der Erwerbstätigen soloselbstständig. Vergleichbar dazu sind 6.0 % gemäß den Daten des EWCS soloselbstständig. Mit insgesamt 5.7 % Soloselbstständigen im Jahr 2014 liegen die Angaben des SOEP sowie der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (5.0 %) unter jenen, die gemäß dem Mikrozensus zu erwarten wären. Alle Angaben klammern mehrfachbeschäftigte Soloselbstständige aus. Des Weiteren ist bei den Angaben zu beachten, dass diese auf unterschiedlichen Stichproben beruhen hinsichtlich der mindestens geleisteten Arbeitsstunden pro Woche in der Haupttätigkeit (siehe Abschnitt 1.5.1).

Individuelle Merkmale der Person
Sowohl die bisherige Literatur als auch unsere Auswertungen der Datenbanken (mit Ausnahme des EWCS) belegen, dass der Anteil von Erwerbstätigen mit Migrationserfahrung unter den Soloselbstständigen konsistent höher ist als unter den Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n. Die Angaben des SOEP sind hier etwas präziser: In der Gesamtbetrachtung des Migrationshintergrunds (jedoch nicht im Hinblick auf den direkten Hintergrund) zeigt sich eine vergleichsweise höhere Migrationserfahrung unter den Soloselbstständigen als unter den Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n.

Konsistent über die verschiedenen Datenbanken konnte gezeigt werden, dass Soloselbstständigkeit ein Phänomen älterer Erwerbstätiger ist. Dies trifft jedoch auf Selbstständige allgemein zu. Gleichermaßen konsistent über alle Datensätze zeigt

sich, dass der Frauenanteil unter Soloselbstständigen höher ist als unter Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n. Jedoch sind Frauen unter den Selbstständigen allgemein im Vergleich zu den abhängig Beschäftigten unterrepräsentiert. Abbildung 3.1 gibt einen Überblick über die Altersverteilung innerhalb der Gruppe der Soloselbstständigen bzw. der Soloselbstständigen innerhalb der einzelnen Altersgruppen basierend auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. Nur 11.8 % der Soloselbstständigen sind demnach unter 35 Jahre alt. Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn man sich den Anteil der Soloselbstständigen innerhalb der einzelnen Altersgruppen ansieht. Anteilsmäßig kommt zwischen 2.8 % (Personen unter 25 Jahren) und 6.3 % (Personen im Alter von 50 Jahren und älter) in den Alterskohorten Soloselbstständigkeit vor.

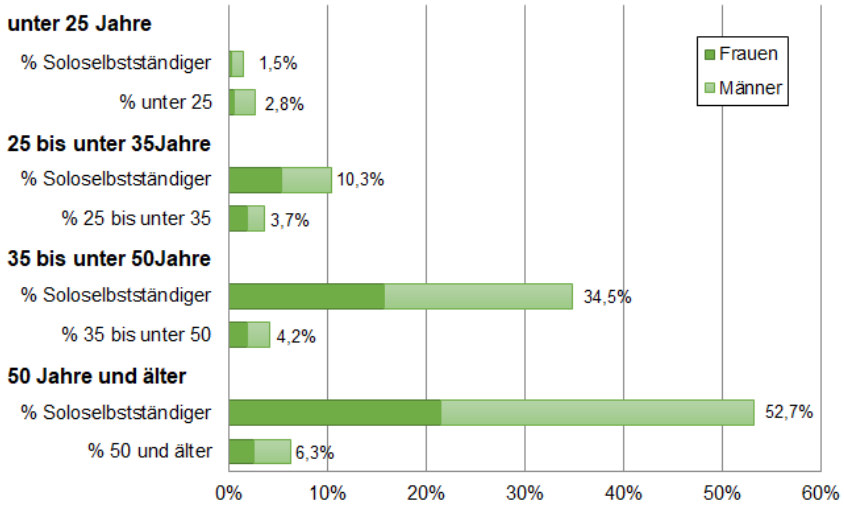


Abb. 3.1 Häufigkeit von Soloselbstständigkeit nach Alterskategorien in Prozent – reduzierte Gesamtstichprobe der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (N = 18.500, eigene Darstellung)

Das SOEP bietet zudem Informationen zu der Persönlichkeit (im Sinne des Fünf-Faktoren-Modells). Es zeigt sich das folgende Bild: Soloselbstständige Frauen und Männer zeigen sich im Mittel weniger gewissenhaft als Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n. Während sich für selbstständige Männer keine Unterschiede zwischen den Beschäftigungsformen in der Offenheit für Erfahrungen zeigen, sind bei soloselbstständigen Frauen signifikant höhere Werte als bei jenen mit Mitarbeiter/inne/n zu beobachten. Bezüglich Neurotizismus, Extraversion und Verträglichkeit zeigen sich keinerlei signifikante Unterschiede.

Kontextfaktoren

Soloselbstständige sind am häufigsten im Dienstleistungsbereich vertreten. Dies zeigt Abbildung 3.2 exemplarisch anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Diese gibt einen Überblick über die Verteilung von Soloselbstständigen über verschiedene Wirtschaftszweige. Unter jenen, die einer Soloselbstständigkeit nachgingen, waren 2012 47.3 % im Dienstleistungsbereich tätig. Der Bereich Industrie war unter den Soloselbstständigen mit 6.7 % vergleichsweise seltenen vertreten. Relativiert an der Häufigkeit im Gesamtdatensatz ist neben „anderen Wirtschaftszweigen“ der Dienstleistungsbereich weiterhin am stärksten vertreten.

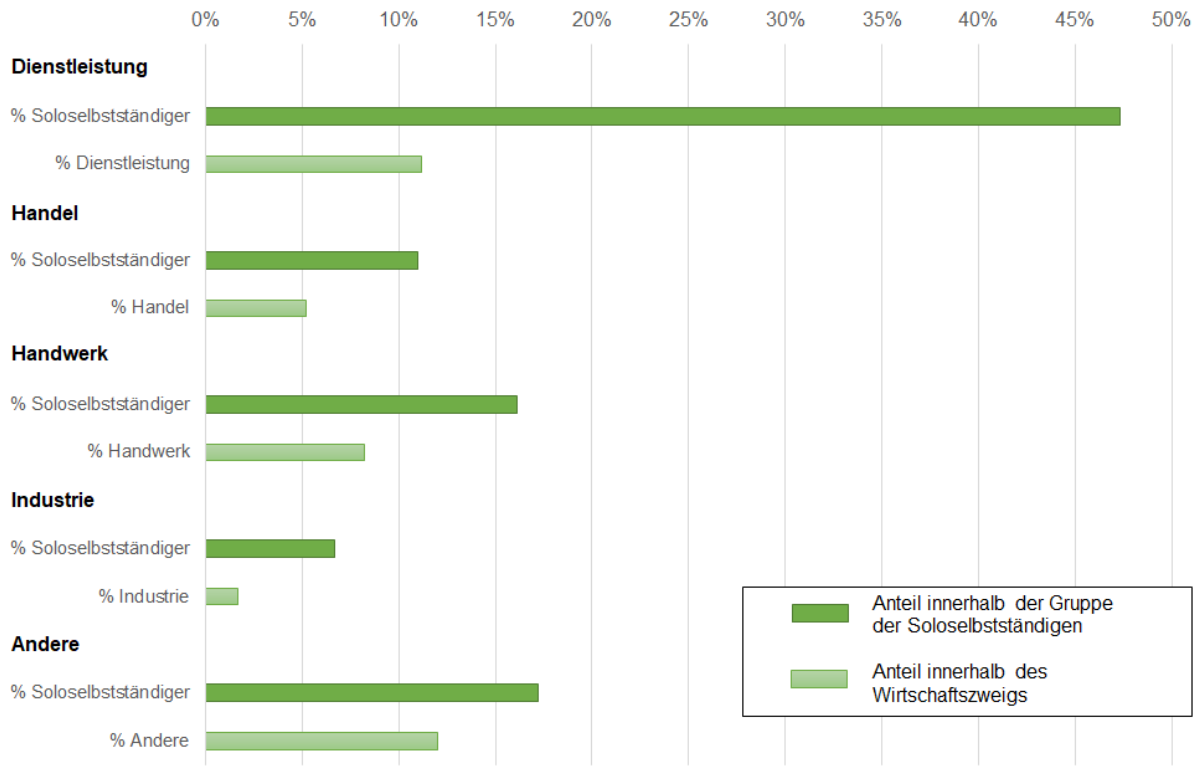


Abb. 3.2 Häufigkeit genannter Soloselbstständigkeit differenziert nach Wirtschaftszweig innerhalb der Gruppe der Soloselbstständigen bzw. des jeweiligen Wirtschaftszweigs in Prozent (N = 18.500, eigene Darstellung)

Weiterhin weisen Soloselbstständige sowohl gemäß der Literatur als auch in den verschiedenen Datenbanken eine niedrigere Wochenarbeitszeit als Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n auf, jedoch eine höhere als abhängig Beschäftigte. Dieser Effekt zeigt sich sowohl für Männer als auch für Frauen in gleicher Weise. So arbeiten beispielsweise ausgehend von den SOEP-Daten Soloselbstständige im Mittel 41 Stunden pro Woche, während Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n 49 Stunden pro Woche arbeiten.

Auch berichten über die verschiedenen Datenbanken hinweg Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n häufiger von Arbeitszeiten außerhalb des Normalarbeitstages (Arbeit an den Wochentagen von Montag bis Freitag, ohne Spät- oder Nachtarbeit) als Soloselbstständige. Diese hingegen berichten aber beispielsweise häufiger vom Arbeiten am Wochenende als abhängig Beschäftigte.

Soloselbstständige weisen im Mittel einen geringeren sozialen Status auf als Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n. Spezifischer betrachtet gilt: Während basierend auf den Daten des SOEP bis zu einem Alter von 35 Jahren der (berufliche) Status der Soloselbstständigen signifikant jenen der Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n übertrifft (Ausnahme sind Frauen unter 25 Jahren), wendet sich das Blatt in den Gruppen über 35 Jahren zugunsten der Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n. Gemäß der vorhandenen Literatur ist die Statusmobilität (d. h. die Häufigkeit des Wechsels zu einer anderen Erwerbsform) unter Soloselbstständigen höher als unter abhängigen Beschäftigten. So zeigen beispielsweise die Berechnungen auf Basis des SOEP von BRENKE (2013), dass etwas mehr als die Hälfte der Soloselbständigen fünf Jahre

später weiterhin in dieser Erwerbsform tätig sind, ca. 12.0 % bis 28.0 % in eine abhängige Beschäftigung gewechselt haben und ca. 10.0 % eigene Mitarbeiter/innen angestellt haben. Auch eine Aufgabe des Geschäfts wäre ein möglicher Weg. Betrachten wir die Angaben bei der ersten Nennung der (Solo)Selbstständigkeit im SOEP (2000 bis 2014), so zeigt sich, dass Soloselbstständige im Vergleich zu Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n bedeutend häufiger im Vorjahr arbeitslos gemeldet waren. Hier könnten Förderprogramme für Gründungen aus der Erwerbslosigkeit eine Rolle spielen.

Tätigkeitsmerkmale
Gemäß des SOEP (hier insbesondere Männer betreffend) sowie der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung erfahren Soloselbstständige mehr Arbeitsplatzunsicherheit als abhängig Beschäftigte und Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n. Das Risiko, andere aufgabenbezogene Belastungen (z. B. Überforderung, Zeitdruck oder Arbeitsunterbrechungen) zu erleben, ist insgesamt weniger stark ausgeprägt in der Soloselbstständigkeit.

Insbesondere bezüglich der Ressourcen bedarf es weiterer Forschung. Gemäß SOEP berichten zum Beispiel soloselbstständige Männer und Frauen über den gesamten betrachteten Zeitraum hinweg von geringerer Autonomie als Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n. Dem hingegen haben Soloselbstständige aber mehr Autonomie als abhängig Beschäftigte. Es zeigen sich in der Literatur sowie in den Datenbanken bereits Hinweise, dass auch Soloselbstständige in sozialen Gefügen agieren, was jedoch in den bisherigen Untersuchungen wenig Beachtung gefunden hat. Dabei geht es nicht nur wie im klassischen Sinne um Kolleg/inn/en und Vorgesetzte, sondern um Kunde/inne/n, Auftraggeber/innen, Zulieferer oder andere Soloselbstständige.

Gesundheits- und Leistungsparameter
Bezüglich der Gesundheit zeigt sich über verschiedene Parameter in den Datenbanken ein besseres Bild für Soloselbstständige gegenüber abhängig Beschäftigten. Jedoch zeigt sich diesbezüglich gegenüber Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n eher ein gemischtes Bild.

Die Ergebnisse aus den Datenbanken wie auch die bisherige Literatur legen nahe, dass Soloselbstständige ein niedrigeres Einkommen als Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n und als abhängig Beschäftigte beziehen. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg ist in den Daten des SOEP das Brutto- und Nettoeinkommen für soloselbstständige Männer und Frauen niedriger als für jene mit Mitarbeiter/inne/n. Mit Blick auf das Haushaltseinkommen zeigen gleichfalls selbstständige Frauen und Männer mit Mitarbeiter/inne/n ein höheres Einkommen als Soloselbstständige. Im Vergleich zum Einkommen abhängig Beschäftigter sind die Angaben weder in unseren Analysen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (wo sich ein erhöhtes Risiko zeigt, als Soloselbstständiger in der Gruppe zu sein, die monatlich weniger als 1.500.00 € verdient) und des EWCS (wo sich dieser Effekt nicht zeigt) noch in der bisherigen Literatur eindeutig. Die Einkommensspanne erscheint dabei unter Soloselbstständigen höher als unter abhängig Beschäftigten (siehe auch BRENKE & BEZNOSKA, 2016).

Das Bild bezüglich der Zufriedenheit ist durchmischt. Allgemein berichten soloselbstständige Männer und Frauen eine geringere Arbeitszufriedenheit als jene mit Mitarbeiter/inne/n. Die Zufriedenheit mit der Freizeit erweist sich jedoch im Mittel sowie konsistent über die einzelnen Jahre für soloselbstständige Männer und Frauen als höher

im Vergleich zu jenen mit Mitarbeiter/inne/n. Die Einschätzung der eigenen Lebenszufriedenheit in fünf Jahren gemäß SOEP zeigt sich im Mittel bei Männern mit Soloselbstständigkeit signifikant geringer als für jene mit Mitarbeiter/inne/n über alle Erhebungszeitpunkte. Für Frauen zeigen sich hier keinerlei Unterschiede in Abhängigkeit von der Erwerbsform. Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und des EWCS zeigen zudem, dass Soloselbstständige mit verschiedenen Aspekten bei der Arbeit (z. B. mit Art und Inhalt der Tätigkeit, den Möglichkeiten die eignen Fähigkeiten anzuwenden oder den körperlichen Arbeitsbedingungen) häufig zufriedener sind als abhängig Beschäftigte

Insgesamt zeigen die Auswertungen der verschiedenen Datensätze hinsichtlich der individuellen und kontextuellen Merkmale von Soloselbstständigen ein einheitliches Bild. Somit ist die Soloselbstständigkeit eher ein Phänomen älterer erwerbstätiger Personen. Des Weiteren sind in dieser Beschäftigungsform mehr Frauen und Personen mit Migrationshintergrund als in der Selbstständigkeit mit Mitarbeiter/inne/n. Hinsichtlich der Arbeitssituation gibt es Hinweise, dass das Risiko, aufgabenbezogene Belastungen zu erleben, insgesamt weniger stark ausgeprägt ist in der Soloselbstständigkeit. Die Auswertungen der unterschiedlichen Datensätze bezüglich verschiedener Gesundheits- und Leistungsparameter kommen eher zu ambivalenten Ergebnissen und es lassen sich keine einheitlichen Muster finden.

Dieses Ergebnis legt wie bei den Mehrfachbeschäftigten ebenfalls nahe, dass es innerhalb der Soloselbstständigen verschiedene Untergruppe gibt, die mit verschiedenen Arbeits- und Gesundheitssituationen konfrontiert sind, die sich aber bei einer allgemeinen Analyse überdecken. Somit unterstreicht das Ergebnis die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung von Soloselbstständigen. Deswegen wurde mittels Clusteranalysen eine Typologisierung basierend auf der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 entwickelt. Die Ergebnisse dieser werden im Folgenden vorgestellt.

3.1.2 Vorläufige Typologie

Die Ausgangssituation für die Typologisierung bildete ebenfalls die Typologie für befristet Beschäftigten von MARLER, BARINGER und MILKOVICH (2002), die auf den Kernmerkmalen Qualifikation/Employability und Freiwilligkeit beruht. Einschränkend ist anzumerken, dass sich die im Datensatz vorhandenen Konstrukte jedoch an abhängigen Beschäftigungsverhältnissen orientieren. Entsprechend lassen sich Soloselbstständige anhand der vorliegenden Daten nur bedingt sinnvoll kategorisieren.

Bezüglich der Frage der Qualifikation wurden zwei Maße für die Bildung der Merkmalskombinationen herangezogen. Zum einen verwendeten wir die Magnitude-Prestigeskale (MPS), welche sich auf das gesellschaftliche Ansehen eines Berufs bezieht. Die MPS der 883 Soloselbstständigen reicht von 30.10 für Landarbeitskräfte bei Männern (bzw. 32.30 bei Frauen im Bereich Reinigungskräfte) bis zu 191.30 für Ärzte bzw. Ärztinnen oder Apotheker/inne/n bei Männern und Frauen. Im Mittel liegt die MPS bei 72.51 (SD = 29.59). Für Männer liegt der Mittelwert etwas geringer (M = 70.66, SD = 27.98) als für Frauen (M = 74.94, SD = 31.45). Zum anderen haben wir den maximalen Ausbildungsabschluss hinzugezogen. Die Mehrheit der Soloselbstständigen verfügt über eine „betriebliche, schulische Berufsausbildung/ einfache, mittlere Beamte“ (43.0 %) gefolgt von „Fachhochschul-, Universitätsabschluss/ gehobene, höhere Beamte“ (39.0 %). Dabei verteilen sich bei Männern die beiden Bereiche anteilsmäßig in etwa gleich stark.

Eine schwierige wirtschaftliche Lage sollte im engen Zusammenhang zur Freiwilligkeit der Art der Beschäftigung stehen. Auch die Frage der subjektiven Einschätzung der Wirtschaftlichkeit der eigenen Organisation, des Einkommens sowie die Region (Ost vs. West) erschienen uns als plausible Merkmale für die Gruppierung. Es ließ sich jedoch anhand der vorhandenen Merkmale im Datensatz keine entsprechende Merkmalskombination finden. Entsprechend haben wir die „Erwerbslosenquote“ (EWL) der (Haupt-) Erwerbstätigkeit (auf Basis der als sozialversicherungspflichtig registrierten Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland 2011) ermittelt. Sie dient als Proxy für die Beschäftigungsstabilität, in der Art, dass eine hohe Erwerbslosenquote, ein Tätigkeitsfeld (zumindest für abhängig Beschäftigte) mit einem hohen Risiko, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein, kennzeichnet. Hier erwies sich die Erwerbslosenquote nach Geschlecht und Beruf (d. h. wie hoch ist die Erwerbslosenquote in einem bestimmten Beruf für Frauen bzw. Männer) als eine bedeutsame Variable für die Gruppierung von Soloselbstständigen. Die EWL der 883 Soloselbstständigen reicht von 0.10 für Frauen und 0.30 für Männer im Bereich Theologie und Gemeindearbeit bis zu 42.50 bei Frauen im Bereich Textilverarbeitung (bzw. 32.70 bei Männern im Objekt-, Personen-, Brandschutz und Arbeitssicherheit). Im Mittel liegt die EWL bei 10.31 (SD = 8.26) und ist höher für Frauen (M = 11.03, SD = 8.99) als für Männer (M = 9.76, SD = 7.63).

Alter spielt für den Übergang in verschiedene Lebensphasen eine kritische Rolle. (Solo-)Selbstständigkeit betrifft in Deutschland vermehrt Menschen im Alter von 50 Jahren und älter. Das mittlere Alter der 883 Soloselbstständigen liegt bei 49.68 Jahren (SD = 11.69); im Mittel vergleichbar für Frauen (M = 48.43, SD = 11.18) und Männer (M = 50.63, SD = 11.99). Die Mehrheit der Soloselbstständigen (53.0 %) ist in der Alterskategorie über 50 Jahren anzutreffen.

Die Clusterung basiert somit auf:

- dem gesellschaftlichen Ansehen eines Berufs (MPS),
- der „Erwerbslosenquote“ (EWL) der Haupt-Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit des Geschlechts (d. h. dem Risiko, in einem bestimmten Beruf, als Mann oder als Frau, erwerbslos zu werden),
- dem Alter der Person sowie
- dem maximalen Ausbildungsabschluss (Qualifikation).

Getrennt für Frauen und Männer konnten so vorläufig 9 Typen differenziert werden. Diese teilen sich auf in 5 Typen für die 382 Männer und 4 Typen für die 501 Frauen im Datensatz.
Der erste Typus *Status unsicher* ist gekennzeichnet durch einen geringen Status und eine vergleichsweise hohe Erwerbslosenquote nach Geschlecht. Bei den Frauen kommt hier eine vergleichsweise geringere Qualifikation hinzu. Exemplarische Berufsfelder in diesem Bereich sind für Frauen Assistenzberufe im Gesundheitswesen, Körperpflege (Kosmetikerinnen) oder Textilverarbeitung. Berufsfelder für Männer sind exemplarisch im Bereich der Bürohilfskräfte, Versicherungsvertreter oder im Berufsoberfeld der Produktion im Gartenbau, als Maler, Stuckateur, Dachdecker, bzw. im Bereich des Bautenschutzes oder auch der Gebäudetechnik (Klimaanlagen, Sanitär, Heizung) zu finden.

Der zweite Typus *Jung gering-qualifiziert* umfasst Personen mit vergleichsweise jüngerem Alter, geringerem beruflichen Status und geringerer Qualifikation. Frauen sind

hier beispielsweise in den Bereichen „soziale Berufe“ als Kinder- und Lernbetreuerinnen zu finden. Männer sind hier beispielsweise in den Bereichen Aus-/ Trockenbau, als Isolateur, Zimmermann, Glaser, in der Fototechnik oder als Tontechniker selbstständig tätig. Davon abzugrenzen ist ein weiterer, bezüglich des Alters ähnlicher Typ *Jung hoch-qualifiziert*, mit Berufen im Bereich von Redaktion und Journalismus oder Softwareentwicklung und Programmierung.
Der Typus *Prestige* beinhaltet Personen mit höherem beruflichem Status und vergleichsweise hoher Qualifikation. Hier finden sich eher wissensintensivere Tätigkeiten. Darunter fallen selbstständige Human- und Zahnmediziner/innen, Rechtsberater/innen oder auch Psycholog/inn/en bzw. nicht-ärztliche Psychotherapeut/inn/en.

Der letzte Typus *Sicher* umspannt jedoch zwei große Gruppen von 267 Frauen und 337 Männern, deren typische Berufsfelder sich durch eine geringere Erwerbslosenquote auszeichnen. Dieser umfasste eine große Bandbreite an Berufen; u. a. in der Unternehmensberatung. Entsprechend haben wir in einer Gesamtbetrachtung beider Geschlechter unabhängig von der Erwerbslosenquote Personen dieses Typus erneut typologisiert und vier Untertypen gebildet, wobei die Differenzierung nach Geschlecht für diese Gruppe aufgehoben wurde. Die damit vorliegende Typologie umfasst insgesamt 11 Typen. Abbildung 3.3 fasst die Zuordnung der einzelnen Typen zusammen.

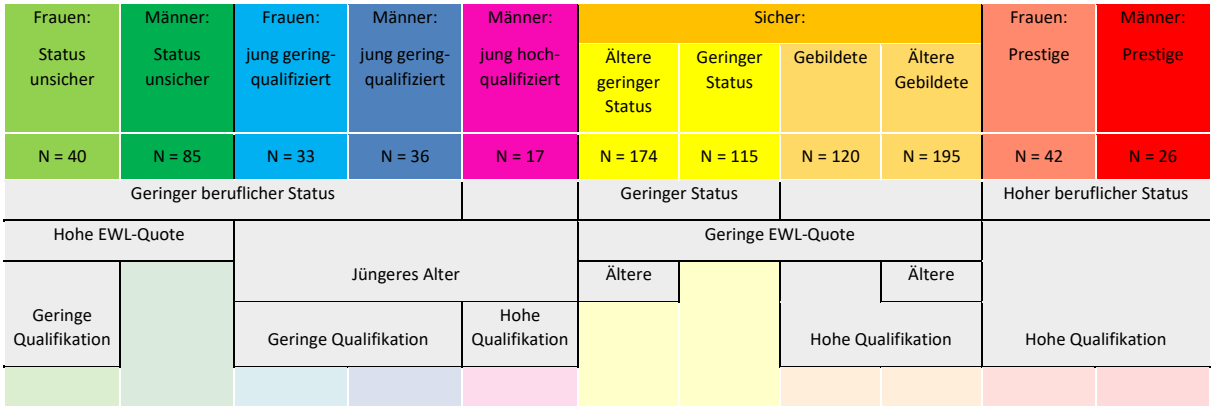


Abb.3.3 Zuordnung zur Typologie Soloselbstständiger und ihrer Anzahl im Datensatz (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung)

Zwar lassen sich vereinzelt differenzielle Effekte zwischen den einzelnen Typen von Soloselbstständigen bezüglich der Arbeits- und Gesundheitssituation finden und es unterscheiden sich gerade die Typen an den Rändern der Typologie (*Status unsicher* vs. *Prestige*). Jedoch weißt die Typologie nicht die gewünschte Güte auf und ist als vorläufig zu betrachten. Die bisherige Datengrundlage ist nicht an den Spezifika der Selbstständigkeit orientiert. Entsprechend lassen sich Soloselbstständige anhand der bisher vorliegenden Daten nur bedingt sinnvoll kategorisieren. Diese Grundlage und dementsprechend auch die Typologie muss in der nächsten Projektphase geprüft und erweitert werden.

Neben den bisherigen vorgestellten allgemeinen Ergebnissen zur Arbeits- und Gesundheitssituation von Soloselbstständigen und der Typologie dieser, wurden im Rahmen des Projektes einzelnen Fragestellungen intensiver beleuchtet. Die Ergebnisse dieser Analysen werden im Folgenden vorgestellt.

3.1.3 Tiefergehende Analysen zu ausgewählten Fragestellungen

Bedürfnisbefriedigung, Erfolg und Gesundheit
Neben der Wahl des Berufes (Selektion) spielt aber auch die Bindung an den gewählten beruflichen Lebensweg eine Rolle. Auch hier gilt, dass je besser die Passung zwischen Persönlichkeit und Beruf (person-job-fit; SPOKANE, MEIR & CATALANO, 2000) ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Person im entsprechenden Beruf verbleibt und damit erfolgreich und zufrieden ist. Auch Persistenz im Sinne einer Bindung an die selbstständige Tätigkeit als präferierten Karriereweg (career commitment; COLARELLI & BISHOP, 1990) hängt stark von individuellen Motiven und der Persönlichkeit der/des Selbstständigen ab (vgl. BALUKU, KIKOOMA & OTTO, 2018).

In der Literatur wird selbstständige Erwerbstätigkeit (unabhängig ob mit oder ohne Mitarbeiter/innen) häufig mit höheren Belastungen als abhängige Beschäftigung in Verbindung gebracht. So zeigen frühere Studien in Übereinstimmung mit unseren Sekundäranalysen, dass Selbstständige im Durchschnitt länger arbeiten, mehr und vielfältigeren Aufgaben, unsichereren Einkommensperspektiven und mehr widersprüchlichen Rollenerwartungen als abhängige Beschäftigte ausgesetzt sind (MOSER et al., 2000). Jedoch wird Selbstständigkeit auch mit einem höheren Maß an Ressourcen in Verbindung gebracht. So berichten Selbstständige konsistent von einer größeren Autonomie (HUNDLEY, 2001; THOMPSON, KOPELMAN & SCHRIESHEIM, 1992) sowie einer höheren Kompetenzentfaltung und Selbstverwirklichung (MÜLLER, 1999) durch ihre Tätigkeit als abhängig Beschäftigte. Die Effekte dieser persönlichkeits- und gesundheitsförderlichen Ressourcen beruflicher Selbstständigkeit scheinen die Effekte der erwähnten Belastungen zu überwiegen. So haben bisherige Studien gezeigt, dass Selbstständigkeit nach subjektiven Kriterien eine erfolgreiche Erwerbsform ist (MOSER et al., 2000). Zum Beispiel weisen Selbstständige im Vergleich zu abhängig Beschäftigten ein geringeres Stress-Level und einen geringen Beschwerdedruck auf (HESSELS, RIETVELD & VAN DER ZWAN, 2017) sowie ein besseres Wohlbefinden (BERGLUND, JOHANSSON SEVÄ & STRANDH, 2015; STAM et al., 2016). Auch zeigen Selbstständige im Vergleich zu Nicht-Selbstständigen konsistent eine höhere Arbeitszufriedenheit (BLANCHFLOWER, 2000; BENZ & FREY, 2008a, 2008b; FUCHS-SCHÜNDELN, 2009).

Eine Theorie, die herangezogen wird, um die Effekte von Ressourcen der beruflichen Selbstständigkeit auf subjektive Erfolgsindikatoren, wie Stress, Arbeitszufriedenheit und affektives Commitment zu untersuchen, ist die Selbstbestimmungstheorie (vgl. BENZ & FREY, 2008a, 2008b), die annimmt, dass Personen drei basale psychologische Bedürfnisse haben (DECI & RYAN 1985; DECI & RYAN, 2000; DECI, OLAFSEN & RYAN, 2017). Das Bedürfnis nach *Kompetenz* wird definiert als Bedürfnis danach, sich kompetent durch effektives Handeln zu fühlen. Das Bedürfnis nach *Autonomie* wird definiert als Bedürfnis danach, sich selbstbestimmt und frei von Kontrolle zu fühlen. Das Bedürfnis nach *sozialer Eingebundenheit* wird definiert als Bedürfnis danach, sich Verbunden mit anderen zu fühlen. Autoren, die die Selbstbestimmungstheorie auf die berufliche Selbstständigkeit anwenden (z. B. BENZ & FREY, 2008a, 2008b), nehmen an, dass Selbstständigkeit, dadurch, dass sie höhere Autonomie, Kompetenzentfaltung und Selbstverwirklichung als abhängige Beschäftigung bietet, ein höheres Befriedigungspotenzial der Bedürfnisse nach Kompetenz und Autonomie liefert als abhängige Beschäftigung. Als Folge sollten Selbstständige eine höhere autonome Motivation für ihre Tätigkeit empfinden als abhängig Beschäftigte, was sich wiederum positiv auf subjektive Erfolgskriterien auswirken sollte. Dies lässt sich in aktuellen Studien

nicht nur für Selbstständige im Vergleich zu abhängig Beschäftigten nachweisen (BA-LUKU, 2017), sondern auch bei Kontrastierung innerhalb der Gruppe von Selbstständigen, wo es differentiell unterschiedliche Erklärungsmuster für Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n und Solostelbständige in Abhängigkeit der Bedürfnisbefriedigung gibt (SCHUMMER et al., under review).

Auf Basis des Working Conditions Survey (EWCS, 2010) konnten wir unterschiedliche Muster der Bedürfnisbefriedigung zwischen Selbstständigen mit und ohne Mitarbeiter/inne/n in Bezug auf die Verbundenheit (affektives Commitment) mit dem eigenen Unternehmen zeigen. Diese Verbundenheit zeigte sich weniger stark ausgeprägt für Soloselbstständige, als für jene mit Mitarbeiter/inne/n. Für Soloselbstständige scheint für diese Verbundenheit insbesondere die Befriedigung des Bedürfnisses nach Kompetenz und Autonomie bedeutsam, beispielsweise als Ausdruck von Sinn und Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit.

3.1.4 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Literatursichtung sowie der sekundäranalytischen Auswertungen geben wie bei den Mehrfachbeschäftigten auch für die Soloselbstständigen einen ersten Einblick in deren individuelle Merkmale sowie deren Arbeits- und Gesundheitssituation. Des Weiteren konnten bereits einige Forschungslücken hinsichtlich der interessierenden Fragestellungen geschlossen werden. So zeigten die Auswertungen zum Beispiel, dass der Anteil jener mit Migrationserfahrung und der Frauenanteil unter den Soloselbstständigen höher als bei Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n und Soloselbstständige häufiger im Vorjahr erwerbslos als Selbstständige mit Mitarbeiter/innen und abhängig Beschäftigte waren. Des Weiteren zeigten die Analysen, dass Soloselbstständige häufiger mehr Arbeitsplatzunsicherheit empfinden und häufiger ein niedrigeres Einkommen beziehen als die Vergleichsgruppen. Hinsichtlich der Gesundheitssituation zeigte sich eher ein ambivalentes Bild für Soloselbstständige. Dies lässt sich möglicherweise ebenfalls auf Subgruppen bzw. unterschiedliche Typen von Betroffenen zurückführen, sodass sich Effekte bezüglich Belastungen, Ressourcen und Beanspruchung überlagern können. So wurde auch für die Soloselbstständigen eine Typologie entwickelt basierend auf den Merkmalen gesellschaftliches Ansehen eines Berufes, „Erwerbslosenquote“ (EWL) der Haupterwerbstätigkeit in Abhängigkeit des Geschlechts, Alter der Person sowie maximaler Ausbildungsabschluss (Qualifikation). Die Frage, die sich jedoch stellt, ist, ob und inwieweit die bestehenden theoretischen Annahmen, die auf dem Verständnis der Belastung und Beanspruchung abhängig Beschäftigter basieren, auf Soloselbstständige übertragen werden können. Es handelt sich somit um eine vorläufige Typologie, die im weiteren Projektverlauf weiterentwickelt und spezifiziert werden muss.

Zudem lassen die verwendeten Datenbanken (Mikrozensuserhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, European Working Conditions Survey 2010, SOEP 2000-2014) an anderer Stelle noch wichtige Fragen offen. Offene Fragen beziehen sich dabei unter anderem auf die berufliche und private Unterstützung (z. B. Unterstützungssysteme) von Soloselbstständigen und auch auf deren Erwerbssicherheit. Diese Fragen sind für das Verständnis von Soloselbstständigkeit jedoch unabdingbar. Zudem sind die bisherigen Erkenntnisse überwiegend Momentaufnahmen ohne Prozessperspektive. Um die geschilderten Lücken zu schließen und einen wei-

teren tiefergehenden Einblick in die Arbeits- und Gesundheitssituation von Soloselbstständigen zu bekommen wurde im zweiten Teilprojekt eine großangelegte qualitative Interviewstudie durchgeführt. Die Ergebnisse werden nachfolgend präsentiert.

3.2 Qualitative Interviewstudie (Teilprojekt 2)

Im zweiten Teilprojekt wurden qualitative Interviews ebenfalls mit Soloselbstständigen geführt und das Datenmaterial mittels qualitativer Inhaltsanalyse (MAYRING, 2008) in Kombination mit der Ground Theory (GLASER & STRAUSS, 1967) ausgewertet worden. Dabei ist auch für die Soloselbstständigen ein eigenständiges Rahmenmodell zur Beschreibung der bedeutsamen Faktoren und Mechanismen deren Arbeits- und Gesundheitssituation basierend auf den Annahmen des arbeitspsychologischen Stressmodells (BAMBERG et al., 2006) entwickelt worden.

Im Folgenden werden jeweils zuerst die Charakteristika der Stichprobe der interviewten Soloselbstständigen beschrieben (Abschnitt 3.2.1). Anschließend werden das im Zuge der qualitativen Auswertung erweiterte Rahmenmodell und seine Komponenten differenziert erläutert (Abschnitt 3.2.2). Wie bei den Mehrfachbeschäftigten gilt, dass alle benannten Aspekte gleichermaßen zu berücksichtigen sind und keine Quantifizierung des gesammelten Materials vorzunehmen ist, da eine Soloselbstständigkeit je nach Tätigkeit (und Markt) sowie der spezifischen Ausgestaltung viele Gesichter haben kann. Abschließend wird in diesem Kapitel ebenfalls die Frage nach den Wünschen zur Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz erörtert (Abschnitt 3.2.3).

3.2.1 Design und Charakteristika der Stichprobe

Um möglichst eine breite Variation an unterschiedlichen Soloselbstständigen in den Interviews abzudecken und die Typologie aus Teilprojekt weiterzuentwickeln und anzupassen, erfolgte die Auswahl der Interviewteilnehmer/innen anhand der Typologie, die in Teilprojekt 1 entwickelt wurde (siehe Abschnitt 3.1.2). Anhand eines Quotenstichprobenplans, der alle 11 Typen von Soloselbstständigen beinhaltet, wurde basierend auf dem prozentualen Vorkommen der verschiedenen Typen in der repräsentativen Stichprobe der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 festgelegt, wie viele Personen pro Type interviewt werden sollten. Abbildung 3.4 legt die empfohlenen und akquirierten Interviewteilnehmer/innen dar. Auf Grundlage dieser Annahmen zur Auswahl wurden Kontaktdaten von 40 potentiellen Freiwilligen zur Teilnahme gesammelt. Dabei wurden Personen mit Mehrfachbeschäftigung nicht von der Analyse ausgeschlossen. Neben persönlichen Kontakten wurde/n auf der Website der Universität sowie über einen Link der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) über das Projekt berichtet und Teilnehmer/inn/en geworben. Zudem wurde für jede Beschäftigungsform ein Flyer erstellt, welcher u. a. die Ziele des Projekts, die geplante Interviewstudie sowie den Nutzen der Interviewteilnahme für die potenziellen Interviewpartner/innen skizzierte. Von den so erhaltenen Kontakten nahmen 29 Soloselbstständige am Interview teil; darunter 11 Frauen und 18 Männer (siehe Abbildung 3.4). Daraus ergibt sich eine Teilnahmequote von 72.5 %. Der qualitative Stichprobenplan in Abbildung 3.4 zeigt auf, wie viele Interviews pro Typ für die Studie anvisiert und schließlich realisiert werden konnten. Hinsichtlich der Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen der Soloselbstständigen weist das Datenmaterial eine theoretische Sättigung auf.

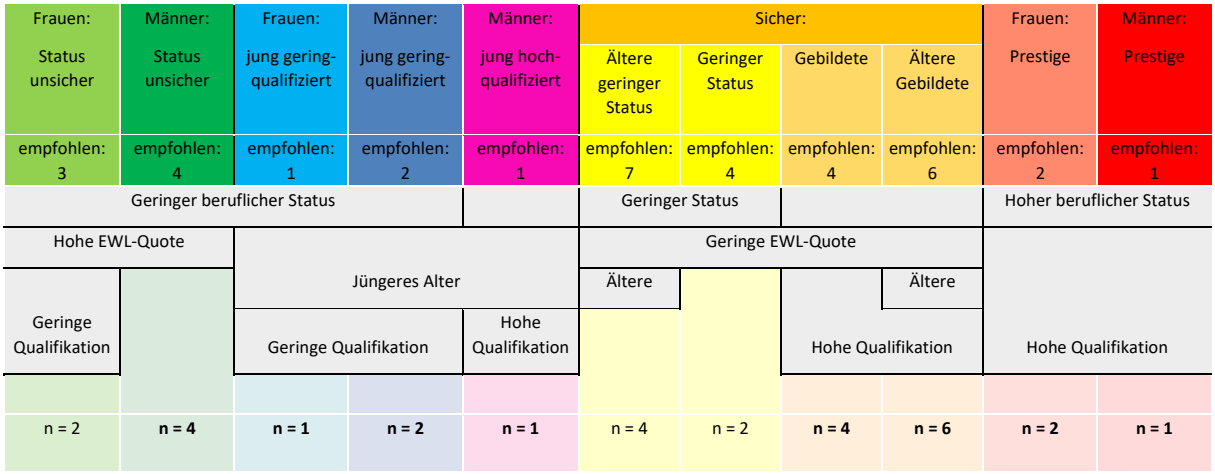


Abb. 3.4 Anzahl empfohlener und akquirierter Interview-Teilnehmer/innen gemäß der vorläufigen Typologie (kalkuliert für anteilsmäßig N = 35 Interviews) – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29)

Sämtliche Teilnehmer/innen sind in den alten Bundesländern wohnhaft. Von befragten Soloselbstständigen berichteten 27 Teilnehmer/innen, eine einfache deutsche Staatsbürgerschaft zu haben. Die Zusammensetzung entspricht bezüglich des Geschlechterverhältnisses sowie des Alters unter den Soloselbstständigen den Ergebnissen der Sekundäranalysen im ersten Teilprojekt. So befindet sich der überwiegende Teil der Interviewteilnehmer/innen im Bereich der über 50-Jährigen (siehe Abbildung 3.5). Die Angaben variieren zwischen 25 und 84 Jahren. Das mittlere Alter liegt bei 52.86 Jahren (SD = 13.31); 56.56 Jahre bei Männern und 46.82 Jahre bei Frauen. Mit Blick auf den maximalen Ausbildungsabschluss erscheinen die von uns interviewten Personen vergleichsweise etwas höher qualifiziert, als es anhand der Befundlage in den Sekundäranalysen zu erwarten war (Abbildung 3.6). Abbildung 3.7 gibt zudem einen Überblick über die soziale Absicherung der Teilnehmer/innen.

Im Mittel sind die Interviewteilnehmer/innen seit 215.76 Monaten (SD = 174.13) selbstständig tätig. Abbildung 3.8 gibt einen Überblick über die Dauer der Selbstständigkeit der Interviewten. Insgesamt berichteten 11 Personen, für die Gründung ihrer Selbstständigkeit Unterstützungsleistung in Anspruch genommen zu haben. Gleichfalls berichten 11 der Teilnehmer/innen davon, in der Vergangenheit einmal erwerbslos gewesen zu sein.

Die überwiegende Mehrheit der Interviewten ist im Dienstleistungsbereich tätig (siehe Abbildung 3.9). Bei insgesamt 21 der Befragten entspricht die Erwerbstätigkeit auch der Ausbildung, bei drei Personen ist sie mit dieser verwandt. Bei fünf Personen hat die ausgeübte Erwerbstätigkeit nichts mit der Ausbildung zu tun. Darüber hinaus berichten sechs Personen mehrfachbeschäftigt zu sein. Dies ist ein beachtlicher Anteil an Überlappung in unserer Stichprobe der Soloselbstständigen mit der Stichprobe der Mehrfachbeschäftigten. Die Mehrfachbeschäftigten wurden jedoch im weiteren Verlauf nicht von der Analyse ausgeschlossen, da sie sich selber in erster Linie als Soloselbstständige definiert haben.

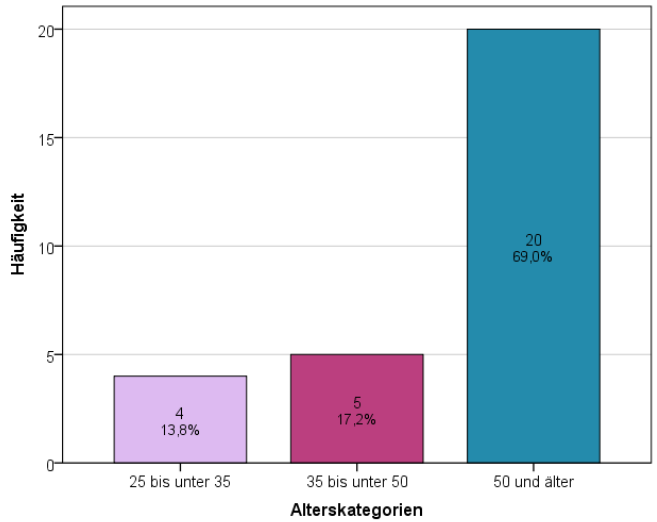


Abb. 3.5 Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich der Alterskategorien – Soloselbstständige (N = 29)

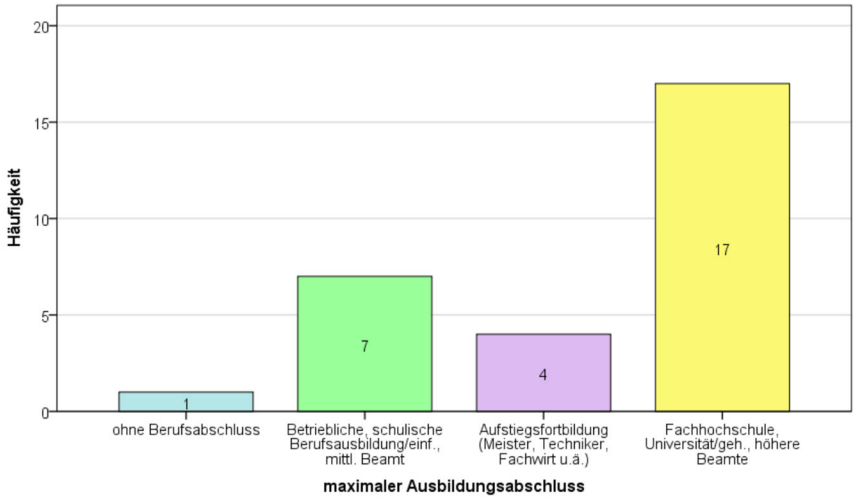


Abb. 3.6 Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich des maximalen Ausbildungsabschluss – Soloselbstständige (N = 29)

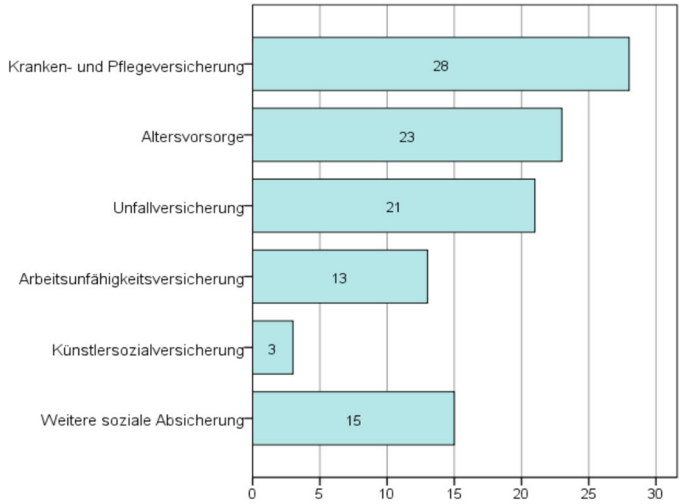


Abb. 3.7 Angaben zur soziale Absicherung der Interview-Teilnehmer/innen – Soloselbstständige (N = 29)

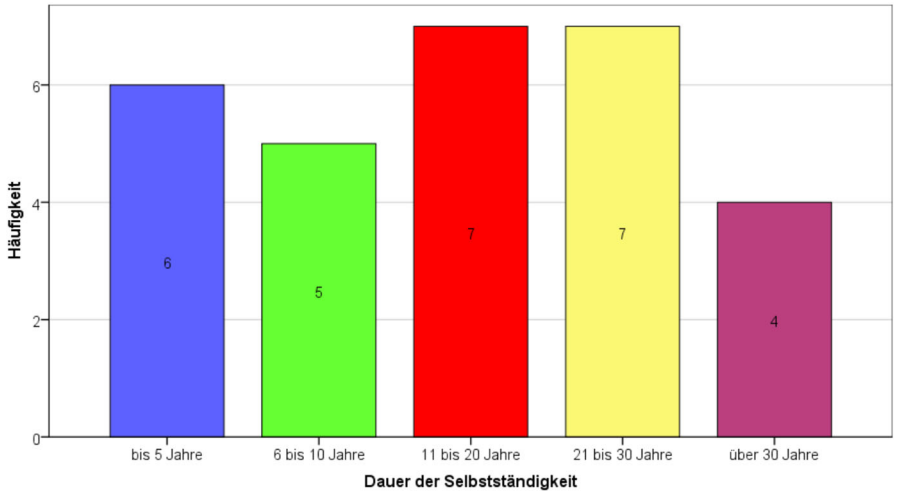


Abb. 3.8 Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich der Dauer der Selbstständigkeit – Soloselbstständige (N = 29)

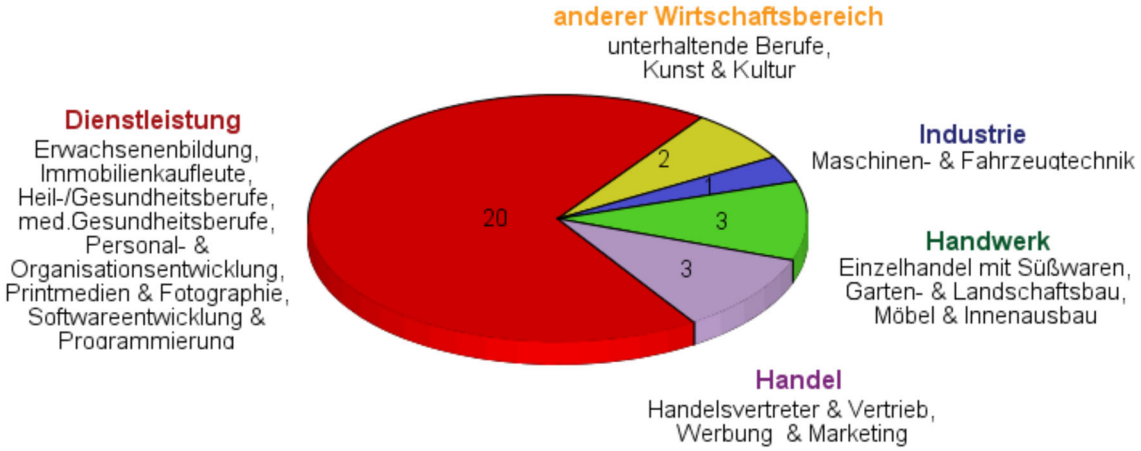


Abb. 3.9 Verteilung der Interviewteilnehmer/innen hinsichtlich Wirtschaftsbereich und Berufsfeld – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29)

3.2.2 Arbeits- und Gesundheitssituation von Soloselbstständigen – ein Rahmenmodell

Im Folgenden werden die Aussagen der 29 interviewten Soloselbstständigen mit Blick auf Stressoren, Ressourcen und Beanspruchung skizziert. Im Zuge der Interviews zeigte sich, dass die Arbeits- und Gesundheitssituation von Soloselbstständigen durch ein komplexes Zusammenspiel spezifischer Merkmale bedingt werden, die einerseits eng an die Soloselbstständigkeit geknüpft sind, andererseits durch allgemeine Merkmale der ausgeführten Erwerbstätigkeit, d. h. unabhängig von der konkreten Ausführung in Soloselbstständigkeit (z. B. das Tragen von Lasten, Arbeiten im Freien oder Termin- und Leistungsdruck). Des Weiteren wurde deutlich, dass die Person des/der Soloselbstständigen im hohen Maße in der Verantwortung für die Gestaltung ihrer Arbeitssituation ist. Ausgehend von dem erweiterten arbeitspsychologischen Stressmodell (siehe Abschnitt 1.3.2, Abbildung 1.2) haben wir ein Rahmenmodell spezifisch zur Beschreibung der Arbeits- und Gesundheitssituation von Soloselbstständigen entwickelt. Bei der folgenden Erläuterung des neu entwickelten Rahmenmodells für Soloselbstständige werden wir zuerst die einzelnen Komponenten beschreiben, die die Arbeits- und Gesundheitssituation ausmachen bzw. bestimmen. Danach wird die aktuelle Gesundheitssituation als zentrales Outcome dieser Studie, aber auch als bedeutsamer Faktor, der die Arbeitssituation mitbestimmt, anhand verschiedener Gesundheits- und Leistungsparameter beschrieben. Anschließend wird auf die Erholungsfähigkeit und -möglichkeiten als bedeutsamer Mechanismus zwischen Arbeit und Gesundheit bzw. Leistungsfähigkeit eingegangen.

Abbildung 3.10 zeigt eine vereinfachte Darstellung des komplexen Rahmenmodells um einen ersten Eindruck der einzelnen Faktoren zu bekommen. Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Soloselbstständigen ergibt sich dabei aus einem komplexen Zusammenspiel der folgenden Aspekte:

- Ausgestaltung der soloselbstständigen Erwerbstätigkeit im Sinne …
  → der allgemeinen Merkmale der Erwerbstätigkeit

→ der alleinigen Verantwortung durch die Soloselbstständigkeit und
→ der Autonomie – Was, Wie und Wann etwas erledigt wird,

- Belastungen und Ressourcen aus Umweltmerkmalen der Soloselbstständigkeit, im Sinne des …
  → Markt- und Produktkontextes und
  → des privaten Kontextes in denen der/die Soloselbstständige eingebunden ist,

- individuelle Merkmale der Person,
- aktuelle Gesundheit und Leistung(sfähigkeit)
- sowie Erholungsfähigkeit und -möglichkeiten als Mittler zwischen aufkommender Beanspruchung und Gesundheit und Leistung(sfähigkeit)

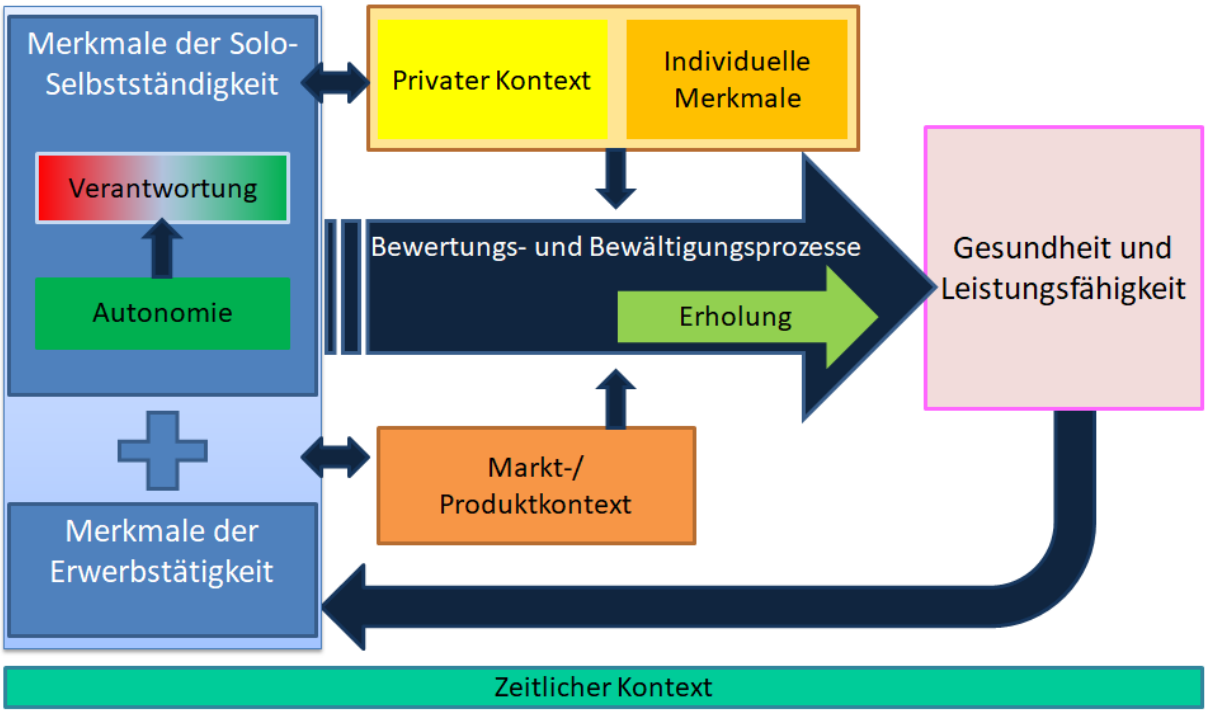


Abb. 3.10 Vereinfachtes Rahmenmodell zur Soloselbstständigkeit in Deutschland

Auch in Bezug auf Soloselbstständigkeit wird die Aufrechterhaltung von Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) als Prozess betrachtet. Zudem spielt der zeitliche Kontext, welcher Veränderungen in der Ausgestaltung der Soloselbstständigkeit über die Zeit markiert, eine bedeutsame Rolle. So verändern sich im zeitlichen Verlauf die Aufgaben, mögliche Hürden und benötigte Ressourcen im Prozess der Selbstständigkeit.

Im Folgenden werden nun die einzelnen Aspekte des Modells genauer erläutert, bevor diese dann in einem komplexen Modell zusammengefasst werden (siehe Abschnitt 3.2.2.7 Abbildung 3.25). Dabei werden, wie bei den Mehrfachbeschäftigten, die Hauptkategorien sowie die dazugehörigen Unterkategorien, in denen das Interviewmaterial zusammengefasst wurde (siehe Abschnitt 1.5.2), vorgestellt und zur Veranschaulichung der Kategorien Ankerzitate angeführt.

3.2.2.1 Merkmale der soloselbstständigen Erwerbstätigkeit

Im Zuge der Interviewauswertung zeigen sich sowohl allgemeine Merkmale der ausgeführten Erwerbstätigkeit, d. h. unabhängig von der Ausführung in Soloselbstständigkeit, als auch spezifische Merkmale der Soloselbstständigkeit für Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) als relevant. Wir beginnen im Folgenden mit einem kurzen Abriss zu den allgemeinen Merkmalen der Erwerbstätigkeit.

Merkmale der Erwerbstätigkeit
Die Erwerbstätigkeit an sich bestimmt bereits einen großen Teil der Belastungen und Ressourcen, die eine Person zur Verfügung hat. Abbildung 3.11 fasst die Merkmale der Erwerbstätigkeit zusammen, die unabhängig von den Ausführungsbedingungen in Soloselbstständigkeit von Relevanz sind.

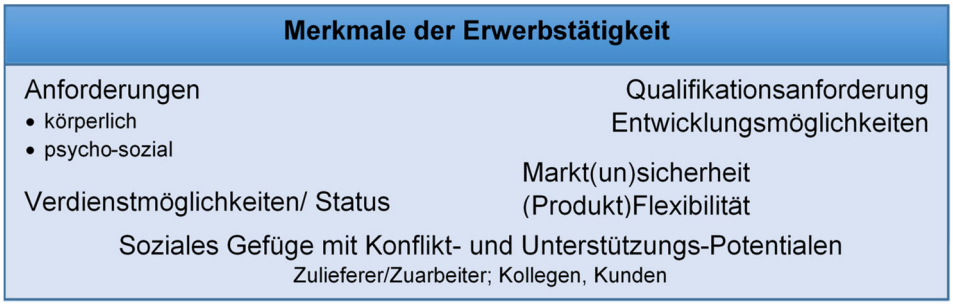


Abb. 3.11 Merkmale der Erwerbstätigkeit, unabhängig von der Ausführung in Soloselbstständigkeit

Die Erwerbstätigkeit selbst kann je nach Berufsfeld und Produkt/Dienstleistung sehr unterschiedlich gestaltet sein. So gibt es, unabhängig von der Ausführung der Tätigkeit in Soloselbstständigkeit, auch bestimmte Merkmale der Tätigkeit an sich (siehe Abbildung 3.11). Beispielsweise steht eine Person, die einer Lehrtätigkeit nachgeht, auch eher im direkten sozialen Kontakt mit den zu Unterrichtenden (den Kund/inn/en), muss ihre Gefühle entsprechend häufiger regulieren (Emotionsarbeit), erlebt möglicherweise Konflikte zwischen den Unterrichteten oder mit ihnen, erfährt unmittelbar verbales und auch nonverbales Feedback (in Form von Lob und Kritik) in der direkten Interaktion. Hingegen mag sich die Tätigkeit für eine/n Gärtner/in anders gestalten: Hier könnte weniger der Kundenkontakt, als körperliche Belastungen, Abhängigkeiten von äußeren Bedingungen, die außerhalb des eigenen Einflusses liegen (z. B. Wetter), mangelndes unmittelbares Feedback durch den Kund/inn/en eine Rolle spielen. Die Erwerbstätigkeit an sich geht also bereits mit bestimmten Anforderungen (Stressoren und Ressourcen), sozialen Potentialen für Unterstützung oder Reibungspunkte, Verdienstmöglichkeiten und Status (z. B. Landarbeitskräfte vs. Ärzt/inn/e/n), Qualifikationsanforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch Markt- und Produkt-Flexibilität und Sicherheit einher.

Zu den Merkmalen der Erwerbstätigkeit gehört auch die Arbeitszeit, die bestimmt, wie lange eine Person den Bedingungen bei der Arbeit ausgesetzt sind und wie viel Zeit potentiell für Erholungsphasen bleibt. Abbildung 3.12 gibt einen Überblick über die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden. Rot markiert sind dabei Zeitintervalle, die bekanntermaßen mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko einhergehen. Es zeigt sich insbesondere bei den interviewten Männern, dass ein Großteil der Befragten mehr als 40 Stunden pro Woche arbeitet und sich im Risikobereich befindet.

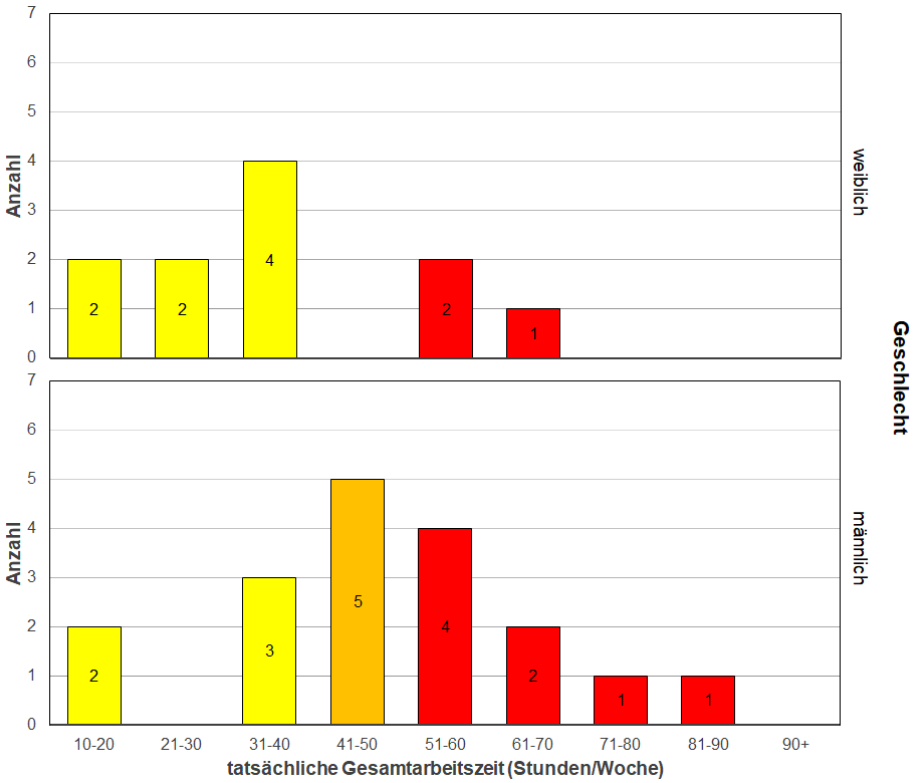


Abb. 3.12 Berichtete Arbeitszeitintervalle (Stunden pro Woche) – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29)

Merkmale der Soloselbstständigkeit

Darüber hinaus wurde in den Interviews deutlich, dass die Soloselbstständigkeit auch mit spezifischen Aspekten einhergeht, die als Stressoren oder Ressourcen wirken können. Das Ausmaß dieser wird dabei durch die Erwerbstätigkeit, den Markt- und Produkt-Kontext sowie das Individuum, als Akteur und Gestalter, und dessen privaten Kontext mitbestimmt.

Abb. 3.13 Spezifische Aspekte der Arbeit in Soloselbstständigkeit

In den Interviews wurde die Frage gestellt: „Ganz allgemein gefragt: Was sind üblicherweise Dinge, die Sie in Bezug zu Ihrer Arbeit fordern oder sogar vielleicht belasten?“ mit der Ergänzung: „Glauben Sie, dass es Dinge gibt, die Sie belasten, gerade weil Sie soloselbstständig sind?“. Dabei kristallisierten sich zwei Schlüsselthemen für Stressoren und Ressourcen heraus, die direkt mit der Soloselbstständigkeit verbunden sind:

- Die alleinige Verantwortung, welche sich aus dem „solo“, „selbst“ und dem „ständig“ Arbeiten ergibt. Dabei lassen sich verschiedenen Dimensionen von Verantwortung identifizieren:
  → Aufgabenverantwortung,
  → Zeitlicher Verantwortung,
  → Verantwortung für die Gestaltung des persönlichen Erfolgs,
  → Verantwortung für die Gestaltung des wirtschaftlichen Erfolgs sowie
  → die alleinige Ausgestaltung der Interaktion in sozialen Gefügen.

- Die Autonomie, die durch das selbstständige Arbeiten ermöglicht wird (obgleich diese nicht notwendigerweise gegeben sein muss; siehe auch Abschnitt 3.2.2.2).

Die Themen Verantwortung und Autonomie stehen zudem in einer engen Beziehung und bilden die zwei Seiten einer Medaille. Während die Verantwortung gleichermaßen

Stressoren und Ressourcen beinhaltet, wird die Autonomie von den Soloselbstständigen ausschließlich als Ressource wahrgenommen.

Stressoren in der Soloselbstständigkeit
Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über die benannten Stressoren der Interviewten in Verbindung mit ihrer Soloselbstständigkeit genannt haben, die unter dem übergeordneten Leitmotiv der *alleinigen Verantwortung* der/des Soloselbstständigen für jegliche Aspekte der Arbeitssituation (vgl. Kategorien 1 bis 5) zusammengefasst werden können. Die Person bringt sich gemäß dieser Verantwortung bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitssituation in der Soloselbstständigkeit ein. Die Kategorien 1 bis 3 beinhalten dabei Aspekte, die sich auch in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen finden lassen, doch in ihrer Qualität durch eben jene alleinige Verantwortung für Arbeitsaufgaben, Zeitmanagement sowie Erfolge und Misserfolge bestimmt werden.

Genannte Stressoren lassen sich erstens der Kategorie „*alleinige Aufgabenverantwortung“* zuordnen. Die Person hat alleinige Aufgabenverantwortung für alle anfallenden (fachlich adäquaten wie auch fach-fremde) Aufgaben, dies spiegelt sich insbesondere in der Unterkategorie 1a wider. Die Unterkategorien 1b und 1c weisen Parallelen zum Konzept der illegitimen Aufgaben auf. Diese bezeichnen Aufgaben, die legitimer Weise von der Person nicht erwartet werden können, da diese unzumutbar (vgl. 1b) oder unnötig (vgl. 1c) sind (z. B. SEMMER et al., 2013; SEMMER et al., 2015).

Die zweite Kategorie fasst Aspekte zusammen, die die Verantwortung für den *zeitlichen Rahmen* betreffen: „Ja, die Zeit. Ich habe immer das Gefühl die Zeit reicht nicht, die Zeit vergeht zu schnell.“ (VP 53) Der Zeitaufwand kann in der Soloselbstständigkeit nicht geteilt werden, dies spiegelt sich in der Unterkategorie „Termin- und Leistungsdruck“ (2a) wider. Die Belastung resultiert zudem daraus, dass in der Soloselbstständigkeit buchstäblich Zeit auch Geld ist, während in der abhängigen Beschäftigung Zeit oftmals vordergründig den Raum definiert, indem die Arbeitskraft einem Arbeitsgeber geschuldet ist und gewissen Reglementierungen unterliegt (obgleich es auch hier natürlich Ausnahmen gibt). Entsprechend besteht die Gefahr, zeitliche Grenzen möglichst auszuschöpfen (vgl. 2b) und sich vordergründig auf Aufgaben zu konzentrieren, die der finanziellen Wertschöpfung unmittelbar zuträglich sind (vgl. 2c). Auch bei abhängiger Beschäftigung zeigen sich unter Stress veränderte Arbeitsstrategien, im Sinne von Verzicht auf Handlungen, denen akut keine Priorität beigemessen wird (wie Kontroll- und Orientierungshandlungen, die Suche nach Feedback oder eben Wartung und Instandhaltung von Maschinen und Leistung; vgl. ZAPF & SEMMER, 2004). Durch derartige Strategien kann Leistung auch unter schwierigen Bedingungen aufrechterhalten werden. Da Soloselbstständige auch die alleinige Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg tragen, besteht eine besonders hohe Tendenz dazu, die Leistung möglichst lange aufrecht zu erhalten. Entsprechend zeigt sich hier im Besonderen eine riskante Verbindung von Gesundheit und Leistung.

Die dritte Kategorie beinhaltet den wahrgenommenen *persönlichen Erfolg*. Sie bezieht sich auf die Ausgestaltung der Bedingungen, die Erfolge ermöglichen. Erfolge sind dabei schwieriger zu erkennen, wenn die Anforderungen bei der Auftragserfüllung unklar bleiben (vgl. 3a) oder Ziele mit den eigenen Werten in Konflikt treten (vgl. 3b). Beide Aspekte sind als Rollenunsicherheiten im Rahmen der Rollenstress-Theorie als Arbeitsstressoren bekannt (siehe KAHN & BYOSIERE, 1992). Wie unter dem Abschnitt 1.3.2 bereits erwähnt, kann die Bewertung der erbrachten Arbeitsleistung bei Soloselbstständigkeit durch Kund/inn/en sowie als Feedback aus der Arbeitsaufgabe

selbst erfolgen. Kund/inn/en sind eine bedeutende Quelle von Wertschätzung (JACOBSHAGEN & SEMMER, 2009). Ist die Kundenbeziehung schwierig (vgl. 3c), so steht auch dies dem wahrgenommenen Erfolg entgegen. Misserfolge können den Selbstwert bedrohen und Stress hervorrufen (SEMMER et al., 2007). Ebenso belastend ist, wenn sich der erbrachte Einsatz/Aufwand nicht im erhaltenen Ertrag widerspiegelt (vgl. 3d). Dies muss nicht zwangsläufig finanzieller Natur sein, sondern kann auch in Form von Anerkennung oder Sicherheit (z. B. Folgeaufträge) erfolgen (vgl. berufliche Gratifikationskrise; z. B. SIEGRIST, 2000). In die Frage der Verantwortung für den persönlichen Erfolg spielen ferner Abhängigkeiten zum Markt- und Produkt-Kontext verstärkt hinein, die eine beständige Weiterentwicklung und Anpassung an diesen äußeren Rahmen notwendig machen, um Erfolge erzielen zu können (siehe Abschnitt 3.2.2.2).

Die vierte Kategorie erlangt ihre Besonderheit im Zuge der Selbstständigkeit, nämlich die alleinige Verantwortung für die Erzeugung und Sicherung des *wirtschaftlichen Erfolgs*. Die Unterkategorien 4a und 4b tangieren dabei eher die aktuelle Einkommensgenerierung und Kostendeckung, während die Unterkategorien 4c und 4d zukunftsgerichtet sind. Erwerbssicherheit ist im Zuge der Selbstständigkeit stark an die Markt- und Auftragslage gekoppelt und damit verbunden, die eigene Marktfähigkeit.

Im Rahmen der *alleinigen Ausgestaltung der Interaktion in sozialen Gefügen könn*en sich zudem *soziale Probleme* (Kategorie 5) ergeben. In diesem Rahmen ist zu erwähnen, dass insgesamt 26 (90 %) der Teilnehmer/innen bejahen mit anderen Personen zusammen zu arbeiten. Darüber hinaus berichten 18 (62 %) der Interviewten, während ihrer Arbeit etwas zu unternehmen, um sich sozial einzubinden (im Sinne von Coworking; SPINUZZI, 2012). Auch Soloselbstständige bewegen sich somit in sozialen Gefügen, die sich aber teilweise anders gestalten als bei abhängig Beschäftigten, da die Interaktionen häufig stärker durch Auftraggeber/innen oder Kunden/Kundinnen geprägt sind. Insgesamt können aber soziale Probleme an verschiedenen Schnittstellen in einer Soloselbstständigkeit entstehen, wie die Interviews zeigen. Stressoren in Bezug auf das soziale Gefüge können an Schnittstellen zu Kolleg/inn/en (4a) oder Zulieferern/Zuarbeitern (4b) entstehen oder eben durch das Fehlen von Quellen sozialer Unterstützung (4c und 4d).

Tab. 3.1 Stressoren aus der Soloselbstständigkeit

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Aufgaben-verantwor-tung	a) ganzheitliche Aufgabenverant-wortung	„Ein Nachteil ist einfach, man ist alleine … man trägt die Verant-wortung für all dieses Tun, was man machen muss oder ma-chen möchte.“ (VP 61)
	b) fachfremde Aufgaben (nicht berufs-adäquat)	„Und ich hätte gerne eine Organisationskraft, das lohnt sich aber nur, wenn ich mit mehreren Kollegen in einer Praxis ar-beite, also dieser organisatorische Aufwand, Bericht schreiben, Telefondienst, Sprechstunde die angeboten wird und so…“. (VP 58)
	c) unnötige Auf-gaben (sinnlos, von außen dik-tiert)	„Dinge die nicht im Rahmen eines Arbeitsflusses oder eines Projektes geschehen, sondern die man eigentlich auch machen muss. Doch häufiger mal im Social Media was zu platzieren. Mal einen Artikel schreiben oder sowas, nicht, weil es mir auf der Seele brennt oder weil es notwendig ist, sondern weil es mal wieder sein muss. Also eigentlich fremd, außengesteuert.“ (VP 52)
2. zeitliche Verantwor-tung	a) Termin- und Leistungsdruck	„… das andere ist dann eher so eine Überbelastung in Projek-ten, wo man sozusagen auf eine kurze Zeitdauer richtig intensiv dienstleisten muss. Das sind so wirklich Belastungsfaktoren, da würde ich sagen das ist so das Härteste was man da so erleben kann.“ (VP 51)
	b) Flexibilitäts-überforderung	„In - auch in der Flexibilität, wie ich das gerade schon gesagt habe, das ist halt so die - das Manko, wenn man sich nicht sel-ber limitieren kann, so ein bisschen, weil dann sagt man: ‚Das packen wir auch noch da rein, das packen wir auch noch da rein.‘ Dass man dann halt schnell mal eine 55-65 Stunden-Wo-che dann irgendwo hat. Dass man in der Administration und in der Abrechnung sehr, sehr stark hängt.“ (VP 55)
	c) mangelnde Zeit für Vorberei-tung und Fortbil-dung	„Manchmal auch ein bisschen mehr Zeit was mich belastet, das hat aber mehr damit zu tun, weil ich ja so viel des Einkommens stemmen muss, dass ich wenig Zeit habe mich einzulesen, für die Fortbildung. Auch mit dem Lesen. Ich habe immer so tolle Bücher und komme nicht wirklich dazu.“ (VP 58)
3. Verant-wortung für den persönli-chen Erfolg (Produkt-verantwor-tung)	a) Unklarheiten im Auftrag	„Was Sie etwas überraschter dann irgendwann feststellen ist, dass der Kern, … ist der Umgang mit dem Nicht-Wissen. Sie werden getroffen werden von Dingen, die Sie nicht wissen. Die-ser Risikoaspekt und der eigene Umgang damit. Und das sind Risiken …“ (VP 54)
	b) Werte-Kon-flikte	„Oder, wenn Leute, das habe ich zweimal erlebt bei, bei Semi-naren, überhaupt nicht einer Argumentation zugänglich sind. Also heute scheint das ja fast üblich zu sein, wenn man schaut, wenn man versucht, mit manchen Leuten von Pegida oder an-deren zu diskutieren oder diese berühmten alternativen Fakten, wo man bei, nicht bei kommt mehr. Ich bin nun mal Naturwis-senschaftler von der Ausbildung her. Ich arbeite gerne mit Fak-ten und mit Logik. Aber die Leute, da kommt man nicht ran. Und wenn ich so Leute habe, die in so einem Kurs sitzen, wo bezahlt worden ist für, dann habe ich ein Problem. Das sind Sachen, die mich dann echt belasten.“ (VP 42)

Fortsetzung Tabelle 3.1

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
	c) Umgang mit schwierigen Kunden (Misserfolge, Kritik)	„Ganz, kommt ganz selten vor, belastet mich dann aber, ist ein Grundkonflikt mit dem Auftraggeber. Wenn ich sozusagen irgendwie, Misstrauen oder Kritik aufkommt, die sehr stark ist.“ (VP 62)
	d) Missverhältnis von Aufwand und Ertrag	„Belastend ist glaube ich der Zeitaufwand. Also dadurch, dass es halt sehr, sehr hoch- eine sehr, sehr hohe Stundenzahl ist, die belastet. Im Vergleich dazu der geringe Lohn, der dann dabei rumspringt, weil ich glaube, man kann für 60-Stunden-Wochen deutlich besser bezahlt werden als so.“ (VP 55)
4. Verantwortung für wirtschaftlichen Erfolg	a) Selbstvermarktung	„Das ist Marketing, Akquise, die Dinge zu tun bis zu dem Zeitpunkt wo ich ein menschliches, kommunikationsfähiges, interessiertes Gegenüber vor mir habe. Dann macht mir Akquise und Angebote schreiben oder Konzepte zu entwickeln keine Probleme. Aber alles das was Anbahnungen, was so im offenen Raum passieren sollte.“ (VP 52)
	b) finanzielle Unsicherheit (Kostendeckung)	„Nachteile direkt. Ja, klar, es ist immer ein finanzielles … Spiel. Man weiß nie genau, wie läuft der Monat, was kommt jetzt rein. Das ist immer so eine Sache. Die Ausgaben, die laufen weiter fort, klar, die sind jeden Monat da. Das läuft und läuft und läuft und dann passt das manchmal nicht so ganz zu den Ausgaben, dass man dann dementsprechend immer variieren muss, wie kann ich denn das jetzt wieder irgendwo ausgleichen.“ (VP 19)
	c) Zukunftsaussichten (Erwerbsunsicherheit)	„Also das heißt, die unsichere Auftragslage, diese tatsächlich gefühlte Abhängigkeit von relativ wenigen Auftraggebern, das Gefühl, dass es so... Ja, so ein Stillstands-Gefühl. Das Gefühl, dass es sich nicht wirklich weiterentwickelt. Also man hat einfach das Gefühl, es geht nicht vorwärts so. Da ist irgendwie in der Branche ist so eine Grenze erreicht, in der Bezahlung ist eine Grenze erreicht. Ja, man hat einfach das Gefühl, die Entwicklungsmöglichkeiten sind extrem eingeschränkt. Und wenn man dann noch das Gefühl hat, es ist sogar ein Rückschritt da. Ja, … Ressourcen und so mit dem Alter hat man auch nicht das Gefühl, dass die Kräfte irgendwie steigen so.“ (VP 43)
	d) soziale Absicherung (Rücklagen)	„Wenn ich nicht arbeite, habe ich kein Einkommen. Also ich habe keinen bezahlten Urlaub, ich hab keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Das sind so, glaub ich, Nachteile.“ (VP 63)

Fortsetzung Tabelle 3.1

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
5. alleinige Ausgestaltung der Interaktion in sozialen Gefügen –Soziale Probleme	a) Konflikte mit Kollegen	„Ja, also, ich habe auch gesagt bekommen: ‚Was wollen Sie eigentlich. Hören Sie doch auf. Sie nehmen doch nur Anderen den Platz weg. Sie brauchen's doch nicht. Was wollen Sie eigentlich?' Das, das finde ich sehr traurig, dass, ich frage mich, wie tief muss man als Mediziner sinken, um sowas zu sagen oder zu denken oder zu empfinden." (VP 64)
	b) Konflikte mit Zulieferern/-arbeitern	„Als Selbstständiger bist du immer in der Belastung drin. Das heißt in der Phase, dass das abgearbeitet werden muss und gemacht werden muss. Und das ist auch der Grund, wo ich mich manchmal sehr negativ zu manchem mich äußere. Warum ist das nicht gemacht? Muss ich das tausend Mal sagen oder diese Begründung. Oder warum ist die Rechnung nicht korrekt geschrieben? Siehe da ob das jetzt 12 Euro sind und... da immer mehr Preise … machen, von denen überhaupt keine Rede war. Und über diese Sache tue ich mich natürlich ärgern." (VP 13)
	c) Delegieren nicht möglich	„Die gesamte Unsicherheit, Planung und alles was dazu gehört. Bei denen ist es dann halt vielleicht, wenn sie Mitarbeiter haben, die können schon mal eher sagen, „mach du das jetzt". Aus welchen von Gründen auch immer. „Habe ich keine Lust zu", oder was auch immer. Oder können mehr delegieren. Kann ich halt nicht. Klar, ich kann mich selber beauftragen [lacht]. Aber das ist vielleicht ein kleiner Vorteil, den die haben." (VP 19)
	d) fehlender sozialer Austausch	„Naja, dass da erstmal, primär keiner da ist, mit dem man sich austauschen kann. Das finde ich an sich ist das eine Belastung. Und dass ich alleine für bestimmte Sachen verantwortlich bin." (VP 63)

Ressourcen in der Soloselbstständigkeit

Die Interviewten wurden nicht nur nach belastenden Aspekten der Soloselbstständigkeit gefragt, sondern ebenfalls nach positiven und entlastenden Merkmalen. Im spezifischen wurden die Teilnehmer/innen folgendes gefragt: „Was sind entlastende Faktoren in Bezug zu Ihrer Arbeit? Dinge, die Ihnen guttun, oder solche, die Arbeitsbelastungen reduzieren?". Auch hier wurde ergänzt: „Glauben Sie, dass es Dinge gibt, von denen Sie dank Ihrer Soloselbstständigkeit profitieren?".

Tabelle 3.2 gibt einen Überblick über die benannten Ressourcen der Interviewten in Verbindung mit ihrer Soloselbstständigkeit. Autonomie stellte sich in den Interviews als eine der zentralen Ressource heraus (Kategorie 1). Von dieser wird in Hinblick auf Produkt- und Kundenentscheidungen (1a; zu entscheiden, was und mit wem gearbeitet wird), auf zeitliche Flexibilität (1b; wann gearbeitet wird) sowie auf die Herangehensweise bzw. Umsetzung von Aufträgen (1c; wie gearbeitet wird) berichtet. Diese Autonomie unterscheidet sich insofern von jener der Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n, als dass im Falle von Soloselbstständigkeit, Bedürfnisse oder Anforderungen von Mitarbeiter/inne/n nicht zu koordinieren sind: "Ich muss ja da niemanden mehr bezahlen. Das ist ein finanzieller Vorteil für mich, der mich flexibel macht." (VP 64).

Eigene Kontrolle über die Arbeitssituation zu erleben (in Form von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, Freiheitsgraden), ist auch bei abhängiger Beschäftigung

eine empirisch gut belegte Ressource, die sowohl direkt, als auch indirekt Gesundheit und Wohlbefinden verbessert sowie die Auswirkungen bedingungsbezogener Stressoren reduzieren kann (ZAPF & SEMMER, 2004; SONNENTAG, 2012). Allerdings weisen inzwischen auch Studien darauf hin, dass Personen auch in der Lage sein müssen, derartige Einflussmöglichkeiten auf die Situation nutzen zu können. So zeigen MEIER und Kollegen (2008), dass Situationskontrolle bei Personen, die überzeugt sind, dass Ereignisse Konsequenzen ihres eigenen Verhaltens sind – kurz, dass sie einen Einfluss auf das Geschehen haben im Sinne einer personenbezogenen Ressource – sich bei ansteigender Arbeitsbelastung protektiv auf das Wohlbefinden auswirken (internale Kontrollüberzeugung). Glauben jedoch Personen, dass ihnen Geschehenes eher unabhängig von ihrem eigenen Zutun wiederfährt (externale Kontrollüberzeugungen als personenbezogener Risikofaktor; JOHNSON, BATEY & HOLDSWORTH, 2009), dann können sich derartige Einflussmöglichkeiten in der Situation eher schädlich für das Wohlbefinden auswirken. Dies mag Einfluss darauf haben, wie die hohen Einflussmöglichkeiten, aber zugleich auch hohe Verantwortung, von der Person empfunden wird im Sinne der erlebten Handlungskompetenz. Die Wirkung von Autonomie und Verantwortung sind somit auch stark von individuellen Merkmalen abhängig (siehe Abschnitt 3.2.2.3).

Die Autonomie im Zuge der Soloselbstständigkeit ist eng verbunden mit der Anforderung der alleinigen Verantwortung. Die Verantwortung ist zum einen mit Stressoren verknüpft (siehe Tabelle 3.1), zum anderen erschließt sie aber auch weitere Ressourcen (vgl. Kategorie 2 bis 4, Tabelle 3.2). Autonomie steht somit in einer gesonderten Position, indem sie einerseits durch das selbstständige Arbeiten im Markt- und Produkt-Kontext ermöglicht wird, jedoch andererseits durch Rahmenbedingungen dieses Kontexts beschnitten werden kann (Abschnitt 3.2.2.2). Die Autonomie ist die Basis für die beschriebenen Belastungsfaktoren und folgenden Ressourcen aus der *alleinigen Verantwortung* Soloselbstständiger.

Auf der Ebene der alleinigen *Aufgabenverantwortung* zeigt sich, dass alle Inhalte ganzheitlich behandelt werden müssen (2a). Dies beinhaltet die Zielsetzung, Planung, Wahl der dafür notwendigen Mittel, Ausführung sowie Kontrolle der eigenen Tätigkeit. Auf diese Weise ist die Bedeutung der Aufgabe sowie auch Rückmeldung aus der Aufgabe unmittelbar für die Person ersichtlich, was sich positiv auf das Wohlbefinden auswirkt (z. B. HACKER, 2005; RICHTER & HACKER, 2008). Vielfalt/ Abwechslung (2b) wirken einseitiger Beanspruchung entgegen; fördern und fordern unterschiedliche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse der Person (ULICH, 2011).

Aus dem Aspekt *Verantwortung für den persönlichen Erfolg* ergeben sich zahlreiche Ressourcen für Soloselbstständige (Kategorie 3), die bereits aus der Forschung zu abhängiger Beschäftigung bekannt sind. Die Besonderheit hier besteht insbesondere durch die Qualität der Eigenverantwortlichkeit, wodurch jeweiliges Tun zu großen Teilen auf die Person selbst zurückfällt und somit den Selbstwert stärkt (SEMMER et al., 2007). In Form einer Aufwärts-Spirale wirken der wahrgenommene persönliche Erfolg bzw. Erfolgserlebnisse (3a) auf Wohlbefinden, Gesundheit sowie Erholung; und diese Aspekte verstärken sich gegenseitig. Zugleich kann wahrgenommener Erfolg mögliche Beeinträchtigungen der Gesundheit durch Belastungsfaktoren mindern (siehe GREBNER, ELFERING & SEMMER, 2010). Anerkennung und Wertschätzung (3b) sind wertvolle Förderer von Selbstwert und stärken somit Gesundheit und Leistungsfähigkeit (SEMMER et al., 2007). Dabei zeigen sich Kund/inn/en auch bereits bei abhängiger

Beschäftigung als wertvolle Quelle von Wertschätzung (JACOBSHAGEN & SEMMER, 2009). Eine zufriedenstellende Kooperation mit Kund/inn/en (3c) stärkt auch das Zugehörigkeitsgefühl sowie wahrgenommene Unterstützung (ULICH, 2011). Für Soloselbstständige sind Kund/inn/en zudem besonders entscheidend. So sichert eine gute Zusammenarbeit auch Folgeaufträge und erleichtert die Zielerreichung. Sinnhaftigkeit (3d) beinhaltet, dass die Person selbst den Nutzen ihres Produktes/ihrer Dienstleistung erkennt und somit ein Gefühl der gesellschaftlichen Nützlichkeit (vgl. ULICH, 2011) vermittelt wird. Ein besonderer Aspekt des persönlichen Erfolgs zeigt sich bei Mehrfachbeschäftigten[1] mit einer soloselbstständigen Tätigkeit. Dort ergeben sich Synergien, wo die Freiheitsgrade der Soloselbstständigkeit einen Ausgleich zu weiteren Erwerbstätigkeiten bieten (3e). Mit Blick auf die berufliche Gratifikation (3f; z. B. SIEGRIST, 2000) ist es förderlich, wenn Aufwand und Ertrag in einem angemessenen Verhältnis stehen. Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten (3g) durch die Notwendigkeit der Bewältigung von problemhaltigen Aufgaben, die eine Erweiterung der vorhandenen Qualifikation fordern, fördern die geistige Flexibilität und erhalten die berufliche Qualifikation (ULICH, 2011).

Auch mit Blick auf die Ressourcen, beinhaltet die vierte Kategorie die alleinige Verantwortung für die Erzeugung und Sicherung des *wirtschaftlichen Erfolgs*. Dies inkludiert aktuell die Einkommenssicherung (4a), zukunftsgerichtet eine gewisse Erwerbssicherheit durch Folgeaufträge (4b) sowie die Möglichkeit, Rücklagen (4c) für weniger günstige Zeiten (oder das Alter) zu schaffen.

Die fünfte Kategorie beinhaltet *soziale Ressourcen, die sich aus der alleinige Ausgestaltung der Interaktion in sozialen Gefügen* speisen. Neben Unterstützung durch die Familie (5a), die teils auch Aufgaben übernimmt, welche sonst durch eine/n Mitarbeiter/in übernommen worden wären, wird hier auch von Unterstützung durch Kolleg/inn/en (5b) berichtet. Diese Unterstützung reicht bis hin zu organisierten Netzwerken. Auch eine gute Zusammenarbeit mit Zulieferern (5c) wird als entlastend erlebt. Als letzte Facette wird die Entlastung durch die Unabhängigkeit (5c), nicht nur von Vorgesetzten, sondern auch von Verantwortung für Mitarbeiter/innen, benannt.

[1] Hier handelt es sich um die Mehrfachbeschäftigten, die sich selber in erster Linie als Soloselbstständige definiert haben.

Tab. 3.2 Ressourcen aus der Soloselbstständigkeit

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Autonomie	a) Produkt-/Kunden-Entscheidung	„Ja, ja natürlich, auf jeden Fall, nein sagen zu können, klar, auf jeden Fall. Ja, ich glaube, das ist der meiste Faktor. Entlastung, ja. Nein sagen zu können und frei zu bestimmen ist immer Entlastung. Ja, doch.“ (VP 48)
	b) Zeiteinteilung	„Ich kann natürlich die Zeit relativ frei einteilen, also abgesehen davon, wenn ich in konkreten Projekten bin. Da hat natürlich sozusagen der Kundenauftrag dann Vorrang, aber ich liebe, dass, die Zeit frei einteilen zu können und Gedanken neu aufgreifen zu können, etwas weiter zu entwickeln, mit Kollegen oder Kunden ins Gespräch zu gehen ohne dass ich diesen fürchterlichen Zeitdruck habe Sachen nicht zu Ende denken zu müssen und dann trotzdem schon zu liefern. Das finde ich gut. Also der Freiheitsgrad natürlich.“ (VP 51)
	c) Herangehensweise	„Dass ich oft die Freiheit von dem Kunden bekomme, das Projekt so zu machen wie ich will. Das man mir die Entscheidungen abgibt, also ich bin die Fachfrau und die Rahmenbedingungen sind gegeben. Dann kann ich mich frei entfalten, das gefällt mir sehr gut.“ (VP 53)
2. Aufgabenverantwortung	a) Ganzheitlichkeit	„Aber ich sage mal so, von der... Das positive Gefühl hast du beim Kauf, bei der Planung, bei der Umsetzung und bei der Fertigstellung im Grunde.“ (VP 12)
	b) Vielfalt/ Abwechslung	„Ja also ein ganz großes Netzwerk unterschiedlichster Personen, die natürlich mit unterschiedlichster Intensität und Dichte verbunden sind. Aber die Vielfalt darin, die Unterschiedlichkeit der Personen, die ich kennengelernt habe, mit denen ich mich auseinandergesetzt habe, konnte von kleinen Einzelunternehmern über Agenturen bis hin zu internationalen Topführungskräften von Großkonzernen. Also das hätte ich in anderen Zusammenhängen nicht erleben können.“ (VP 52)
3. Verantwortung für den persönlichen Erfolg	a) Erfolgserlebnisse (Qualität der Arbeit)	„Naja, ich mache da ja eine gute Sache mit der Bildungsarbeit und das zu wissen ist gut.“ (VP 67)
	b) Anerkennung/ Wertschätzung	„Ja, habe ich eigentlich eingangs auch schon gesagt, diese 100% Anerkennung. Ich kann immer, wenn ich das gemacht habe, ich das gemacht habe, das brauch ich mit keinem teilen irgendwie. Ich muss mir die Kritik zwar auch komplett selber anhören, aber Gott sei Dank ist der Lob ja mehr. Und das kriege ich, weil ich das alleine mache. Und das ist schon ganz cool.“ (VP 50)
	c) gute Zusammenarbeit mit Kunden	„Teilnehmer und Kunden, die lösungsorientiert mit dabei sind. Und, ja, einfach Motivierte, es gibt, es, ja es gibt tatsächlich welche, die sind Widerständler. Also es ist dann vielleicht auch was, was bei der Arbeit belastend sein kann. Die keine Lust darauf haben. Und dann gleichzeitig aber entlastend ist natürlich, wenn die Kunden einfach Lust darauf haben. Und das ist der größte Faktor, glaube ich, wenn man welche hat, mit denen man arbeiten kann, weil sie es wollen.“ (VP 04)

Fortsetzung Tabelle 3.2

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
	d) Sinnhaftigkeit (Nützlichkeit)	„Oder, wenn bei den, bei den Medienfachwirten kürzlich einer sagt: ‚Das ist faszinierend. Genau das, was wir da gemacht haben, das ist dann eine Woche später bei uns im Betrieb passiert und das war so gut, dass ich erzählen konnte, wie das funktioniert.‘ Oder solche Dinge. Also diese, das sind natürlich extrem positiv.“ (VP 42)
	e) Synergie bei Mehrfachbeschäftigung	„Und es stärkt mich auch für die Klinik-Arbeit, wo ich dann nicht immer die 100% Mitsprache habe. Ganz klar.“ (VP 73)
	f) Balance von Aufwand und Ertrag	„Also entlastender Faktor ist natürlich, wenn der Kunde sagt ‚Gott jetzt haben wir hier richtig intensiv gearbeitet, das hat meine Erwartung übertroffen‘. Das ist natürlich super. Entlastender Faktor ist dann auch, wenn man dafür das entsprechende Geld bekommt und den Umsatz macht.“ (VP 51)
	g) Lern- und Entwicklungsmöglichkeit (Weiterentwicklung)	„Ja, Persönlichkeitsentwicklung. Das hat einen entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung meiner Person, auf jeden Fall. Und das ist echt mit Gold nicht aufzuwiegen. Also egal ob das Geschäft rauf oder runter geht, so wie ich finde wie ich mich in den letzten Jahren wie die Zwiebel gehäutet und geschält habe, da kann ich mir selber auf die Schulter klopfen, das finde ich einfach gut.“ (VP 51)
4.eigener wirtschaftlicher Erfolg	a) Einkommen	„Ja und du weißt ganz genau, wenn du für die Stunde Euro X verlangst dann sind die Euro X eben dir. Und da sitzt nicht einer noch daneben und sagt: ‚hier ein paar Prozent.‘ gut wenn ich in so einem Dienstleistungsmandat arbeite dann sind die Provisionen weg, aber dann sage ich denen meinen Stundenlohn vorher und die müssen das dann draufrechnen, das geht dann schon in der Regel.“ (VP 21)
	b) Folgeaufträge (Sicherheit)	„Und positiv ist natürlich dann auch, wenn man so Büro-Tage hat, so wie jetzt heute mal, und man hat ein Feedback, da kommen Aufträge rein. Das ist dann auch immer... Das ist motivierend, sage ich mal, ja. Das ist einfach eine schöne Angelegenheit.“ (VP 19)
	c) Rücklagen schaffen/ Wachstum	„Ich habe … erst dann nachher für mich gebaut und dann den Betrieb aufgebaut, im Industriegebiet normalerweise noch … ein größeres Grundstück erworben, habe Lagerhalle gebaut, hatte Industrievertretungen, was auch sehr wichtig war, z. B. die … von der Firma L. oder Bodentreppe von der Firma R. und dann diese Rollladenkästen, die ich 1960 gebaut habe.“ (VP 13)

Fortsetzung Tabelle 3.2

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
5. alleinige Ausgestaltung der Interaktion in sozialen Gefügen –soziale Ressourcen	a) Unterstützung von Familie	„Also eben das Erwähnte, was mein Mann wirklich liebenswürdiger Weise für mich übernimmt. Gerade die wirtschaftliche, buchhalterische Seite und dann eben mit Internet. Ich habe einen Newsletter, hat er mir jetzt eingerichtet. Da wäre ich alleine nicht dazu im Stande, sowas auf die Füße zu stellen. Also... Das wären genau die Punkte, wo er mich wirklich perfekt ergänzt, wo ich sonst scheitern würde, bzw. wo ich mir von vornherein überlegt hätte, ob ich mich selbstständig mache, wenn ich ihn da nicht gehabt hätte und er auch gesagt hätte von vornherein, ich helfe dir, ich mache das.“ (VP 20)
	b) Unterstützung von Kollegen	„Da spielt einmal die tatsächlich einzige mir bekannte Qualitätssicherung in der Beratung eine Rolle. Das ist ja Intervention, Supervision. … In einen Austausch kommen können und sich Räume gebaut haben, in denen sie ihre eigenen Fragestellungen unterbringen können. Das sind Resonanzen …. Das ist einer der Gründe, warum wir dieses Netzwerk, jeder von denen nochmal eine persönliche und eigene Supervision.“ (VP 54)
	c) Unterstützung von Zulieferern/Arbeitern (Schnittstellen)	„Wo eine gute Vorarbeit geleistet worden ist, um das mal so auszudrücken. Von Seiten der Industrie aus oder von den Firmen selber, wo man die Parameter feststehen hat, wo man genau weiß: ‚ok, das ist der und da und da muss man hin‘. Das ist positiv, weil das geht schnell von der Hand.“ (VP 19)
	d) soziale Unabhängigkeit	„Ja gut, als Erstes ist mir eingefallen, dass ich natürlich nicht für andere verantwortlich bin. Sage ich mal, meinetwegen in der Klinik war das so, dass manchmal die Ausbildungsqualität ganz schlecht war. Also als ich Oberarzt zuletzt gewesen bin, gab es viele…gab es eine Zeit, wo dann ganz viele Assistenzärzte aus den Ostgebieten kamen, und die waren zum Teil so schlecht ausgebildet. Das war sehr belastend, weil man ja letztendlich verantwortlich war, was die in der Klinik gemacht haben. Und das war schon heftig.“ (VP 63)

3.2.2.2 Markt/Produkt- und privater Kontext: Belastungen und Ressourcen aus Rahmenbedingungen der Soloselbstständigkeit

Die bisherigen Ausführungen haben verdeutlicht, dass Autonomie und alleinige Verantwortung zwei zentrale Aspekte der Soloselbstständigkeit sind. Während die Autonomie ausschließlich als Ressource wahrgenommen wird, kann die alleinige Verantwortung für alle Aspekte der Arbeit eine Chance für die eigene Selbstverwirklichung aufzeigen und somit auch eine Ressource darstellen. Jedoch kann sich diese auch zu einem Stressor entwickeln. Ob die alleinige Verantwortung einen Stressor oder eine Ressource darstellt und somit eine Chance oder ein Risiko für die Gesundheit ist, wird durch die Rahmenbedingungen der Soloselbstständigkeit bestimmt. Ebenso bestimmen diese auch das Ausmaß der Autonomie. Zu den Rahmenbedingungen einer Soloselbstständigkeit gehören der Markt/Produkt- und der private Kontext.

Markt/Produktkontext
Markt- und Produktkontext meint Faktoren, wie Auftragslage, Wettbewerbsdruck aber auch Regulierungen, die hinsichtlich spezifischer Produkte gelten und ist eng mit der beruflichen Tätigkeit verwoben (siehe Abbildung 3.14). Die Soloselbstständigkeit ist in den Markt- und Produktkontext eingebettet; dieser Kontext schafft den Rahmen zur Entfaltung bzw. auch Begrenzung von Autonomie. Hier zeigte sich die Besonderheit, dass in diesem Bereich nur Stressoren und keine Ressourcen im Interviewmaterial identifiziert werden konnten. Die Interviews legen nahe, dass dies auf eine enge Verknüpfung von Autonomie und Markt/Produktkontext zurückzuführen ist. Einerseits stellt die Autonomie die Ressource dar, die die Wahl von Produkt (und damit Aufgabe) und des zu erschließenden Marktes ermöglicht. Andererseits ist die Soloselbstständigkeit in den Markt/Produktkontext eingebettet; dieser Kontext schafft wiederum den Rahmen zur Entfaltung und bestimmt den Grad der Autonomie. Der Markt/Produktkontext scheint dabei aber vor allem als begrenzender Faktor für die Autonomie durch die Soloselbstständigen wahrgenommen zu werden.

Abb. 3.14 Markt- und Produkt-Kontext bei (Solo)Selbstständigkeit

Tabelle 3.3 gibt einen Überblick über die hier benannten Belastungsfaktoren. So wurde der Markt- und Produktkontext als *beschränkender Faktor für die Entscheidungsfreiheit* benannt (Kategorie 1). Der Markt (1a) bestimmt, welche Produkte/Dienstleistungen Absatz finden (und wann) und welche nicht. Er bestimmt demnach potentielle Zugänge zu Kund/inn/en, an denen Angebote, gemäß der Nachfrage, ausgerichtet werden müssen. Die genaue Ausgestaltung des Produktes wird zudem vom Kunden/von der Kundin mitbestimmt (1b) – verkauft werden kann nur, was auch gefällt. In manchen Soloselbstständigkeiten gibt es externe Reglementierungen (z. B. Vorgaben durch die Kassenärztliche Vereinigung), aber auch die Nähe zur Konkurrenz, die den Wettbewerb (1c) bestimmen, was, in welcher Art, verkauft werden darf und kann. Unternehmensziele sind „in starkem Maße durch ihr Umfeld (Markt, Kund/inn/en, Wettbewerb)

und durch die sich darin bietenden, Chancen und Risiken bestimmt“ (KLUG, 2011, S. 36).

Auch wird die *zeitliche Flexibilität* durch den Markt- und Produktkontext begrenzt (Kategorie 2). So bestimmt auch der Kunde/die Kundin (2a) im gewissen Maß den zeitlichen Rahmen der Aufgabenausführung. Gleichfalls werden Folgewirkungen (2b) mit Blick auf die eigene Vermarktung berichtet; Sekundärkosten von Rückzügen vom Markt.

Die letzte Kategorie beinhaltet diverse *Abhängigkeiten*: Diese umfassen die örtlichen/räumlichen Begebenheiten (3a; darunter fällt auch die Notwendigkeit, sich zu einem Kundenstamm hinzubewegen), zeitlichen Begebenheiten (3b; wann ist der Markt für was zugänglich), durch das Produkt gegebene Koordinationserfordernisse (3c) sowie externe Faktoren, die außerhalb der eigenen Einflussmöglichkeiten liegen.

Tab. 3.3 Belastungsfaktoren aus dem Markt- und Produkt-Kontext

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Entscheidungs-beschränkung	a) Markt	„Das hat über sehr, sehr lange, eigentlich die größte Zeit der Selbstständigkeit gar keine Rolle gespielt, seit ein paar Jahren, ich würde sogar sagen, man kann es festnageln mit der Finanzkrise 2008/2009. Das war ja überhaupt Kundengruppen sind Finanzdienstleister, Versicherungen, Bausparkassen. …. Und die sind am stärksten gebeutelt, also auf der Marktseite am stärksten gebeutelt. Ich hab die drei größten Auftraggeber, die ich habe im Laufe der letzten drei Jahre, 90 % ihres Beratungsetats gestrichen, das heißt was! Und dann hängen sie am Fliegenfänger im Marktgeschehen.“ (VP 54)
	b) Kunde	„Ich bin in meiner Gestaltung der Arbeiten frei. Gut, die müssen dem Kunden natürlich gefallen, aber die Kunden buchen mich ja in der Regel, weil die meine Handschrift, sage ich mal, kennen.“ (VP 41)
	c) Wettbewerb	„Dass man in der Administration und in der Abrechnung sehr, sehr stark hängt.“ (VP 55)
2. Flexibilitäts-beschränkung	a) Kunde	„Ich habe jetzt mein Programm dieses Jahr ein bisschen angepasst. Ich hatte letztes Jahr unter der Woche Spaziergänge angeboten, habe gemerkt, die werden nicht so gut gebucht, die überwiegende Anzahl meiner Kunden die wollte es am Wochenende haben.“ (VP 20)
	b) Folgewirkungen	„Der Nachteil ist, dass je mehr, … Wenn ich wenig arbeite, kriege ich wenig Aufträge, wenn ich viel arbeite, kriege ich viele Aufträge. Das ist etwas, was wahrscheinlich häufiger in den Fragen vorkommen wird. Das ist das große Problem der Selbstständigkeit. Wenn ich sage, ich möchte ein bisschen weniger arbeiten, habe ich sofort im Jahr danach weniger Aufträge.“ (VP 59)

Fortsetzung Tabelle 3.3

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
3. Abhängigkeit	a) lokale Gegebenheiten	„Also kann ich auch sagen, hier ist das Einzugsgebiet knapp 100.000 weniger als in G. Und da ist es dann natürlich dann auch so, hier in M. ist, deutschlandweit gesehen, diese teuerste Stadt was Mieten angeht, das heißt die Studenten haben weniger Geld. Das bedeutet dann auch, die Studenten feiern für weniger Geld, das heißt die Clubbesitzer haben weniger Geld und können die DJs auch weniger bezahlen. Die müssen aber den Mindestlohn ja an ihre Mitarbeiter bezahlen. Deswegen gibt es z. B. hier dann eher weniger Geld als in einer Stadt wie in F. oder wie in G., sage ich jetzt einfach mal so. Das heißt es hat schon auch ein bisschen was mit, wo legt man auf, ne...“ (VP 10)
	b) zeitliche Gegebenheiten	„Nämlich was den Urlaub betrifft. Man hat eben keinen. Das heißt nur den, den man sich selber bezahlt. Das heißt, diese ganze Sicherheit von ‚ich kriege durchgehend bezahlt‘, auch wenn im August keine Kurse stattfinden, weil da habe ich halt Urlaub. Da sind Betriebsferien. Das ist halt alles nicht da. Ich muss ganz, ganz, ganz anders planen. Muss für diese ganze Zeit das natürlich entsprechend umlegen und so weiter. Das ist ein zweiter Nachteil.“ (VP 42)
	c) Koordination mit Kollegen/ Zulieferern/Arbeitern	„Sehe da aber auch natürlich wieder Punkte, wo ich natürlich in den Austausch gehe und natürlich auch gewisse Abhängigkeiten von Terminierung, wenn wir zum Beispiel zusammen Projekte machen und Absprachen, wo ich natürlich nicht ganz auf mich alleine gestellt bin, was ich aber, was natürlich manchmal ein Stressfaktor sein kann, wenn ich sage ‚Okay, ich muss mich noch absprechen oder wir müssen einen Termin finden, oder irgendwas abklären.‘ Aber was ich grundsätzlich als positiv sehe, dass ich nicht alleine da stehe.“ (VP 04)
	d) externen Faktoren	„Ansonsten ist von belastend bei mir bei der Arbeit diese Abhängigkeit vom Wetter. Das ist wirklich belastend, weil ich kann, ich, ich muss zum Beispiel am Wochenende, wenn ich weiß, ich bin, habe bestimmte Arbeiten zu erledigen, dann sitze ich schon da und schaue, wie wird das Wetter. Also das ist belastend.“ (VP 69)

Privater Kontext

Auch der private Kontext bildet eine Rahmenbedingung der Soloselbstständigkeit, die sowohl Stressoren als auch Ressourcen beinhaltet, die die Soloselbstständigkeit positiv beeinflussen oder diese erschweren (siehe Abbildung 3.15). Deutlich wird anhand des Materials, dass die Gestaltung des privaten Kontextes einerseits die Autonomie in der Soloselbstständigkeit beschneiden, sie andererseits aber auch unterstützen kann.

Abb. 3.15 Privater Kontext von Soloselbstständigen

Der private Kontext (siehe Tabelle 3.4) kann die Autonomie der Person durch finanzielle (1a) oder soziale Verantwortung (1b) und Abhängigkeiten (1c) beschränken. Soziale Unterstützung im Freundeskreis und in der Familie kann jedoch auch entlastend wirken. Dies kann instrumenteller Natur sein, dass Arbeitsaufgaben abgenommen werden (2a), finanzieller Natur, dass finanzielle Sicherheiten geschaffen werden (2b), aber auch emotional–wertschätzender Natur (2c).

Tab. 3.4 Belastungsfaktoren und Ressourcen aus dem privaten Kontext

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Beschränkung	a) finanzielle Verantwortung	„Es gibt viele Kollegen, die haben dann einen Mann der mehr Geld verdient, dann könnte ich auch weniger arbeiten und hätte mehr Luft dafür. Dann wäre ich auch deutlich zufriedener.“ (VP 58)
	b) soziale Verantwortung	„Wir müssen ja Selbstständigkeit 1 mit Selbstständigkeit 2 und dem Privatleben unter einen Hut kriegen. Und dann hier im Haus mit meinen Eltern die auch noch verschiedene Bedürfnisse haben, sind eben verschiedene Beteiligte.“ (VP 21)
	c) Abhängigkeiten	„Und es ist auch ein bisschen eine Abhängigkeit von meiner Frau, weil ich ja eigentlich eben mit den Kindern, das ist jetzt bei mir wahrscheinlich so ein besonderer Fall, immer zu Hause war und das ist dann ein bisschen schwierig. Also das, denke ich, ist ein bisschen ein Nachteil.“ (VP 69)
2. soziale Unterstützung	a) instrumentell	„Das habe ich zusätzlich, aber der mich am meisten unterstützt, ist bestimmt mein Mann, der ergänzt sich mit meinen Fähigkeiten auch extrem gut. Ich habe von Informatik, ich habe von Buchhaltung, von Wirtschaft nicht die leiseste Ahnung und alles brauche ich als Selbstständige und von daher – Also er unterstützt mich nicht nur moralisch, sondern wirklich auch ganz handfest mit Website entwickeln, Flyer entwerfen, Buchhaltung in gute Schemata bringen, mit Excel-Tabellen, die dann selbstständig alles rechnen.“ (VP 20)
	b) finanziell	„Auch finanziell, kriegt man das alles auf Dauer auch wirklich so hin. So eine Grundruhe hineinkommt und auch real, dass sie zum Einkommen beiträgt.“ (VP 62)
	c) emotional-wertschätzend	„Mein Mann. Ja mein Mann findet das nach wie vor immer toll. Auch die Kinder, die fragen: ‚kannst du mir mal die Füße machen‘. Oder Bekanntenkreis, Freundeskreis rufen an und fragen: ‚ich hab hier ein Problem‘. Das ist schon so.“ (VP 61)

3.2.2.3 Individuelle Merkmale: Person, Motive und Ziele sowie deren Erfüllung

Der Weg in die berufliche Selbstständigkeit kann durch verschiedene Faktoren motiviert sein. Im Allgemeinen wird zwischen Push- (Druck von außen) und Pull- (Anziehungs-)Faktoren unterschieden (LANG-VON WINS & KASCHUBE, 2000, NABI, WALMSLEY & HOLDEN, 2015; PATEL & THATCHER, 2014; PATRICK, STEPHENS & WEINSTEIN, 2016). Push-Faktoren zielen auf die Vermeidung einer Situation. Es wird der Ausweg aus einer belastenden Situation gesucht, z. B. aus der Erwerbslosigkeit (BÖGENHOLD, 1989; GRÜNER, 2006; MOORE & MUELLER, 2002; SARIDAKIS, MARLOW & STOREY, 2014) oder aus unbefriedigenden abhängigen Beschäftigungsverhältnissen (ROSENSTIEL. NERDINGER & SPIESS, 1991). Pull-Faktoren hingegen

beziehen sich auf die positiv besetzten Aspekte der selbstständigen Berufskarriere. So bietet die Selbstständigkeit beispielsweise den Aspekt selbstbestimmter Tätigkeit, der Möglichkeit eigene Vorstellungen umzusetzen, der freien Zeiteinteilung und/oder des höheren Einkommens (LANG-VON WINS, 1997; GOETZ & RUPASINGHA, 2013; KOLVEREID, 2016; WANG et al., 2012). Bereits die Bezeichnung dieses Berufsweges weist auf den selbst bestimmten Charakter der Arbeitsform hin, die durch große Entscheidungsspielräume und durch die Berufsausübung in einem unstrukturierten Arbeitsumfeld gekennzeichnet ist (MÜLLER, 2000).

Soloselbstständige sind durch ihre „alleinige Verantwortung“ für die Gestaltung ihrer Arbeitssituation (siehe Abschnitt 3.2.2.1) und die damit verbundene Autonomie in einem viel höheren Maße selbst für die Ausgestaltung positiver Aspekte bei der Arbeit verantwortlich als abhängig Beschäftigte oder auch als dies bei Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n der Fall sein mag. Umso wichtiger ist daher die berufliche Handlungskompetenz. Diese umfasst Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Motive, um berufliche Herausforderungen selbstorganisiert zu bewältigen (SOLGA & RYSCHKA & MATTENKLOTT, 2011). Der Erfolg oder Misserfolg der beruflichen Selbstständigkeit hängt somit neben ökonomischen Randbedingungen (wie Marktlage, Wettbewerbsklima) von individuellen Eigenschaften und Kompetenzen des/der Existenzgründers/ Existenzgründerin ab, weshalb Banken und andere Geldgeber, z. B. von öffentlichen Fördermitteln, zur Kreditabsicherung an einer validen Einschätzung über den Kreditempfänger/in interessiert sind (MÜLLER, 1999). Die theoretische Annahme, dass ein Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und der Berufswahl (hier in Bezug auf den Karriereweg der Selbstständigkeit) besteht, fußt auf verschiedenen Karrieremodellen wie dem “Attraction-selection-attrition model” von SCHNEIDER (1987), der „Person-environment theory“ (JUDGE & KRISTOF-BROWN, 2004; KRISTOF-BROWN, ZIMMERMAN & JONHSON, 2005) oder der „Career choice theory” (HOLLAND, 1997). All diesen Theorien haben gemeinsam, dass sie davon ausgehen, dass Personen ihre Arbeit passend zu ihren Persönlichkeitseigenschaften auswählen. So steigt auch die Bereitschaft einer selbstständigen Tätigkeit nachzugehen, wenn dies in Übereinstimmung mit den eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Werten gesehen wird (BALUKU & OTTO, in press). Individuelle Merkmale der handelnden Person fließen entsprechend in den Prozess der Soloselbstständigkeit mit ein (Abbildung 3.16).

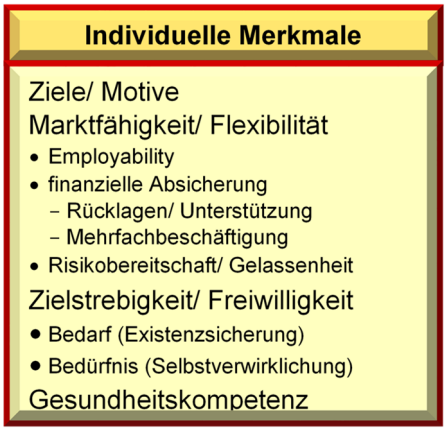


Abb. 3.16 Individuelle Merkmale von Soloselbstständigen

Diese können als personenbezogene Ressourcen oder Risikofaktoren verstanden werden.

Motive

Eine Soloselbstständigkeit wird aus unterschiedlichen Motiven ergriffen und verfolgt verschiedene Ziele. Dabei ist nicht nur das Motiv bzw. das Ziel an sich für die Arbeits- und Gesundheitssituation relevant, sondern im besonderen Maße die Passung von Motiven und Zielen zu den Arbeitsbedingungen in bzw. der Ausgestaltung der Soloselbstständigkeit. Denn aus der bisherigen Literatur wissen wir, dass Zieldiskrepanzen einen Stressor darstellen kann (z. B. HACKER, 2005; ZAPF & SEMMER, 2004). Somit ist die Passung von Zielen und Motiven der/des Soloselbstständigen zu den Arbeitsbedingungen entscheidend für Gesundheit und Wohlbefinden der Person sowie für ihr Verhalten. Ebenso sind die Motive von zentraler Bedeutung für die Bewertung und Bewältigung der eigenen Soloselbstständigkeit sowie mit den damit verbundenen Anforderungen.

Die Interviewteilnehmer/innen wurden zu den *Motiven* der Ergreifung ihrer Selbstständigkeit befragt: „Warum wollten Sie solo-selbstständig werden? Was waren Ihre Ziele?“. Tabelle 3.5 gibt einen Überblick über die Antworten. Es zeigen sich deutliche Parallelen zu den benannten Ressourcen aus Abschnitt 3.2.2.1 (Tabelle 3.2). So wurde Selbstverwirklichung, mit Blick auf thematische Entscheidungen (was man umsetzt; 1a und 1b) und Kundenentscheidungen (mit wem man arbeitet; 1c) sowie bezüglich der Arbeitsweise (das Wie; 1d) und der Zeit (das Wann; 1e) benannt. Auch wurde Selbstbestimmung mit Blick auf die Vollständigkeit der Aufgabe (1f) und deren Vielfalt (1g) benannt.
Die zweite Kategorie beinhaltet Aspekte der Karriere. Zum einen etwas Eigenes für den Moment zu haben (2a), aber zum anderen auch etwas Größeres aufzubauen/zu schaffen (2b). Wie Teilprojekt 1 gezeigt hat, kann der Weg in die berufliche Selbstständigkeit durch verschiedene Faktoren motiviert sein. Push-Faktoren zielen auf die Vermeidung bzw. den Ausweg aus einer belastenden Situation (z. B. ROSENSTIEL, NERDINGER & SPIESS, 1991). Im Interview wurde hier von unbefriedigenden Arbeitsverhältnissen in z. B. abhängiger Beschäftigung berichtet (2c). Pull-Faktoren hingegen beziehen sich auf die positiv besetzten Aspekte der soloselbstständigen Berufskarriere, wie den Einstieg in ein angestrebtes Berufsfeld (2d).
Die dritte Kategorie beinhaltet Gedanken zur Sicherheit der Erwerbstätigkeit. Diese umfasst sowohl Aussagen zur Vermeidung/Beendung von Erwerbslosigkeit (3a), als auch solche zu gescheiterten Versuchen einer abhängigen Beschäftigung nachzugehen aufgrund der Qualifikation (3b) oder des Alters (3c).
Das Einkommen (Kategorie 4) wird in Form einer Verbesserung der bisherigen Situation (4a) sowie als Anreiz für Gewinne (4b) benannt. Auch wird ein stimmiges Verhältnis von Aufwand und Ertrag (4c; vgl., berufliche Gratifikation; z. B. SIEGRIST, 2000) angeführt. Der letzte Aspekt dieser Kategorie betrifft die finanzielle Unabhängigkeit von anderen (4d), welche sich insbesondere in der Soloselbstständigkeit bietet.
Die letzte Kategorie beinhaltet die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben (Kategorie 5). Hier wurde sowohl die Möglichkeit zur Reduktion der Arbeitszeit (5a), die Förderung des Ausgleichs von der Arbeit (5b), als auch das Nachkommen familiärer/privater Verpflichtungen (5c) benannt.

Tab. 3.5 Motive zur Wahl der Soloselbstständigkeit

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Selbstver-wirkli-chung	a) thematische Interes-sen (Produktentscheidung)	„Also ich habe da nicht drauf hingearbeitet, so, das halt klar, dass man, man, ja, hat ja nicht, nicht, nicht groß-artig die Möglichkeiten. Wie gesagt, wenn man als Photograph nicht, nicht in einem Studio angestellt sein will, wo man den Tag Brote fotografiert, dann ist man halt freiberuflicher Photograph so und mit Graphikdesign halt auch so.“ (VP 41)
	b) normal für gewählten Beruf	„Da, da gab‘s kein, erst mal gar kein Warum, weil es gibt in meiner Branche gibt es gar nichts Anderes. Also als Tänzerin, Tanz-Pädagogin und Fitnesstrainerin ist man immer soloselbstständig. Da gab es gar nichts An-deres.“ (VP 48)
	c) Entscheidungs-frei-heit bzgl. Auftrag (Kun-denentscheidung)	„Das andere Thema ist ich wollte wirklich etwas bewegen bei Kunden, die ein gewisses strategisches oder Er-kenntnisinteresse haben. Ich komme ja ursprünglich im Angestelltenverhältnis aus einer Konzernstruktur, wo man sich dann manchmal gefragt hat, brauchen die einen überhaupt. Also wozu brauchen die dich jetzt eigent-lich hier. Und die Frage ist, willst du das dann, dir immer wieder selbst die Frage beantworten, warum ich das hier mache. Und insofern arbeite ich gerne mit Kunden zusammen, die natürlich ein konkretes Anliegen haben, was so konkret ist, dass sie dafür auch Geld bezahlen. Das heißt da ist wirklich ein echter Austausch und ein echtes Interesse und nicht nur so ein formales, funktionales Interesse. Zumindest bilde ich mir das ein. Also mit Menschen zusammenarbeiten an einem Thema das wirklich von Belangen ist.“ (VP 51)
	d) Selbstbestimmung: Herangehensweise	„Ich möchte, wenn ich der Meinung bin irgendwas funktioniert nicht so, dass es zum Erfolg führt, dann möchte ich da intervenieren können und wenn man da nicht drauf hört, dann will ich dann auch die Entscheidung ha-ben, ok macht das so, das ist eure Entscheidung aber die trage ich nicht mit, ich gehe.“ (VP 21)
	e) Selbstbestimmung: Zeit	„Eigentlich war die Flexibilität, um mit R. einiges zu machen und selber zu entscheiden, wann fahre ich nach Frankreich zu meiner Familie. Das hat sich nach wie vor immer bestätigt, nichts anders zu machen, z. B. nicht in einem Weingeschäft zu arbeiten. Ich will nicht blockiert sein, das kann ich mir nicht vorstellen.“ (VP 53)
	f) Ganzheitlichkeit	„Mein Ziel war, dass ich das Gefühl habe, ich kann eine vollständige Arbeit machen, ich betreue eine Frau in der Schwangerschaft, ich betreue sie auch bei der Geburt und ich betreue sie auch danach. Das ist eigentlich meine Idealvorstellung von meinem Berufsbild.“ (VP 73)
	g) Vielfalt	„… und dann auch so die Abwechslung. Man hat so das Gefühl, es ist einfach abwechslungsreich.“ (VP 43)

Fortsetzung Tabelle 3.5

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
2. Karriere machen	a) etwas Eigenes	„Also am Anfang habe ich immer gesagt, ich mache mal eine Tischlerei und irgendwann tragen sie mich mit den Füßen zuerst raus aus der Tischlerei und dann war es das halt.“ (VP 50)
	b) sich etwas aufbauen (Wachstum, Nachhaltigkeit)	„Ja, das passt zu dem was ich eben angesprochen habe. Also grundsätzlich hatte ich mal das Ziel eine etwas klassischere Unternehmensberatung aufzubauen. Mit so einer Pyramidenstruktur von Chefberatern und normalen Beratern und Assistenten und einen Haufen Praktikanten, einer soliden Struktur von Sekretariat, und räumlicher Organisation und ganz professionelle Marketing und Werbestrategie und so weiter.“ (VP 62)
	c) Einstieg in einen Bereich (Pull-Motivation)	„Mit dem Ziel vor Augen, was, ja oder was mich motiviert hat, oder was das, also dieses, dieser schnelle Einstieg in einen Bereich, in den ich sonst gar nicht reingekommen wäre.“ (VP 04)
	d) Ausstieg aus einen Bereich (Push-Motivation)	„Ich hatte mir einfach vorgestellt in meinem bisherigen Beruf jetzt weiter zu arbeiten bis zur Rente. Das fand ich einfach überhaupt nicht verlockend.“ (VP 20)
3. Erwerbs-sicherheit	a) Vermeidung von Erwerbslosigkeit	„Ich hatte eigentlich schon gedacht, dann mache ich Betriebsratsvorsitz bis zur Rente. Und gleichzeitig Dozent natürlich, also halt freigestellt. Das war so mein Plan und dann kam dieses doofe, diese doofen Harzgesetze. Und dann saß ich plötzlich da. Dann habe ich echt ein halbes Jahr lang oder ein paar Monate lange gegrübelt. Suche ich mir irgendwo einen Job? Aber als Was? Wo? Wie?“ (VP 42)
	b) Unsicherheit: Qualifikation	„Also sagen wir, das... Also ich war damals, wo ich noch Heizungstechniker war, da war ich auch selbstständig. Dann habe ich das aufgeben. Dann lange Zeit so gearbeitet und jetzt wieder. Also das... Und dann war so, dass bei der letzten Firma die insolvent gegangen ist. Dann habe ich mich woanders beworben, und die haben gesagt: ‚nein, du bist überqualifiziert.‘ Ich sagte: ‚na gut, dann mache ich mich selbstständig‘. [lacht]“ (VP 39)
	c) Unsicherheit: Alter	„Ich bin ja arbeitslos geworden, habe dann ja gedacht, klar, die Erfahrung, die ich habe, hat nicht jeder, kriegst du mit Sicherheit irgendwann wieder eine Anstellung. Und der Konsens war eigentlich immer der gleiche, dass es darauf hinaus lief, dass das Alter halt ein Punkt war, wo die meisten gesagt haben: ‚nein, Sie sind zu alt für uns, wir suchen jemand jüngeren, nach Möglichkeit mit 35 Jahre, Studium und 20 Jahre Berufserfahrung‘.“ (VP 19)

Fortsetzung Tabelle 3.5

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
4. Einkommen	a) besseres Einkommen (Verbesserung)	„Wie gesagt, es gab auf dem Arbeitsmarkt zwei Jobs. Ich konnte irgendwo für 1.200 Euro anfangen, aber das war jetzt nicht unbedingt das, was ich mir so vorgestellt habe, weil für 1.200 Euro netto hätte ich bald gesagt: ‚brauche ich morgens nicht aufzustehen'. Das ist uninteressant. Vor allen Dingen, da ja die Kosten, die entstehen, oder entstehen würden für so einen Arbeitgeber auch alle auf den Handelsvertreter abgewälzt worden wären. Also sei es Faxpapier, sei es …. Alles hätte ich selber machen müssen, und da reichen 1.200 Euro bei weitem nicht aus." (VP 19)
	b) gutes Einkommen (Gewinn)	„Ja also ein Ziel war ganz klar immer ein finanzielles Ziel, weil das Potential in dem Bereich Geld zu verdienen ist, zumindest vor 12 Jahren, noch sehr, sehr hoch gewesen. Also das ist das finanzielle Thema." (VP 51)
	c) adäquates Einkommen (Gratifikation)	„Ich wollte endlich mal so bezahlt werden, wie es mein Ausbildungsstand einigermaßen darstellt, weil irgendwann war ich für den alten Arbeitgeber einfach zu teuer. Beziehungsweise die Gehaltsforderungen, die ich gehabt hätte, wollten die nicht bezahlen." (VP 55)
	d) finanzielle Unabhängigkeit	„Das war in aller erster Linie, dass ich finanziell unabhängig bin. Und ich habe das ja schon begründet, ja. Mich hat immer geärgert, und wenn es nur der Meister ist und wenn es nochmal der Betriebsleiter ist oder der Direktor in F., der an mir ja verdient, ja" (VP 13)
5. Vereinbarkeit mit Privatleben	a) Reduktion des Zeitaufwands	„Ein Ziel war natürlich auch, nicht mehr so viel zu arbeiten damals. Also ich hatte Wochenarbeitszeiten zum Teil 60-80 Stunden, wo ich gedacht hab, das halte ich auch gesundheitlich nicht durch, wenn ich da länger bleibe, obwohl ich eigentlich eine gute Perspektive, rein formal, gehabt hätte in meiner letzten Stelle." (VP 63)
	b) Ausgleich fördern	„Arbeiten auf eine Art und Weise die mir einen guten Ausgleich persönlicher Interesse Freizeit und Jobengagement ermöglicht. Die Spaß- und Weiterentwicklung bedeutet und die auch damit zu tun hat mit angenehmen Menschen zusammen zu arbeiten." (VP 52)
	c) familiären/ privaten Verpflichtungen nachgehen können	„… aber … die Entscheidung war einfach, dass ich gerne bei den Kindern daheim geblieben wäre und das war am besten damit vereinbar, dass ich selbstständig bin. Das war eigentlich so der Hauptgrund." (VP 69)

Anhand des Interviewmaterials wurde ebenfalls deutlich, dass das Motiv Handlungsleitend in der Soloselbstständigkeit ist und einen Einfluss auf die Bewertung von Aspekten dieser Erwerbsform hat. Wer beispielsweise die finanzielle Unabhängigkeit schätzt, wird auch nach dieser streben (im gewissen Rahmen – nämlich, solange sich Erfolge einstellen) und die Abwesenheit von Sicherungssystemen weniger belastend empfinden: „Das ist auch nicht allein eine Weisheit. Es ist so, wie gesagt, lieber in die eigene Tasche und doppelt so viel gearbeitet wie als Angestellte woanders. Du hast zwar eine sichere Sache, im Monat hast du soundso viel Geld, aber du bist im Leben doch eingeschränkt, du bist nicht frei und das ist nicht meine Medizin, wie gesagt. Und das ist auch der Grund, warum meine Selbstständigkeit ich bis zum heutigen Tag liebe.“ (VP 13).

Gleichermaßen wird anhand des Zitats die Bedeutsamkeit der Passung von Zielen/Motiven und der Ausgestaltung der Soloselbstständigkeit deutlich. Von zentraler Bedeutung ist hier die Frage, wie die Ziele/Motive einer Person mit den eingangs erfragten Vorteilen bzw. den Ressourcen der Soloselbstständigkeit übereinstimmen oder durch Stressoren bzw. Nachteilen eben dieser Soloselbstständigkeit behindert werden. Wenn ein Ziel einer Person beispielsweise eine adäquate Entlohnung für die erbrachte Leistung ist und sie die entsprechenden Bedingungen in der Soloselbstständigkeit vorfindet, so entsteht eine Passung bzw. keine Diskrepanz zwischen den Zielen und den erlebten Bedingungen: „...und das auch dann meine Tätigkeit ganz anders bezahlt wird, das ist ja auch ganz wichtig. Ich habe 30 Jahre im Krankenhaus als Schwester gearbeitet, da bekam ich ein Grundgehalt, ob ich jetzt gut oder schlecht war und ich bekam keine andere Wertschätzung. Und jetzt bekomme ich sie durch Patienten die zu mir kommen und die das gerne zahlen bei mir, weil sie mich als Gesamtpaket kriegen.“ (VP 61). Dem entgegen, wünscht sich eine Person beispielsweise ein adäquates Einkommen, erlebt jedoch diesbezüglich keine Balance z. B. „Das Belastende ist tatsächlich hier am Schreibtisch sitzen und diesen Zeitaufwand... Also das man das, sage ich mal, nicht... Sage ich mal, nicht das Gefühl hat, dass man das in irgendeiner Weise in so eine Effizienz bringt. Also so das Gefühl, man kommt mit seinen Ressourcen an die Grenze. Und die Grenze ist sehr schnell erreicht. Und dann hat man einfach das Gefühl, finanziell auch nicht weiterzukommen. Ich würde mich am liebsten ausschließlich über Gruppendiskussionen finanzieren, weil das ist, sage ich mal, im Verhältnis zum Profit ein geringer Aufwand. Und das ist halt das. Dieses Verhältnis von Einsatz und Aufwand zum Ertrag ist bei mir, sage ich mal, empfinde ich als sehr schlecht.“ (VP 43), so besteht eine Diskrepanz zwischen den Zielen und den erlebten Bedingungen.

Ziele können sich mit der Zeit auch verändern. So können andere Aspekte des Lebens in den Vordergrund treten oder aber Ziele werden an die veränderten Bedingungen adaptiert. In unseren Interviews wurden von anfänglichen Streben nach Selbstverwirklichung, dem Aufbau einer Karriere und/oder einem verbesserten Einkommen berichtet, die sich mit der Zeit in private Ziele – eine bessere Vereinbarkeit mit dem Privatleben und gesteigerte Lebensqualität – wandelten. Auch wurde der Wandel von dem ursprünglichen Selbstverwirklichungsgedanken und der Einkommensverbesserung zu dem Streben nach Sicherheit der Beschäftigung bzw. Kontinuität berichtet. Letztlich wurden auch Ziele vom ursprünglichen Wunsch der Selbstverwirklichung zum Ausbau der Karriere im größeren Rahmen benannt. Veränderung kann ein Streben nach höheren Zielen, aber auch eine Reduktion widerspiegeln. Entsprechend kann Zielreduktion auch resignativer Art sein, wenn Ziele nicht erreicht und auf niedrigerer Ebene nach Zielerfüllung gesucht wird (vgl. resignative Arbeitszufriedenheit; BRUGGEMANN, GROSKURTH & ULICH, 1975; BÜSSING, 1992).

Zielstrebigkeit/Freiwilligkeit
Personen unterscheiden sich zudem darin, wie *„zielstrebig“* und *„freiwillig“* sie sich in die Soloselbstständigkeit begeben. Im Interview berichteten Soloselbstständige, …

- dass diese Entscheidung bewusst getroffen wurde, bisweilen sogar bereits von langer Hand geplant war „Das ist ja so schwer zu sagen, weil das will ich ja schon seit ich ungefähr dreizehn bin.“ (VP 58),
- dass diese Option erst nicht angestrebt wurde „Ich wollte das eigentlich erst gar nicht.“ (VP 04) oder auch,
- dass es eher unfreiwillig geschah „Das war kein Ziel und ich wollte es nicht und es ist passiert. Jungfrau zum Kind, fertig.“ (VP 42).

Aus der Forschung zu flexibler Beschäftigung ist der protektive Charakter von erlebter Freiwilligkeit der Erwerbstätigkeit (DE CUYPER et al., 2008) auf Gesundheit und Wohlbefinden der Person bereits bekannt. Dabei zeigt sich gemäß den Untersuchungen zu flexibler Beschäftigung, dass es insbesondere problematisch für das Erfolgserleben und die psychische Gesundheit ist, wenn die Freiwilligkeit und zugleich die Qualifikation bzw. die Employability gering sind (z. B. SILLA, GRACIA & PEIRÓ, 2005). Die Interviews mit den Soloselbstständigen weisen jedoch darauf hin, dass die Anpassungsfähigkeit als solche bzw. die Fähigkeit und Möglichkeit, die eigene Arbeitssituation bedarf- und bedürfnisgerecht zu gestalten, entscheidender als die Frage der Qualifikation ist und sogar negative Auswirkungen mangelnder Freiwilligkeit abfedern könnte. Die Interviews deuten darauf hin, dass Soloselbstständige insbesondere dann berichten, sehr zufrieden zu sein, wenn die Wahl der Soloselbstständigkeit auf einer bewussten (freiwilligen) Entscheidung beruht und zugleich eine Passung zwischen den Motiven und Vorzügen (Bedingungen in) ihrer Soloselbstständigkeit besteht. Auch können Personen trotz mangelnder anfänglicher Freiwilligkeit in der Soloselbstständigkeit ihre Zufriedenheit finden. Ist die Passung von Motiven und Vorzügen der Soloselbstständigkeit jedoch nicht gegeben, so wird sich auch trotzt bewusster Entscheidung für diesen Weg keine Zufriedenheit einstellen. Besonders schwierig erscheint es, wenn beide Aspekte verneint werden müssen. Tabelle 3.6 gibt exemplarisch einen Einblick zum Veränderungswunsch der Interviewten, in Abhängigkeit von der Passung von Motiv und Bedingung sowie der Freiwilligkeit der Entscheidung. Die Frage lautete: „Wenn Sie an die Zukunft denken: Wollen Sie weitermachen wie im Moment oder möchten Sie beruflich etwas verändern?“

Tab. 3.6 Angaben zum Veränderungswunsch in Abhängigkeit von der Passung von Motiv und Bedingung sowie der Freiwilligkeit der Entscheidung

Motiv - Bedingung Passung	**Bewusste Entscheidung**	
	Nein	Ja
Ja	„Ich würde gerne so weitermachen wie jetzt. Es gefällt mir. Noch ein paar Jahre, dann bin ich weg.“ (VP 59)	„Also ich möchte auf jeden Fall als Kräuterfrau weiterarbeiten, aber welches Angebot ich jetzt z. B. in drei Jahren haben werde, dass weiß ich nicht. Ich mache parallel sehr viele Fortbildungen, bin da selber für mich schon so neugierig und wenn ich das ab und zu so meinen Kunden erzähle, dann sagen die ‚ooh‘ und kriegen runde Augen und ich habe da einfach noch so viele Möglichkeiten, also wo ich denke, was man da alles noch machen kann. Das kann sein, mein Programm sieht in vier Jahren völlig anders aus. Und das finde ich toll.“ (VP 20)
Nein	„Also zum Beispiel habe ich es immer noch nicht so aufgegeben, mich auch auf so Festanstellungen zu bewerben. Das heißt bei Personaldienstleistern oder wenn ich auch mal eine Lücke habe, dass ich dann mal zum Arbeitsamt gehe und mal gucke, gibt es da noch irgendwas, worauf ich mich bewerben könnte. Die Chancen sind natürlich... Es ist auch wieder ein Aufwand. Die Chancen stehen relativ schlecht wie gesagt in meinem Alter. Und ansonsten eben auch... Habe ich immer noch im Kopf, selber auch nochmal den HP Psych zu machen und da perspektivisch einfach mir ein anderes Standbein zu besorgen.“ (VP 43)	„Ich würde, wenn ich mir was wünschen könnte, es genauso lassen wie es ist. Also ich mag das was wir tun. … Aber ich glaube wir brauchen andere Strukturen, um die materielle Basis wieder so zu gestalten, dass wir sagen es ist ausreichend sicher. Ich hab nur keinen, ich wüsste nur nicht, es gibt ja alle möglichen Fantasien, kannst du dich wieder anstellen lassen, würde das überhaupt funktionieren. Ich bin aus einer festangestellten Rolle… zurück unter die Fittiche einer Organisation, würde das klappen? Also keiner von uns versucht das, interessanter Weise.“ (VP 54)

In der Literatur zu abhängiger Beschäftigung ist bereits bekannt, dass sowohl die Entwicklungsphase des Unternehmens, als auch der Lebenszyklus von Produkten die Aufgaben und Anforderungen an die Mitarbeiter/innen bestimmen (KLUG, 2011). So ändern sich die Anforderungen über den zeitlichen Verlauf und machen wiederholt Anpassungsprozesse der Mitarbeiter/innen nötig. Dies trifft auch auf Unternehmen in Soloselbstständigkeit zu, die sich in einem stetigen Wandlungsprozess befinden (vgl. Abschnitt 3.2.2.6). Somit ist im Zuge der alleinigen Verantwortung von Soloselbstständigen für Aufgaben, Zeit und Erfolge (kurz, für die Leistung) im besonderen Maße die Anpassungsfähigkeit der Person von Bedeutung.
In diesem Zusammenhang stellen *Marktfähigkeit und Flexibilität* der Soloselbstständigen zentrale Kernkompetenzen dar. Ferner ist für die Gesundheitssituation auch die Fähigkeit, sich abzugrenzen, bzw. die *Gesundheitskompetenz* bedeutsam. Die Person trägt somit nicht nur die Verantwortung für die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen, sondern auch dafür, ihre Gesundheit im Blick zu behalten. Da diese Aspekte eng mit der Erholung als zentraler Vermittler zwischen Arbeitssituation und Gesundheitssituation verbunden ist, werden auf diese Aspekte in Abschnitt 3.2.2.5 näher eingegangen. Zuerst beleuchten wir im folgenden Abschnitt die zentralen Outcomes der vorliegenden Studie und betrachten, wie es um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Soloselbstständigen steht.

3.2.2.4 Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Die Aspekte Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) (Abbildung 3.17) stellen zentrale Kenngrößen in unserer Studie und im entwickelten Rahmenmodell zur Soloselbstständigkeit dar. Dabei sind sie gleichermaßen relevante Outcomes und Einflussgrößen für die Arbeitssituation. Die Themen Gesundheit und Leistungsfähigkeit wurden sowohl mit geschlossenen Fragen als auch mit offenen erzählgenerierenden Fragen ins Interview einbezogen.

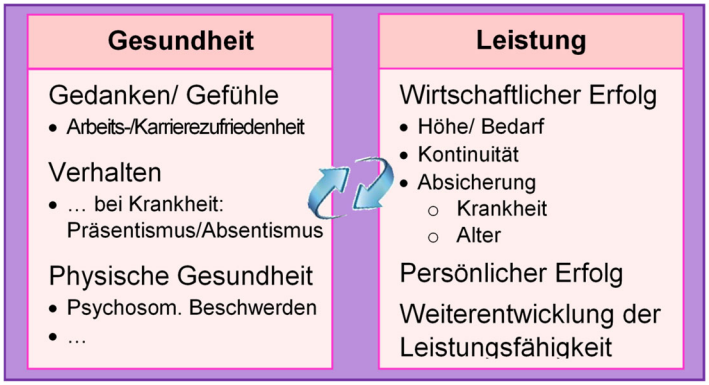


Abb. 3.17 Gesundheit und Leistung(sfähigkeit)

Gesundheit
So wurde die allgemeine Gesundheit mit der Frage: „Allgemein: Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand bezeichnen?“ auf einer fünf-stufigen Likert-Skala (1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“) erfragt. Aufgrund der (für quantitative Studien) geringen Fallzahl, sollte diese Quantifizierung nur eingeschränkt interpretiert werden. Der überwiegende Teil der Interviewten erfreut sich eher guter bis sehr guter Gesundheit (Abbildung 3.18).

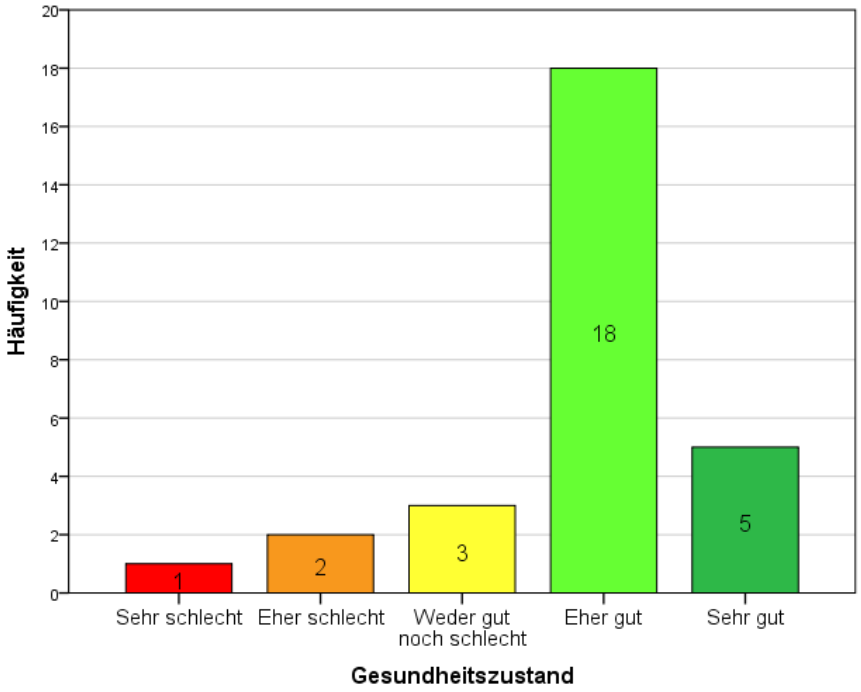


Abb. 3.18 Häufigkeit der Angaben zur allgemeinen Gesundheit – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29)

Zudem wurden die Teilnehmer/innen gefragt: „Was passiert, wenn Sie krank sind? Können Sie sich die Zeit nehmen, um sich auszukurieren?“. Ein Teil der Soloselbstständigen berichtete, sich Zeit für die Genesung zu nehmen. Die Antworten wurden in Kategorien zusammengefasst (Tabelle 3.7). Dabei wurde entweder uneingeschränkt zugestimmt (1a), zugestimmt mit der Einschränkung, selten (so) krank zu sein (1b) oder zugestimmt, dass dies inzwischen gemacht wird, anfangs jedoch nicht (1c). Unterkategorie 1c deutet auf eine Entwicklung hin – in Richtung einer Abgrenzung – die nach längerer Soloselbstständigkeit auftritt. Im Falle einer Verneinung wurde diese entweder uneingeschränkt getätigt (2a), mit der Anmerkung, dass die Person nicht häufig krank sei (2b) oder der Einschränkung, dass sich Art und Weise der Arbeit bei Krankheit verändern (2c). Eine letzte Kategorie betrifft Aussagen, die ein Auskurieren von etwaigen Krankheiten nur in Abhängigkeit von Dauer (3a) bzw. Art der Erkrankung (3b), oder von der Auftragslage (3c) in Betracht ziehen.

Tab. 3.7 Zeit für die Genesung im Falle einer Erkrankung bei Soloselbstständigkeit

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Ja, Zeit zum Auskurieren	a) Uneingeschränkte Zustimmung	„Das ist eine mentale Frage, ich glaube, dass es letztendlich absolut Kopfarbeit ist, das zu tun. Es gibt ein bisschen Unruhe, wenn ich krank werde, aber dann schalte ich einen Schalter um und dann verkriech ich mich mit Lust ins Bett. Ich freue mich manchmal darauf, dass ich mich freimachen kann und zurückziehen kann und auch dann so lange warte bis ich fit bin. Das mache ich auch.“ (VP 62)
	b) Einschränkung, dass selten krank	„Es kollidiert mit meiner Selbstständigkeit und ich kann mir Zeit nehmen, mich auszukurieren und erstaunlicherweise, ich glaube, warten Sie mal ganz kurz, ich glaube, ich habe fast 20 Jahre in einer Organisation gearbeitet bevor ich … mich selbstständig gemacht habe. In diesen 20 Jahren in der Organisation und in jüngeren Jahren bin ich, glaube ich, mehr krank gewesen als in der Selbstständigkeit und ich finde das ganz interessant. Und ich hab in den 20 Jahren sehr wenig Absagen gemacht, weil ich krank geworden war. Aber das kann ich bejahen. Das würde ich tun. Nebenbei, es würde auch gar nicht funktionieren – wenn ich krank bin, habe ich keine Chancen mehr das zu tun, was wir tun. Ich könnte vielleicht immer noch gegenständlich arbeiten, aber nicht in dem Feld. Besser wir sagen das dann ab und das wird auch akzeptiert.“ (VP 54)
	c) Ja, aber früher nicht	„Als ich mal krank war, ich, ja, musste ich, ist total krass, weil ich einfach das komplett umgestellt habe und alles meinem Körper gebe, was er braucht an Vitalstoffen, bin ich nicht mehr krank. Und, aber als ich vorher, also muss ich dazusagen, … als ich angefangen habe zu unterrichten, da habe ich immer gedacht, wenn ich nicht da bin, dann fällt allen die Bude zusammen. Also habe ich auch krank unterrichtet. Mache ich nicht mehr. Ich nehme mir dann die Zeit wirklich zum Auskurieren. Weil mir bringt das nichts und Anderen auch nicht.“ (VP 48)

Fortsetzung Tabelle 3.7

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
2. Nein, keine Zeit zum Auskurieren	a) Nein, Arbeiten trotz Krankheit	„Nein!“ (VP 55)
	b) Nein, selten krank	„Ich bin jetzt seit 17 Jahren nicht krank gewesen. Wenn ich krank würde, wäre ich echt am Arsch. Wirklich. Das würde echt nicht gehen. Eine Woche oder so. Zwei Wochen wäre schon Scheiße. Richtig krank bin ich sofort pleite. Bin ich sofort Sozialhilfe, zack von jetzt auf gleich. Morgen tot.“ (VP 50)
	c) Nein, ressourcenschonender arbeiten	„Also ich war ja jetzt 1,5 Jahre ‚krank‘ mit Anführungszeichen und habe nicht so viele Aufträge angenommen, nur sowas was ich schon konnte an Seminaren, also so Standardseminare.“ (VP 67)
3. Ist abhängig von …	a) Dauer der Erkrankung	„Tja, … die Zeit nehmen kann ich mir schon. Und das auszukurieren, das ist eine andere Frage.“ (VP 13)
	b) Art der Erkrankung	„Ja, natürlich, wenn es gar nicht mehr geht schon. Aber ich sage mal, bei leichten Erkrankungen gehe ich meistens krank arbeiten. Also wenn ich eine Erkältung habe oder eine Grippe, es sei denn der Kopf ist jetzt wirklich ganz zu, dann kann ich natürlich einen Tag zuhause bleiben, muss ich allen Patienten absagen.“ (VP 63)
	c) Auftragslage	„Ja, ja. Kommt, kommt drauf an, also, wenn jetzt irgendwie wirklich wichtige Abgabefristen sind, natürlich nicht. Aber in der Regel kann man die Sachen eigentlich schon so legen, dass da auch Zeit ist auch. Das geht schon so.“ (VP 41)

Zufriedenheit

Die Zufriedenheit mit der Arbeit wurde auch auf einer fünf-stufigen Likert-Skala (1 = „sehr unzufrieden“ bis 5 = „sehr zufrieden“) erfasst. Die entsprechende Frage lautete „Wie zufrieden sind Sie im Moment mit Ihrer Soloselbstständigkeit“. Sie spiegelt damit auch die Zufriedenheit mit dem gewählten Karriereweg wider und ergibt sich aus dem Ist-Soll-Vergleich der aktuellen Bedingungen mit den eigenen Zielen, Motiven, Ansprüchen und Wertvorstellungen (siehe Abschnitt 1.2). Fällt dieser Vergleich positiv aus, so ist die Person zufrieden: „Also Vorteile, du kannst dein Geschäftsfeld weitgehend selbst bestimmen und deinen Interessen nachgehen, also dem was du wirklich gut kannst und wo du denkst für deinen Kunden besonders hilfreich zu sein. Das finde ich ist ein Riesenvorteil. Das heißt ich habe relativ wenig damit zu tun, mich mit Aufträgen inhaltlich zu beschäftigen, die mir jetzt nicht unbedingt liegen oder wo ich sage, da glaube ich nicht wirklich dran, das ist nicht so meins, da kann ich nicht wirklich hilfreich sein. Also ich könnte sagen, ich kann alles Mögliche, aber faktisch reduziert sich das und dampft sich das ein auf die Themen, die wir ganz am Anfang schon besprochen haben. Und das empfinde ich als sehr, sehr befreiend und das macht auch Spaß. (VP 51)“

Typischerweise sind Zufriedenheitswerte mit der Arbeit hoch (in der Regel 75 % zufriedene Personen) Auch in unseren Interviews zeigt sich der überwiegende Teil der Interviewten zufrieden (Abbildung 3.19).

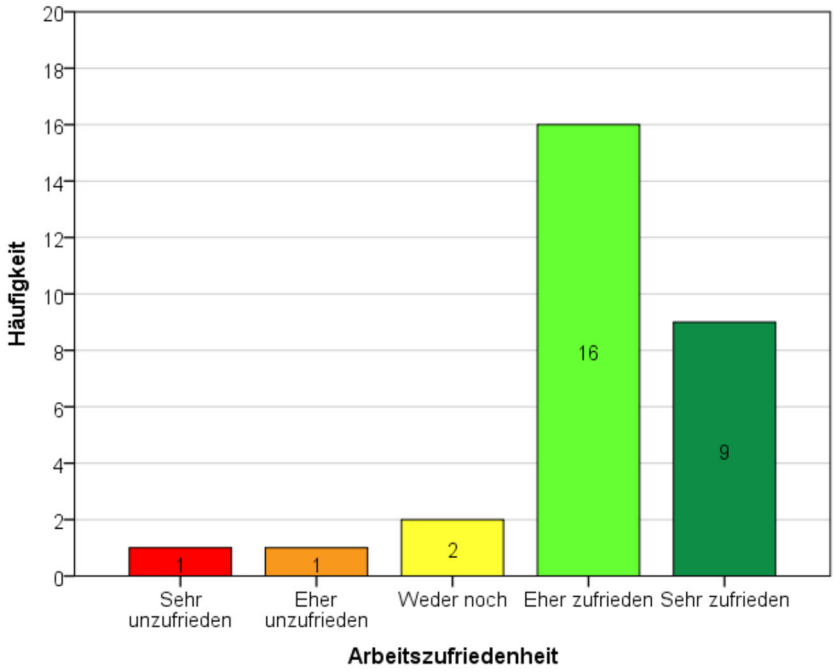


Abb. 3.19 Häufigkeit der Angaben zur Zufriedenheit mit der Soloselbstständigkeit – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29)

Wie bereits erwähnt (siehe Abschnitt 1.3.2), entsteht Zufriedenheit mit der Arbeit im Arbeitsprozess. Dabei nehmen neben der Arbeitssituation auch die Eigenschaften der Person und das Zusammenspiel zwischen beiden Einfluss auf die Zufriedenheit (siehe Abbildung 3.10). Sowohl die Bewertung der Arbeitssituation als auch die Bewertung der erbrachten Arbeitsleistung spielen dabei eine Rolle (WIELAND, KRAJEWSKI & MEMMOU, 2006). Die Bewertung der erbrachten Arbeitsleistung kann bei Soloselbstständigkeit durch Kund/inn/en, aber auch als Feedback aus der Arbeitsaufgabe selbst erfolgen. Dies zeigt bereits die offensichtliche Verbindung von wirtschaftlichem und persönlichem Erfolg der Person mit ihrem Wohlbefinden und ihrer Gesundheit.

Finanzielle Sicherheit und Absicherung

Was den wirtschaftlichen Erfolg betrifft, so finden sich einerseits Aussagen wie: „Ja, man…finanziell ist natürlich wesentlich mehr rauszuholen, wenn man alleine arbeitet, weil Angestellte kosten schon ganz schön Geld.“ (VP 40) Andererseits zeigen sich jedoch auch Unsicherheiten in Abhängigkeit von den Charakteristika der Soloselbstständigkeit, zusätzlichen Absicherungen und der Höhe des Einkommens. Etwa die Hälfte der Interviewten (14 Personen) ist für 100 % des Haushaltseinkommens verantwortlich. Von den verbleibenden 15 Personen tragen fünf Personen zu 50 %, weitere fünf Personen über 50 % und vier Personen weniger als 50 % zum Haushaltseinkommen bei. Dabei sind zwischen einer und sieben Personen vom Haushalt abhängig; bei knapp der Hälfte der Interviewten sind es zwei Personen. Abbildung 3.20 gibt einen Überblick über die Frage der Existenzsicherung. Der überwiegende Teil der Interviewteilnehmer/innen beschreibt die Existenz als gesichert.

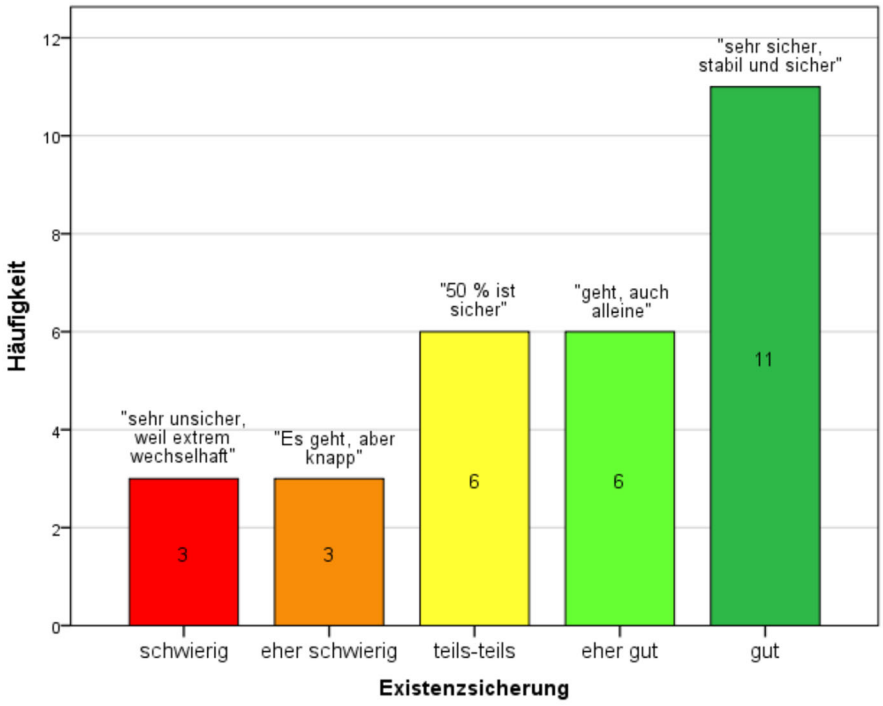


Abb. 3.20 Kategorisierte Angaben zur Existenzsicherung – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29)

Tabelle 3.8 fasst die Einflüsse auf die wahrgenommene finanzielle Sicherheit zusammen, die als Indikator des wirtschaftlichen Erfolgs betrachtet wird. Während die Unterkategorien 1a und 1b auf eine Passung von Produkt und Markt hindeuten, spiegeln die Unterkategorien 2a bis 2c eine Passung von Person und Markt. Auch die Unterkategorien 3c und 3d deuten eher auf die Person selbst, während 3a und 3b sich im privaten Kontext bewegen. Die Frage von Grundabsicherung und Anspruch (4a und 4b) betrifft einen Ist-Soll-Vergleich in Bezug darauf, was die Person zur Kostendeckung benötigt, und was notwendig ist, um ihr Leben für sich selbst gut zu gestalten. Die Grundabsicherung meint daher, ob die Person anfallende Kosten decken kann, während der Anspruch bestimmt, welche Kosten noch anfallen. Ihre Interpretation legt einen normativen Bezug nahe. Ferner weisen auch die Unterkategorien 2c, 4d und 4e zukunftsgerichtet auf Veränderungen über die Zeit hin. Wichtig ist hier anzumerken, dass die gefundenen Kategorien vergleichbar mit jenen Kategorien bei Mehrfachbeschäftigung sind (siehe Abschnitt 2.2.2.3).

Tab. 3.8 Einflüsse auf die wahrgenommene finanzielle Sicherheit bei Soloselbstständigkeit

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. aus der Soloselbstständigkeit	a) Markt- und Produktkontext	„In, die ist natürlich, für also die ist jetzt bei mir ganz speziell auf Grund der Branche und des Marktes und der Produkte und Dienstleistungen, die ich anbiete, eher sicherer als bei anderen Unternehmensberatern in dieser Branche...“. (VP 62)
	b) Konkurrenz	„Also ich würde sagen, am Anfang war sehr sicher, eigentlich, weil ich hatte keine Konkurrenz und nix. Die Leute haben was gesucht, was ein bisschen klein ist und dementsprechend die C.-Mentalität kam mir entgegen in der Richtung. Inzwischen hat sich allerdings ein bisschen was verändert. Jetzt hab ich die Konkurrenz neben mir sitzen. Das ist weniger schön.“ (VP 44)
2. aus der Person	a) Qualifikation	„Das heißt, mit dem Psychologiestudium sehe ich diese Tätigkeit schon auch als sichere an. Sonst würde ich‘s auch nicht machen.“ (VP 04)
	b) marktfähige Arbeitsweise	„Das ist aber, und das hat was mit der Kundenstruktur zu tun und auch mit dem Netzwerk und der Art zu arbeiten, weil ich eben auf sehr langfristige Kundenbeziehung ausgerichtet bin.“ (VP 62)
	c) Anpassungs-fähigkeit	„Das lag damals daran, dass unser neuer Markt zusammengebrochen ist und der 11. September gewesen ist und da ist unheimlich viel, was an Informatikprojekten gestoppt worden. Geplante Projekte nicht angefangen umzusetzen und deswegen war einfach ein unheimlich großes Angebot an Informatikfreiberuflern auf dem Markt und dadurch sind die Preise in den Keller gegangen. …. Ich hab dann mein eigenes Softwareprodukt entwickelt, was dann nach 1.5 Jahren ziemlich gut ins Laufen kam. Das hat sich also gelohnt da die Investition.“ (VP 21)
3. aus zusätzlicher Absicherung	a) Unterstützung vom Partner/in	„Man muss auch dazu sagen, es ist ja nicht ganz uninteressant. Ich muss ja meinen Lebensunterhalt nicht alleine verdienen. Das ist schon ein Unterschied. Von daher kann ich mir ein ganz anderes Zeitfenster für die Menschen nehmen, wo ich meine, diese Tätigkeit machen zu können.“ (VP 61)
	b) Unterstützung durch Familie	„Noch nicht, bekomme noch Unterstützung von, von meinen Eltern. Aber ist auf einem guten Weg dahin und ich sehe auch auf jeden Fall die Möglichkeit, dass es bald so ist.“ (VP 04)
	c) Mehrfach-beschäftigung	„Deswegen muss man immer gucken, dass man ein paar Standbeine hat. Man sagt immer so Standbein und Spielbein. Deswegen habe ich eben noch diesen Zeitungs-, diesen Tagespresse-Job.“ (VP 41)
	d) Rücklagen	„Wir hatten zum Glück, weil wir vorher sehr gut verdient hatten alle beide, wir hatten Reserven, konnten darauf zurückgreifen und das hat uns jetzt geholfen.“ (VP 20)
4. aus der Höhe des Einkommens	a) Grundsicherung	„Wir leben auf dem Lande, wir haben Gemüse und Salat aus dem Garten, wir haben nur ein Auto, was enorm spart. Also wir versuchen, so die Ausgaben zu reduzieren und die Reserven möglichst nicht anzugreifen und parallel dazu uns … neue Berufstätigkeit aufzubauen.“ (VP 20)

Fortsetzung Tabelle 3.8

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
	b) Anspruch	„Also wir können uns ein bisschen mehr leisten. Also sagen wir, ich brauche nicht in ein Hotel mit zwei Sternen gehen, ich kann mir ein Hotel aussuchen mit vier Sternen.“ (VP 39)
	c) Abzüge	„Das ist halt die eine Sache, die Rentenabsicherung, das ist halt auch noch für mich ein Aspekt, Krankenkasse selber bezahlen etc. Solche Geschichten. Es geht halt unterm Strich dann auch von dem Geld sehr, sehr viel drauf, was man dann irgendwo hat.“ (VP 55)
	d) Rücklagen schaffen	„In meiner speziellen Tätigkeit besteht das Risiko auch im Hinblick auf die Altersabsicherung, weil mein Geschäft so stark personengebunden ist, dass es keinen Zeitpunkt gibt, wo ich sagen kann, ich verkaufe jetzt meine Firma, es gibt keine Firma, sondern es gibt nur mich und wenn ich nicht mehr arbeite, gibt es nichts mehr. Also da ist so der Klassiker, ich habe eine Firma aufgebaut und kann die verkaufen irgendwann, um für die Alterssicherung mehr zu haben, das existiert nicht.“ (VP 52)
	e) Kontinuität	„Ne, Sie haben keinen groben Rahmen. Also einen groben Rahmen würde bedeuten, sage ich mal, feste Auftragslage. Grober Rahmen würde bedeuten eine Planungssicherheit. Die habe ich nicht.“ (VP 43)

Über die Beanspruchung sind Gesundheit und Leistungsfähigkeit eng miteinander verwoben. Zum einen ist Gesundheit notwendig, um Leistung zu ermöglichen. Zum anderen fördern Erfolge die Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Dysfunktional wird Beanspruchung demnach dann, wenn Erfolge auf Kosten der Gesundheit entstehen: „Ich finde es manchmal schon eine Belastung, dass ich meine Arbeitszeit nicht beliebig reduzieren kann. Also muss ja eine bestimmte Menge Umsatz machen. Manchmal würde ich gerne weniger arbeiten insgesamt. Also die Arbeitsbelastung ist schon relativ hoch. Insgesamt würde ich gerne weniger arbeiten, weniger Stunden machen, aber das ginge nicht, um…das ist wirtschaftlich einfach nicht drin.“ (VP 63). Erholung ist hier ein wichtiges Bindeglied für den Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

3.2.2.5 Erholung: Fähigkeit und Möglichkeiten bei Soloselbstständigen

Erholung ist ein wichtiger Vermittler zwischen erlebten Belastungen und Gesundheit sowie Leistungsfähigkeit (siehe Abschnitt 1.3.2). Im Folgenden werden im Interview relevante Aspekte der Erholung beschrieben (siehe Abbildung 3.21).

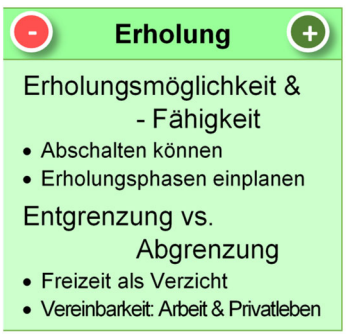


Abb. 3.21 Erholung im Rahmenmodell der Soloselbstständigkeit

Obgleich der Erholung ein wichtiger Stellenwert für den Erhalt von Gesundheit zukommt, ist deren Umsetzung nicht immer einfach. Der Aufwand, der an Zeit, Kraft und Leistungsfähigkeit für die Arbeit benötigt wird, um wirtschaftliche und persönliche Erfolge zu ermöglichen, begrenzt jedoch auch die Zeit, Kraft und Leistungsfähigkeit im privaten Bereich und umgekehrt: „Joa, manchmal hat der Tag zu wenig Stunden um all das zu tun [lacht] aber ja“ (VP 73).
Uns interessierte zudem, welche Möglichkeiten aber auch Beschränkungen die Soloselbstständigen im Bereich der Erholung sehen. Die Teilnehmer/innen wurden neben der Arbeitszeit befragt zu:

- ihrem Schlaf,
- ihrem Gesundheitsverhalten
- der wahrgenommenen Vereinbarkeit ihrer Arbeit mit ihrem Privatleben und
- der Nutzung von Arbeitspausen.
- Auch berichteten sie von der eigenen Gesundheitskompetenz im Sinne von Erholungsmöglichkeiten und -fähigkeiten.

Betrachten wir zuerst den *Schlaf*. Die Interviewten berichteten durchschnittlich zwischen 4.0 bis 8.5 Stunden pro Tag zu schlafen. Im Mittel lag der Wert bei 7.14 Stunden täglich (SD = 1.00), wobei knapp die Hälfte der Befragten, ihren Schlaf als ausreichend und sich selbst danach als ausgeschlafen bezeichneten.

Auch das *Gesundheitsverhalten* bedarf zeitlichen und energetischen Ressourcen. Die Interviewteilnehmer/innen berichteten von gesundheitsförderlichen und präventiven Verhaltensweisen, die an unterschiedlichen Punkten ansetzen (z. B. Aktivität, Ernährung oder medizinische Vorsorge). Jedoch wurde in den Interviews auch von einem mangelnden Gesundheitsverhalten bzw. Passivität berichtet sowie Gründe für diese. Neben körperlichen Beeinträchtigungen wurden hier zeitliche Belastung benannt: „Das ist das Problematische, dass ich zu wenig... Also wie gesagt, ich habe schon erwähnt, dass ich versuche ein bisschen Sport zu machen. Also laufen. Habe ich da unten Laufband usw. Aber dann irgendwie kommt wieder so eine Situation, wo wieder zu viel zu machen ist. Dann reicht die Zeit nicht. Und dann lässt man das. Also ich weiß, dass ich zu wenig mache“ (VP 39). Ebenso wurde mangelnde zeitliche Flexibilität als ein weiterer Grund aufgeführt: „Ich hab sehr lange aktiv Sport gemacht. 15 an die 20 Jahre Aikido, was aber bedingt, dass ich es regelmäßig tue, in dem Augenblick wo ich mich selbstständig gemacht habe und auch diese atypischen Strukturen hatte, also alles, was Regelmäßigkeit verlangt, wo sie irgendwohin müssen, was weiß ich, Schwimmbad oder so, geht überhaupt nicht mehr. Das heißt wenn jetzt diese praktische wie auch etwas … nach Sport, muss ich sagen aktuell nicht.“ (VP 54). Hinzu kommt die finanzielle Belastung: „Ich müsste Gymnastik machen, ich mache zu wenig für meinen Körper, von der Bewegung her. Ich fahre Fahrrad, ich laufe, gehe einkaufen, ich gehe zehn Mal die Treppe rauf und runter, aber ich würde gerne Gymnastik oder Massage machen. Ich habe eine Freundin die geht in Büros und macht Massagen, aber das kann ich mir nicht leisten.“ (VP 53). Ebenso wird von einem gestörtem Gesundheitsverhalten berichtet: „Ja, wie gesagt, dadurch, dass ich keinen Sport mehr richtig mache, habe ich mir ja jetzt die schöne ungesunde Ernährung angelegt.… Mal eben schnell zwischendurch, und wenn es nur an der Tanke ist. Du fährst tanken und dann... Eigentlich hast du Hunger, ach komm, eben schnell so ein Snickers, Mars-Gedöns, irgendwas. Ist doof. Ist auch nicht richtig, weiß ich. Ich kriege es aber auch nicht anders in den Griff. Und im Augenblick schon mal gar nicht mehr. Einmal in der Mühle und dann ist vorbei.“ (VP 19). Mangelndes Gesundheitsverhalten bzw. Passivität kann

ebenfalls stressbedingt hervorgerufen werden (z. B. HÜNEFELD, 2016b; KOTTWITZ et al., 2014; KOTTWITZ et al., 2017d).

Die Interviewten wurden zudem bezüglich der *Vereinbarkeit ihrer Arbeit mit ihrem Privatleben* gefragt: „Wie gut lässt sich Ihre Arbeit mit Ihrer Freizeit bzw. Ihrem Privatleben vereinbaren?“. Die Frage wurde auf einer fünf-stufigen Likert-Skala (1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“) beantwortet. Auch hier gilt, dass aufgrund der (für quantitative Studien) geringen Fallzahl, diese Quantifizierung nur eingeschränkt interpretiert werden sollte. Der überwiegende Teil der Interviewten berichtet von eher guter bis sehr guter Vereinbarkeit zwischen den Bereichen (siehe Abbildung 3.22).

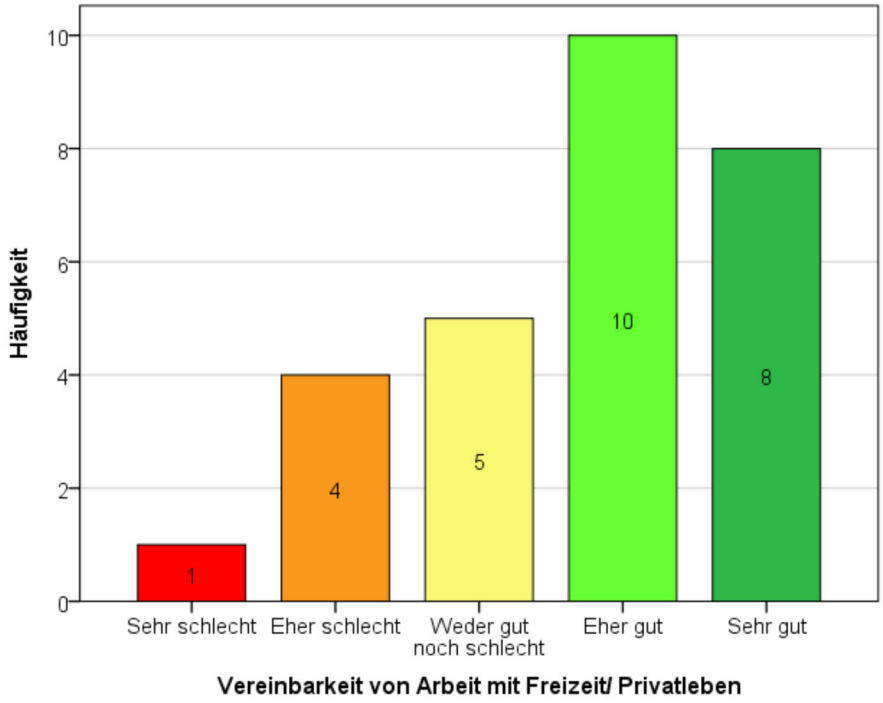


Abb. 3.22 Häufigkeit der Angaben zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 28)

Im Interview haben wir sowohl gefragt, ob die Interviewten bei der Arbeit *Pausen* machen können, als auch, ob diese selbstbestimmt gewählt oder von außen geregelt werden, warum sie Pausen machen und für was sie diese nutzen. Die Möglichkeit, sich selbstbestimmt Pausen setzen zu können, muss jedoch nicht zwangsläufig auch dazu führen, dass diese genutzt wird. Die Selbstbestimmung über Arbeitspausen (siehe Tabelle 3.9) ist dabei an die Enge des Kundenkontaktes und die Fähigkeit bzw. Möglichkeit zur Abgrenzung gebunden.

Tab. 3.9 Können Soloselbstständige Pausen während der Arbeit machen?

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. nicht selbst-bestimmt	a) Pause nach Geschäftslage richten	„Das ist nicht regelmäßig. Das ist wieder der Nachteil bei Selbstständigen, die in der Gastronomie arbeiten, ist eine regelmäßige Freizeit schwierig zu gestalten. Man muss sich da nach der Geschäftslage richten, wenn es ein bisschen ruhiger ist. Und das kommt oft genug vor, es ist niemand zu sehen und ich denk mir, ach Mensch, du musst ja mal was essen‘, beiße ins Brot und schon kommt jemand an ‚Hallo! Ist jemand da?‘“ (VP 44)
	b) Pause mit Kunden gemeinsam	„Also ich habe nicht das Gefühl, dass ich total im Hamsterrad laufe. Auch Kaffee trinken gehen, auch mit dem Kunden entspannt essen, ohne, um auch andere Themen zu bewegen. Also gestern zum Beispiel 1 ½ Stunden beim Italiener mit dem Kunden gesessen, das sind durchaus übliche Dinge.“ (VP 62)
2. teils nicht selbst-bestimmt	a) bei (einem) Kunden vorgegeben, sonst frei	„Das ist Teil der Hoheit dann. Also wenn wir am Heimat Standort sind. In dem Moment wo wir unterwegs sind, das ist komplett belegt vom Aufstehen bis zum Schlafengehen. Selbst wenn man im Hotel ist, wenn sie das häufiger gemacht haben, das ist kein Vergnügen. Dann können sie vielleicht noch die 8 Stunden, die sie schlafen gehen, aus diesem Tag rausstanzen obwohl ich selbst da noch ein Fragezeichen dranmachen würde. Alles andere ist Arbeit.“ (VP 54)
	b) aufgrund kurzer Arbeitszeit keine Pause machen	„Ne, Pausen mache ich nicht. Also so die längste Zeitdauer, die ich jetzt wirklich präsent bin, das geht dann so Richtung drei bis vier Stunden, wenn ich einen Workshop mache oder eine Kräuterwanderung und eigentlich trinke ich da nur ein bisschen Wasser zwischendurch.“ (VP 20)
	c) sich keine Pause erlauben	„Eigentlich nein. Weil die Patienten nicht lange warten wollen und ich sie nicht lange warten lassen möchte. Das ist schwierig, ja. Nur, wenn, wenn jetzt eine, ja, Terminpause ist und niemand da ist. Dann kann ich schon mal Pause machen. Aber da ich dann auch immer sehr viel aufarbeiten muss, also nein, eigentlich nicht.“ (VP 64)
3. selbst-bestimmt	a) Pausen machen	„Also da, die Zeit nehme ich mir aber auch, weil das ist ganz wichtig.“ (VP 48)
	c) keine Pause machen	„Also ich esse im Auto, wenn ich bei Hausbesuchen bin, wenn ich zu Hausbesuchen fahre. Und Wasser trinke ich so mal zwischendrin. Ich finde Pausen aber auch doof. Weil das so- weil das- ich könnte mir eine Pause- ich könnte mir eine Pause, eine feste, regelmäßige Pause einplanen, ich finde Pausen sind aber vertane Zeit, weil ich gehe gerne abends eine halbe Stunde früher nach Hause, als dass ich dann irgendwo eine Pause für mich mache. Weil wenn ich einmal runtergefahren bin, dann bin ich runtergefahren. Also ich muss die Pace irgendwie so ein bisschen beibehalten.“ (VP 55)

Zudem wurden die Interviewteilnehmer/innen, welche berichteten, dass sie sich selbst Pausen setzen, gefragt: „Sind das in der Regel eher Pausen, die Sie machen, um Erschöpfung vorzubeugen oder eher um gegen eingetretene Erschöpfung/Müdigkeit vorzugehen?“. Die Teilnehmer/innen wurden gebeten, sich auf fünf Stufen zwischen Prävention und dem Entgegenwirken von Erschöpfung/Müdigkeit einzuordnen. Obgleich diese Ergebnisse, aufgrund der geringen Fallzahl, nicht überinterpretiert werden

dürfen, spiegeln sie, dass nicht nur präventiv, sondern auch aufgrund bereits eingetretener Erschöpfung, Pausen getätigt werden (siehe Abbildung 3.23).

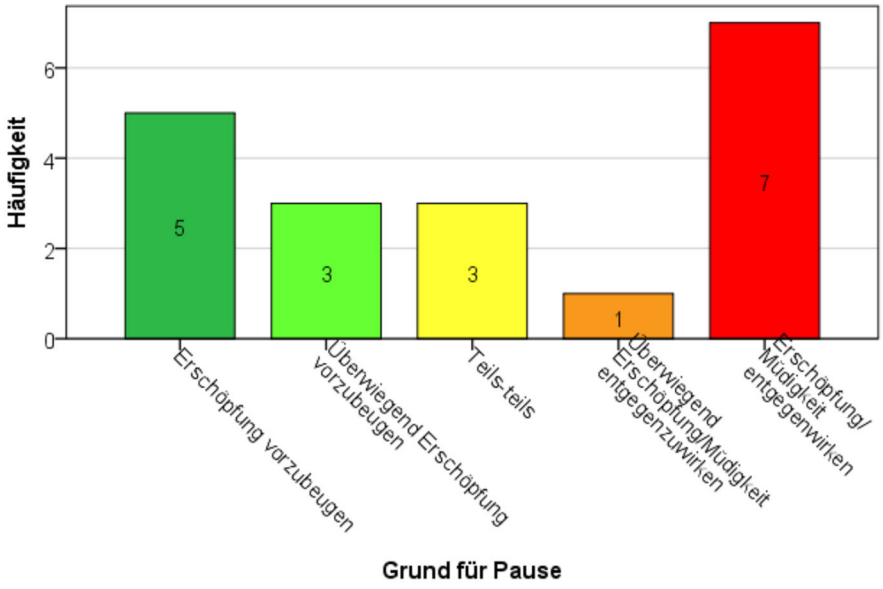


Abb. 3.23 Häufigkeit der Angaben zum Grund für selbstbestimmte Pausen – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 19)

An Inhalten der Pausen wurden neben der Befriedigung basaler Bedürfnisse, Aktivitäten benannt, die eine Distanz von der Arbeit sowie Regeneration von Ressourcen ermöglichen. Darüber hinaus wurden jedoch auch Aktivitäten benannt, die einer weiteren Pflichterfüllung gleichen und insofern weniger Erholungscharakter aufweisen sollten. Tabelle 3.10 gibt einen Überblick.

Tab. 3.10 Inhalte von Arbeitspausen zur Erholung bei Soloselbstständigen

Kategorie	Unterkategorie
1. basale Bedürfnisse	a) Essen
	b) Schlafen
	c) Toilettenpause
	d) Raucherpause
2. Distanz von der Arbeit	a) gedankliches Abschalten
	b) Entspannung
	c) Kaffeepause
	d) selbstbestimmte Tätigkeiten
3. Regeneration	a) Bewegung
	b) Hobby
	c) soziale Kontakte
4. andere Pflichten	a) Administration
	b) private Pflichten

Im Rahmen der Interviews berichteten die Teilnehmer/innen zudem von *Belastungsfaktoren und Ressourcen*, die sich auf ihre Erholungsmöglichkeiten und -fähigkeiten beziehen (siehe Tabelle 3.11). Die erste Kategorie beinhaltet Stressoren, die sich der Entgrenzung der Arbeit im Kopf und im Verhalten der Person zuordnen lassen. Im Zuge der Distanzierungsphase ist gedankliches Abschalten (1a) von der Arbeit besonders wichtig, um die Belastung der Ressourcen zu stoppen (ALLMER, 1996; SON-

NENTAG & FRITZ, 2007). Längeres Verweilen im Arbeitsbereich kann mit der Erfüllung der Anforderungen des Freizeitbereichs interferieren: Einkäufe sind zu tätigen, die Wohnung zu säubern, Kinder zu betreuen, private Kontakte zu pflegen und so weiter. Diese Aufgaben fordern Zeit und Aufmerksamkeit und damit Ressourcen, die vielleicht noch durch die Arbeit gebunden sind. Nicht von der Arbeit abzuschalten, kann somit neue Stresssituationen provozieren und beeinträchtigt die Fähigkeit, mit neuen Belastungen umzugehen (FRITZ & SONNENTAG, 2005, 2006; LYUBOMIRSKY & NOLEN-HOEKSEMA, 1995; TARIS et al., 2006). Derartige Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (1b) können auch anderweitigem Verbleiben in der Arbeitsrolle (z. B. durch Nach- und Vorarbeiten von Arbeitsaufgaben) und fortgeschrittener Beanspruchung geschuldet sein.

Tab. 3.11 Gesundheitskompetenz: Erholungsmöglichkeiten und -fähigkeiten von Soloselbstständigen

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Entgrenzung	a) mangelndes gedankliches Abschalten	„Vielleicht belasten sie mich mehr weil es an Stunden dann so viel ist und ich so wenig Zeit habe dann runter zu kommen und so wenig Zeit habe um dann Distanz zu kriegen.“ (VP 73)
	b) Probleme der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	„Ich denke gerade mit Familie oder Freunden, da hat man dann einfach weniger Freiräume, die gemeinsame Überlappungen bieten. Eben gerade mit Wochenenden, wenn da ein Familienfest wäre, dann muss ich eben ab und zu mal sagen, ‚ja, ohne mich‘. Das geht dann halt nicht. Gerade wenn ich dann relativ kurzfristig eine Einladung kriege, dann habe ich eben meine Kunden schon zugesagt und dann kann ich da nicht absagen und dann müsste ich eben auf etwas Anderes verzichten.“ (VP 20)
	c) (Selbst)Ausbeutung	„Und man geht auch arbeiten obwohl man gesundheitlich nicht gut drauf ist. Also man achtet ganz klein auf seine eigenen Bedürfnisse und Körper und Gesundheit. Macht dementsprechend auch nur ganz kleine Auszeiten, also nicht Urlaub wie jeder andere Arbeitnehmer, sondern weniger.“ (VP 61)
2. Abgrenzung	a) bewusste Erholungsphasen	„Wenn ich dann merke bei mir, es kocht irgendwie hoch, dann nutze ich halt regenerative Phasen und hole mich da selber runter durch meditative Phasen, wenn man halt so will und dann ist das okay wieder.“ (VP 12)
	b) Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	„Die Flexibilität, dass ich mir das so einteilen kann. Das heißt, für mich ist das eine gute Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit.“ (VP 58)
	c) räumliche Nähe zwischen Arbeit und Privatleben	„Das Umfeld, in dem ich lebe, ist für mich eigentlich Erholung pur. Wenn ich jetzt hier, du siehst es ja selber, wenn ich jetzt hier zu Hause bin, dann kann ich wirklich Kraft tanken und ich kann auch hier Arbeit machen. Ich vermehre zum Beispiel die Pflanzen für Begrünungen vermehre ich zu Hause.“ (VP 69)

Die (Selbst)Ausbeutung beschreibt die letzte benannte Facette (1c); eigene Bedürfnisse werden nicht beachtet und wissentlich Raubbau mit der eigenen Gesundheit betrieben (SEMMER & KOTTWITZ, 2011).

Die zweite Kategorie beinhaltet Ressourcen im Bereich Erholung und im Privatleben. Das Setzen und Nutzen bewusster Erholungsphasen (2a), wie Pausen oder eines arbeitsfreien Feierabends, wird als Ressource berichtet. Gleichfalls werden positive Übertragungseffekte der Arbeit für das Privatleben (2b) wahrgenommen (siehe hierzu

auch GRZYWACZ & MARKS, 2000). Auch Vorteile der räumlichen Nähe von Arbeit und Privatleben (2c) werden erlebt.

3.2.2.6 Zeitlicher Kontext

Wie bereits mehrfach angeklungen ist, müssen Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchung bei Soloselbstständigkeit als Prozess betrachtet werden (siehe Abbildung 3.24). Der zeitliche Verlauf nimmt Einfluss auf die Aufgaben, mögliche Hürden und benötigte Ressourcen im Prozess der Selbstständigkeit.

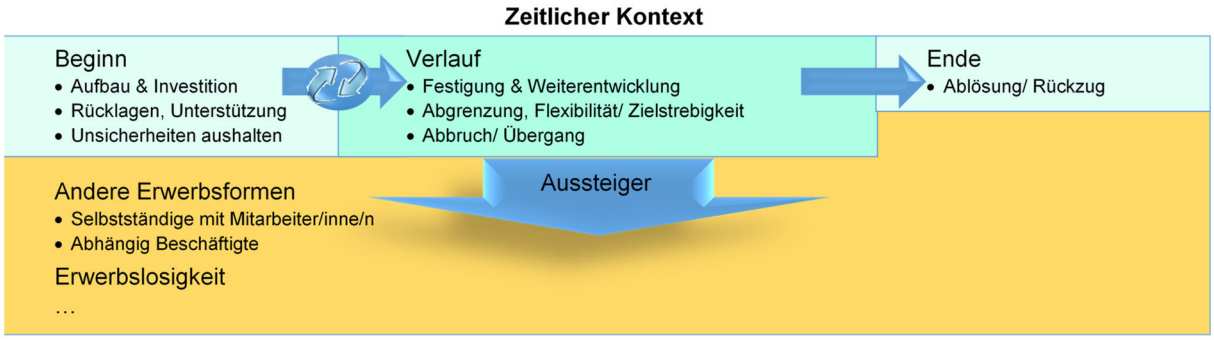


Abb. 3.24 Zeitlicher Kontext im Prozess der Soloselbstständigkeit

Am *Beginn des Lebenszyklus* von Unternehmen konzentriert sich die Personalentwicklung auf die Bewältigung von Pionieraufgaben (vgl. KLUG, 2011). Ähnlich verhält es sich auch bei Soloselbstständigen am Anfang des Unternehmenszyklus (siehe Tabelle 3.12). Vordergründig müssen neue Märkte (1a) erschlossen werden. Akquise ist entsprechend eine zentrale Aufgabe. Gleichfalls stehen die Produkte/Dienstleistungen des Unternehmens am Beginn ihres Lebenszyklus. Daher stehen auch Kreativität, Entwicklungs- und Vertriebskompetenzen der Person im Vordergrund (KLUG, 2011). Bestehende fachliche Kompetenzen müssen gegebenenfalls um weitere „überfachliche“ Kompetenzen (HEYSE & ERPENBECK, 2009) erweitert werden (1b). Der Start verlangt auch nach teils hohen Investitionen, finanziell (2a) und persönlich (2b). Diese Hürden zu meistern, ist auch verbunden mit einer gewissen Risikobereitschaft (3a) sowie persönlicher Flexibilität im Hinblick auf Aufträge und deren Ausgestaltung (3b). Unsicherheiten müssen entsprechend ausgehalten werden. Zur Überbrückung sind gerade hier besonders Rücklagen oder die Unterstützung durch die Familie hilfreich (3c; siehe Abschnitt 3.2.2.2, Tabelle 3.4). Sofern die Person selbst nicht alle notwendigen Aufgaben übernehmen kann, sind zudem unentgeltliche Lösungen, wie mithelfende Familienangehörige, eine entlastende Ressource (3d).

Tab. 3.12 zeitlicher Kontext – Beginn

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Aufgaben	a) Markt erschließen	„Ich hatte viele Kunden mehr als ich erwartet hätte und von daher bin ich mir auch ganz sicher, dass ich dieses Jahr noch deutlich besser gestalten lässt, dass ich da noch mehr Kunden haben werde, weil das muss sich einfach erstmal so ein bisschen rumsprechen.“ (VP 20)
	b) Markt-fähigkeit erwerben	Anfang, so, am Anfang investiert man sehr viel. Also zum Beispiel in Persönlichkeitsentwicklung, oder für Fortbildungen oder Seminare, oder so, dass man selbst vorankommt. (VP 48)
2. Hürden	a) finanzielle Investitionen	„Also im Moment wäre das noch bei null. Ganz eindeutig. Ich habe jetzt ein Jahr hinter mir oder noch nicht mal ganz ein Jahr. Ich habe im April letztes Jahr begonnen. Ich hatte sehr viele Anschaffungen und ich habe also jetzt. Ich habe meine Ausbildung, die ich ja selber finanziert habe, andere Fortbildungen habe ich noch zu finanzieren gehabt. Das war schon eine relativ große Summe. Dann hatte ich jetzt im letzten Jahr Anschaffungen zu machen. Und schon das letzte Geschäftsjahr war im Minus. Also ich bin noch nicht mal für ein Jahr im Plus, von den Vorkosten mal ganz abgesehen.“ (VP 20)
	b) private Investitionen (Verzicht)	„Man muss seine Krankenversicherung selber zahlen, man muss seine Rentenversicherung selber zahlen, das sind alles wahnsinnig hohe Kosten, damit auch irgendwo im späteren Zeitalter was rauskommt und so eine zusätzliche Versicherung kostet auch richtig Geld, damit man den Ausfall, wenn man krank sein sollte, kompensieren kann. Das kann man sich eigentlich so als Jungunternehmer, in Anführungszeichen, irgendwo dann nicht mehr halt eigentlich gar nicht sofort erlauben. Das geht gar nicht.“ (VP 19)
3. Ressourcen	a) Risiko-bereitschaft	„Kann ich momentan noch schwierig beantworten, weil ich jetzt selber halt die Akquise erst starte. Das steht jetzt für dieses Jahr an.“ (VP 04)
	b) persönliche Flexibilität	„Ja. Also ich kann mir aussuchen, welche Jobs ich annehme, obwohl ich natürlich jeden Job annehme, den ich meistern kann, was Musik angeht.“ (VP 10)
	c) finanzielle Absicherung	„Familie/Freunde, ist, also Familie ist für mich auch nochmal so ein wichtiger Faktor. Hatten wir auch schon bei Rücken stärken. Ich habe die Entscheidung der Selbstständigkeit mit meiner Familie, also erzähle ich auch immer meinen Partnern mit drunter Familie, abgestimmt. Und wenn die gesagt hätten ‚ja, stehen wir nicht hinter und wir können dich da nicht unterstützen, wenn es jetzt nicht gleich finanziell super läuft.‘, hätte ich es wahrscheinlich nicht gemacht. Also dadurch, gesagt haben ‚Mach das, worauf du Lust hast und wenn‘s knapp wird, helfen wir dir. Wir können dich unterstützen.‘“ (VP 04)
	d) kostenneutrale Unterstützung	„Nein das macht alles mein Mann. Also die Bürosachen, die Steuersachen, die Buchhaltung, ich bin lediglich für die medizinischen Teile im schriftlichen Bereich zuständig, für alles andere ist mein Mann zuständig, der das für das Büro, für die Abrechnung fertig macht.“ (VP 61)

Im Verlauf (siehe Tabelle 3.13) werden Ideen und Produkte erprobt und etabliert (1a). Ebenso entstehen neue Ideen. Bestehende Produkte und Konzepte werden an Anforderungen angepasst und weiterentwickelt (1b). Ebenso muss sich die Person weiter-

entwickeln und an die Gegebenheiten anpassen (1c); ihre eigene Marktfähigkeit erhalten und entwickeln. Dies kann auch über entsprechende Qualifikationsmaßnahmen (Fort- und Weiterbildungen) erfolgen. Entsprechend sind Beginn und Verlauf über die beständige Entwicklung auch eng miteinander verknüpft – neue Produkte müssen etabliert, neue Märkte erschlossen und Unsicherheiten ausgehalten werden. Parallel müssen Rücklagen geschaffen werden (1d). Die Soloselbstständigkeit wird evaluiert (Kategorie 2): Investitionen sollten sich auszahlen (2a), möglicherweise erfährt auch die Soloselbstständigkeit selbst eine Weiterentwicklung, beispielsweise in dem Mitarbeiter/innen angestellt werden, welche verschiedene Aufgaben übernehmen (2b). Sollte der erhoffte persönliche oder wirtschaftliche Erfolg ausbleiben, so können auch Soloselbstständige in andere Erwerbsformen, Erwerbslosigkeit oder Weiterqualifizierung (z. B. Studium) übergehen (2c).

Sind Produkte am Ende des Produktlebenszyklus angelangt und das Unternehmen in Konsolidierungs- oder Restrukturierungsphasen, dann liegt der Schwerpunkt eher auf Problemlösungs- und Organisationskompetenzen der Person (KLUG, 2011). Als personenbezogene Ressourcen werden eine gewisse Zielstrebigkeit (3a) sowie jedoch auch Abgrenzung (3b) benannt, um einer (Selbst)Ausbeutung entgegen zu wirken. Auch das Angreifen bestehender finanzieller Absicherung (3c) kann hier noch hilfreich sein, um etwaige Durststrecken zu überwinden. Zudem wird soziale Unterstützung (auch in Form von Aufgaben, die übernommen werden) als hilfreich empfunden (siehe Abschnitt 3.2.2.2).

Tab. 3.13 zeitlicher Kontext – Verlauf

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
1. Aufgaben	a) den Stand festigen	„Nein, da kann ich eigentlich sagen, dass ich so mit den Sachen, die ich da mir, mir vorgenommen habe, da meiner Linie auch relativ treu geblieben bin so. Also man darf sich nicht verbiegen. Das ist der Punkt, was ich gerade auch meinte, so. Man, man muss seinen Stil entwickeln und deswegen wird man auch gebucht, nicht andersherum. Man wird nicht deswegen gebucht, weil man die Sachen macht, die die Leute wollen, sondern man muss den Leuten sagen, was sie wollen.“ (VP 41)
	b) Weiter-entwicklung Produkte	„Also das probiere ich dann eben aus und wenn es läuft, dann läuft es, und wenn es nicht läuft, dann wird er entweder wieder gestrichen oder man spielt ihn eben auf einer anderen Veranstaltung, wo es besser passt. Deswegen muss man immer halt gucken, dass man, ja, eben der Zeit auf den Zahn fühlt und schaut, was geht und was nicht geht.“ (VP 10)
	c) Markt-fähigkeit erhalten und entwickeln	„Und mache die Ausbildung aber indem ich arbeite. Also berufsbegleitend. Und dann sehe ich natürlich nochmal eine andere Zukunftsperspektive, wenn ich die Ausbildung auch abgeschlossen habe. Dann kann es auch finanziell nochmal mehr, es ist quasi auch so stufenweise, steigt das bei mir auch gerade an. Dementsprechend entwickele ich mich natürlich von meinen Erfahrungen und von meinen Kompetenzen weiter, aber gleichzeitig auch finanziell und vom Status.“ (VP 04)
	d) Rücklagen schaffen	„Ja, jetzt aufgrund meiner weniger werdenden Tätigkeit wird es natürlich weniger, aber früher war es an und für sich nur durch Fleiß und durch die Qualität zu erreichen.“ (VP 14)

Fortsetzung Tabelle 3.13

Kategorie	Unterkategorie	Beispiel
2. Evaluation	a) Gewinn/ Verlust	„Ja, ich bin von Anfang an ja ganz gut über die Runden gekommen. Zunächst natürlich schwieriger mit weniger Geld und das wurde dann im Laufe der Zeit besser.“ (VP 14)
	b) Ausbau	„Da war ich sehr gut im Geschäft, ja. Und das war am Anfang auf Provision, zum Schluss auf eigene Rechnung, weil der Betrieb immer größer wurde und dann, wie gesagt, dann habe ich all das Geld, was ich verdient habe – ich musste die Schiedsrichterlaufbahn aufgeben aus Zeitgründen, hatte ich ja keine Zeit mehr... Ich habe mich … weitervertieft in den Baustellenanzeiger.“ (VP 13)
	b) Übergang	„Ich mach es umgekehrt, ich kämpfe darum, eigentlich was fest zu bekommen, und genieße [lacht] eben in der Zwischenzeit meine Freiheiten so. Also ich würde mir tatsächlich wünschen, das meinte ich auch mit dieser wenigen Autonomie, dass ich halt irgendwann mal, wenn es dann mal richtig um Familienplanung geht, einen normalen in Anführungsstrichen Job habe. Das wünscht man sich dann doch in manchen Zeiten.“ (VP 10)
3. Ressourcen	a) Zielstrebigkeit	„Bleib am Ball. Mach, verfolge deine Ziele und lass dich da auch nicht hängen, weil es gibt viel, viel Zeit auch, sich hängen zu lassen. Man kann auch sagen ‚Och, ich habe heute nichts zu tun eigentlich. Dann, das kann ich auch morgen machen.‘ Aufschieberitis und so. Also wirklich am Ball zu bleiben, aber sich gleichzeitig nicht kaputt zu machen.“ (VP 04)
	b) Abgrenzung	Ja, das ist eben, also gibt doch dieses geflügelte Wort Selbstständig arbeiten heißt eben selbst arbeiten und ständig arbeiten und so. Ich meine, das ist natürlich so. Die Kunst ist einfach, sich abzugrenzen. Und das dauert, also oder hat bei mir, ist aber auch aus Gesprächen mit Kollegen, das dauert schon sehr lange, bis man lernt, so auch mal einem Kunden zu sagen: ‚Pass mal auf, wenn ihr mir die Daten zum Beispiel erst am Freitagabend gebt, so, dann kannst du nicht erwarten, dass Montagmorgen deine Entwürfe da sind.‘ So, das ist so ein ganz beliebtes Spielchen, dass immer alles sofort fertigwerden muss und den Zahn muss man Kunden eben auch ziehen. Ja, dass man einfach ganz klar sagt: ‚Ich bin zwar Freiberufler, aber ich habe auch ein Wochenende. Ich habe auch einen Feierabend, ich arbeite nicht 24 Stunden am Tag, nur, weil du nicht aus den Puschen kommst, mir die Vorlagen zu liefern‘ zum Beispiel. Aber das dauert. Da ist man schon mal so 10-12 Jahre im Beruf, bis man den Schritt auch machen kann. Auch so ein Standing hat einfach zu sagen: ‚Geht jetzt einfach nicht. Morgen oder gar nicht.‘“ (VP 41)
	c) finanzielle Absicherung	„Ich hab in 2002 da hatte ich ein Jahr das war wirklich schlecht. Also hätte ich da nicht schon Rücklagen gehabt dann wäre das Jahr 2002 das Ende gewesen schon. Das lag damals daran, dass unser neuer Markt zusammengebrochen ist und der 11. September gewesen ist und da ist unheimlich viel, was an Informatikprojekten gestoppt worden. Geplante Projekte nicht angefangen umzusetzen und deswegen war einfach ein unheimlich großes Angebot an Informatikfreiberuflern auf dem Markt und dadurch sind die Preise in den Keller gegangen.“ (VP 21)

In der *letzten Phase* spielen Ablöseprozesse eine Rolle, die auch von der Person getragen werden müssen: „Ja, ich bin ja jetzt schon fast im Ruhestand. Ich habe ja weitestgehend meine Reisetätigkeit eingestellt. Das ist ja nur noch ganz kurze Zeit im Monat.“ (VP 14). Rücklagen müssen entsprechend verwendet werden (ausreichen)

und Einkünfte werden kleiner. Eventuell finden Übergaben von (Teilen des) Unternehmen/s bzw. der Verantwortung statt: „Naja, ich wünsche mir schon den Tag, dass ich nicht mehr so viel Stress habe, dass ich das abbauen kann und dass ich die Verantwortung, die ich ja jetzt noch habe, zu fast 100 % meinen Kindern und Enkeln übertragen kann. Ich nehme an, das muss ja mal kommen. Irgendwo hört es ja auf.“ (VP 13). Hürden für die Ablösung stellen nicht nur finanzielle Gründe, sondern auch die Frage der Identität dar. Bei der Ablösung ist auch soziale Unterstützung förderlich: „Ne. Gut, meine Frau versucht schon, mich zu bremsen, schon lange. Die wollte auch nicht haben, dass ich das in der M. mache, um Gottes Willen.“ (VP 13).

3.2.2.7 Zusammenfassung

Insgesamt verdeutlichen die Interviewergebnisse, dass sich die Gestaltung der Arbeits- und Gesundheitssituation von Soloselbstständigen aus einem komplexen Zusammenspiel zwischen Autonomie und aktivem Handeln von Soloselbstständigen sowie externen Rahmenbedingungen, wie Anforderungen der Tätigkeit oder dem Markt- und Produktkontext, die verschiedene Stressoren und Ressourcen beinhalten, ergibt. Soloselbstständigkeit bedeutet einerseits ein hohes Gestaltungspotential durch die Person selbst, wodurch Soloselbstständige auch eine hohe eigene Verantwortung für verschiedene Aspekte haben und somit auch für die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird. Andererseits ist jedoch zu beachten, dass die Person sowohl in der Lage sein muss, diese Möglichkeiten zu nutzen, als auch die Verantwortung tragen zu können. Individuelle Merkmale bestimmen darüber, ob Personen mit den Anforderungen der Solo-Selbstständigkeit umgehen können und sich an neue Herausforderungen anpassen können. Ebenso können externe Bedingungen zum Beispiel in Form des Markt- und Produktkontextes die Autonomie von Soloselbstständigen sowie deren Gestaltungsmöglichkeiten beschneiden und die alleinige Verantwortung zur Bürde werden lassen. Des Weiteren beeinflussen die Merkmale der Soloselbstständigkeit, der Markt- und Produktkontext, der private Kontext sowie die individuellen Merkmale die Bewertung- und Bewältigung der Anforderungen in der Soloselbstständigkeit sowie die Erholung, die einen zentralen Mechanismus zwischen Arbeits- und Gesundheitssituation darstellt. Zudem ist die Gesundheit und Leistungsfähigkeit nicht nur ein zentrales Outcome aus der Arbeitssituation, sondern beeinflusst diese wiederum. Das komplexe Zusammenspiel der einzelnen Aspekte wird in Abbildung 3.25 dargestellt.

Validierung mittels Expertentreffens

Dieses Modell (siehe Abbildung 3.25) wurde im Sinne einer kommunikativen Validierung (KVALE, 1995) einer kleinen Gruppe von befragten Soloselbstständigen im Zuge eines Expertentreffens vorgelegt. Im Rahmen dieses Expertentreffens wurde dann gemeinsam mit den Betroffenen die Gültigkeit des Modells diskutiert. Das Modell wurde als geeignet befunden, um Aussagen über die Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) von Soloselbstständigen abzuleiten. Das Expertentreffen diente der Qualitätssicherung und der Optimierung der Befunde.

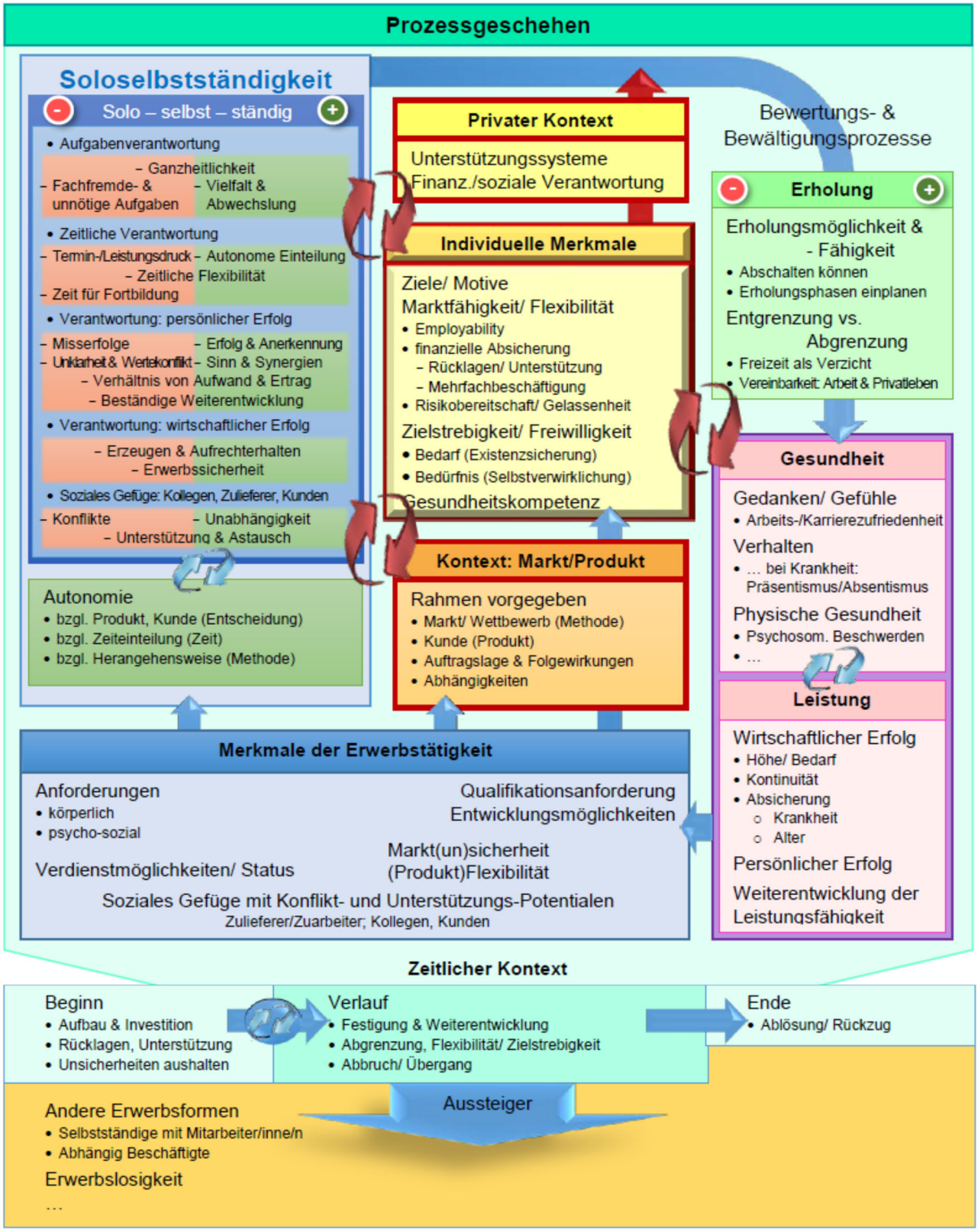


Abb. 3.25 Rahmenmodell zur Soloselbstständigkeit in Deutschland

3.2.3 Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Neben der Belastungs- und Ressourcensituation von Soloselbstständigen waren wir im Rahmen der Interviewstudie ebenfalls an konkreten Ansatzpunkten zur Verbesserung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in dieser Erwerbsform interessiert und die Interviewteilnehmer/innen wurden danach gefragt.

Die benannten Maßnahmen (siehe Tabelle 3.14) beziehen sich erwartungsgemäß vorrangig auf das Verhalten der Person (Kategorie 1). Daneben werden Angebote benannt (Kategorie 2), die die Person wahrnehmen kann (oder auch nicht). Die dritte Kategorie bezieht sich auf die finanzielle Absicherung.

Tab. 3.14 Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Kategorie	Unterkategorie	Beispiele
1. Steigerung der Gesundheitskompetenz	a) Trainings zur Steigerung der Abgrenzung	„Von den Krankenkassen könnten halt Kurse angeboten werden für Selbstständige, was so Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz angeht, damit die Leute sich nicht so dolle überarbeiten. Das auch Selbstständige sich ans Arbeitszeitgesetz halten, aber das ist ja nicht so vorgesehen, glaube ich.“ (VP 67)
	b) Erholungsphasen einplanen	„Ich glaube, dass die Sicherstellung von Erholungsbereichen, die bewusste Sicherstellung ein wichtiger Punkt ist.... Bau das ein in deine Arbeitsstrukturen, schließlich bist du ja selbstständig’, ja ist ok.“ (VP 54)
	c) Information und Aufklärung zu Arbeit und Gesundheit	„Vielleicht auch strukturierte Informationen zu – weiß ich auch – also Arbeitsplatz, was auch immer. So Sachen, die es zum Teil schon mal in so Informationsblättern von der Berufsgenossenschaft gibt. Ja also, Informationen darüber: Wie oft sollte man eigentlich Pause machen, also so Sachen.“ (VP 63)
2. Bedingungen schaffen	a) eingeschränkte Möglichkeiten für Selbstständige	„Klar, wenn mich jemand mal zu einer Kur schicken würde, würde ich das wohl machen. So normale Arbeitnehmer, glaube ich, können auch mal so eine Kur irgendwie machen. Habe ich mal gehört. Das würde ich natürlich gerne mal wahrnehmen.“ (VP 50)
	b) flexible Kursangebote: Gesundheit	„Was weiß ich, Rückenschule oder sonst irgendwas. Wenn es dann passt vom Zeitlichen, ist das ok, dann kann man das machen“ (VP 19)
	c) bessere Ernährungsmöglichkeiten	„Besseres Essen in der Kantine, oder wo auch immer wir sind. Genau, ist ein ziemlich guter Punkt. Das fällt mir sehr viel auf; der Fraß in den Kantinen oder in den Hotels, wo es ab 9 Uhr vorgekocht wird. Ja, frischeres, gesünderes Essen, mit weniger Tiertransporten.“ (VP 59)
	d) Supervision und Vernetzung	„Also ich spreche mal ins Unreine, aber irgendwie eine Anlaufstelle, eine Gruppe, wo man sich trifft, oder, kann auch eine Einzelperson sein, mit der man regelmäßig spricht, wo man sowas macht, wie Burnout Prophylaxe. Also jemand, der einen immer wieder daran erinnert, dass es wichtig ist, achtsam zu sein, für sich zu sorgen, zu gucken, ob man das überhaupt sich vorgenommen hat, und von dem was man sich vorgenommen hat: setzt man das noch um?“ (VP 63)

Fortsetzung Tabelle 3.14

Kategorie	Unterkategorie	Beispiele
3. Finanzielle Absicherung	a) finanzielle Entlastung	„Nein, weil an der Stelle wünsche ich mir einfach finanzielle Entlastungen.“ (VP 43)
	b) Finanzielle Unterstützung für Gesundheitsangebote	„Selbst, wenn die Maßnahmen mir angeboten würden oder wenn ich an Maßnahmen teilnehmen könnte, kommt es ja oftmals, dass dieser zeitliche Faktor mit dazu kommt, dass ich diese Maßnahmen so gar nicht in Anspruch nehmen könnte. Ich sage mal ganz blöd, irgendwo mal eine Kur zu machen, das heißt für mich, drei Wochen aus dem Berufsleben raus. Geht nicht. Ist tödlich, das passt nicht.... Ja, das kann man so ja nicht verbessern, das liegt ja letztendlich an der Struktur, an der Grundstruktur. Dann müsste es vielleicht generell geregelt werden, dass wenn ein Selbstständiger so eine Kur, sage ich mal als Beispiel, machen sollte, dann müsste er den Ausfall bezahlt bekommen. Wer soll das bezahlen?“ (VP 19)

3.3 Zusammenfassung, Diskussion und weiterführende Thesen zur Soloselbstständigkeit in Deutschland

3.3.1 Zentrale Ergebnisse zu Soloselbstständigkeit

Ziel dieser Projektphase war ein differenzierter Aufschluss über die Arbeitssituationen sowie über die Belastungsfaktoren und Ressourcen von Soloselbstständigen.

Zentrale Ergebnisse der Sekundäranalysen
Das erste Teilprojekt diente dazu, einen ersten Eindruck von der Arbeitssituation von Soloselbstständigen, basierend auf der bereits bestehenden Datenlage in Deutschland, zu erhalten. Nach der systematischen Sichtung der Literatur wurden Sekundäranalysen bestehender Großdatensätze (Mikrozensuserhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, European Working Conditions Survey 2010, Sozio-ökonomisches Panel 2000-2014) durchgeführt. Die Auswertungen zeigten, dass im Jahr 2014 der Anteil der Soloselbstständigen unter den Erwerbstätigen zwischen 5.0 % und 6.2 % lag. Soloselbstständigkeit ist – ähnlich wie bei Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n – eine Erwerbsform, die überwiegend ältere Erwerbstätige (über 50 Jahre) ausüben. Jedoch weisen Soloselbstständige einen vergleichsweise höheren Frauenanteil auf als bei Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n. Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass sowohl gemäß der bisherigen Literatur als auch nach unseren Auswertungen der Anteil von Erwerbstätigen mit Migrationserfahrung unter den Soloselbstständigen höher ist als unter den Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n. Ferner berichteten Soloselbstständige vergleichsweise häufiger, im Vorjahr erwerbslos gemeldet gewesen zu sein. Dies könnte auf ein dahinterliegendes Motiv zur Aufnahme der Soloselbstständigkeit hindeuten. So zeigen Berechnungen von BRENKE (2013) auf Basis des SOEP (2010), dass es das häufigste Motiv zur Existenzgründung neuer Soloselbstständiger ist, sein eigener Chef zu sein, gefolgt von den Motiven mehr Geld zu verdienen und nicht mehr arbeitslos zu sein (vgl. auch KAUPA et al., 2005). Zudem

ist der soziale Status bei Soloselbstständigen unter 35 Jahren zwar höher (eine Ausnahme sind Frauen unter 25 Jahren), jedoch ab einem Alter von 35 Jahren geringer als jener von Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n.

Hinsichtlich der Arbeitszeit berichten über die verschiedenen Datenbanken hinweg Soloselbstständige im Mittel eine geringere Wochenarbeitszeit als Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n sowie seltener von Arbeitszeiten außerhalb des Normalarbeitstages. Abgesehen von dieser zeitlichen Einordnung zeigt sich auch für Soloselbstständige im Vergleich mit Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n sowie zu abhängig Beschäftigten kein klar erkennbares Muster im Hinblick auf Belastungsfaktoren und Ressourcen. Eine Ausnahme besteht darin, dass Soloselbstständige häufiger von Arbeitsplatzunsicherheit berichteten als jene mit Mitarbeiter/inne/n und auch als abhängig Beschäftigte. Das Risiko, aufgabenbezogene Belastungen häufig zu erleben, wie Überforderung, Zeitdruck und Arbeitsunterbrechungen scheint zudem im Mittel weniger stark ausgeprägt bei Soloselbstständigkeit. Letztlich zeigt sich zwar bezüglich der Gesundheit über verschiedene Parameter betrachtet ein besseres Bild für Soloselbstständige gegenüber abhängig Beschäftigten, jedoch eher ein gemischtes Bild gegenüber Selbstständigen mit Mitarbeiter/inne/n. Die Ergebnisse aus den Datenbanken wie auch die bisherige Literatur legen nahe, dass Soloselbstständige ein niedrigeres Einkommen als Selbstständige mit Mitarbeiter/inne/n und als abhängig Beschäftigte beziehen. Auch finden sich Unterschiede in der Bindung an das eigene Unternehmen (Commitment) in der Art, dass diese bei Soloselbstständigen geringer ausgeprägt ist.

Für die Soloselbstständigkeit zeigt sich jedoch kein klares Bild hinsichtlich der Belastungsfaktoren und Ressourcen sowie mit Blick auf die Gesundheit basierend auf der bestehenden Datenlage. Dies ist auf zwei Hauptfaktoren zurückzuführen. Erstens berücksichtigen die bestehenden Datensätze nur teilweise Informationen zu spezifischen Arbeitsbedingungen in der Soloselbstständigkeit. Des Weiteren haben bestimmte Arbeitsbedingungen (wie beispielsweise Arbeitsplatzunsicherheit) andere Implikationen für Soloselbstständige (z. B. initiierte Veränderungen im Markt- und Produktkontext) als für abhängig Beschäftigte. Zweitens handelt es sich bei Soloselbstständigkeit um keine einheitlichen Arbeitsphänomene, sondern um eine Erwerbsform, die sich aus sehr heterogenen Gruppen zusammensetzt. Ausgehend von dieser Annahme wurde auch für die Soloselbstständigen eine Typologie gebildet anhand der Merkmale gesellschaftliches Ansehen des Berufs, „Erwerbslosenquote“ (EWL) der Haupt-Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit des Geschlechts, Alter der Person sowie maximaler Ausbildungsabschluss. Die so identifizierten Typen differenzierten jedoch kaum signifikant zwischen verschiedenen Maßen von Belastungen, Ressourcen sowie Gesundheits- und Leistungsparametern. Zudem weisen die Ergebnisse der qualitativen Interviews daraufhin, dass für die Bildung einer Typologie anhand quantitativer Datensätze spezifischere Informationen zu den Merkmalen (z. B. Freiwilligkeit) sowie der Arbeits- und Lebenssituation (z. B. Kontextsicherheit) von Soloselbstständigen vorliegen müssen (siehe Tabelle 3.15).

Zentrale Ergebnisse der Interviewstudie

Im zweiten Teilprojekt wurde eine qualitative Interviewstudie durchgeführt, um differenzierte Einblicke in die Arbeits- und Gesundheitssituation von Soloselbstständigen zu erhalten. Dabei ermöglichte die vorläufige Typologie eine gezielte Auswahl von Interviewteilnehmer/inne/n. Basierend auf diesen Interviews wurde ein Rahmenmodell entwickelt, das einen Überblick über die relevanten Faktoren ermöglicht, die die Arbeits- und Gesundheitssituationen bestimmen.

In den Interviews wurden verschiedene Merkmale der in Soloselbstständigkeit ausgeführten Erwerbstätigkeit, des Markt/Produktkontextes, der Person und ihrem privaten Umfeld sowie von Erholung und Gesundheit identifiziert. Die geführten Interviews betonen die Bedeutung des aktiven Handelns durch die/den Soloselbstständige/n. Soloselbstständigkeit bedeutet eine hohe eigene Verantwortung für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durch die/den Soloselbstständige/n und ermöglichen Autonomie. Einschränkend ist jedoch zu beachten, dass die Person in der Lage sein muss, diese Autonomie nutzen zu können. Neben persönlichen Präferenzen (hier inbegriffen auch die Frage der Freiwilligkeit der Soloselbstständigkeit) spielen auch Marktfähigkeit und Flexibilität eine Rolle, da die Person gegebenenfalls rasch auf Veränderungen reagieren bzw. sich anpassen muss (BALUKU et al., 2018). Neben fachlichen Kompetenzen sind folglich auch unternehmerische Kompetenzen notwendig.

Damit einhergehend können auch die äußeren Bedingungen (wie Markt- und Produktkontext) die Autonomie konterkarieren bzw. die Verantwortung zur Bürde werden lassen. Der Kontext gibt mit Markt, Wettbewerb und Kund/inn/en den Gestaltungsrahmen vor. Ein guter Kontext ermöglicht ein hohes Maß an Freiheit für die Ausgestaltung; ein unsicherer Kontext, im Hinblick auf die aktuelle und zukünftige Auftragslage im jeweiligen Tätigkeitsbereich, beschränkt diese Freiheit.

Soloselbstständigkeit ist dabei nicht statisch zu betrachten: Mit dem Lebenszyklus des Unternehmens verändern sich auch die Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt sowie die benötigten Ressourcen. Während gerade zum Anfang hohe private und finanzielle Investitionen notwendig sind, sollte mit der Zeit eine Festigung eintreten, die auch eine Abgrenzung der Person von ihrer Arbeit ermöglicht. Der private Kontext kann in diesem Prozess Unterstützung liefern, birgt jedoch auch zusätzliche Verantwortung.

Ferner zeigen unsere Interviews, dass die Bedürfnisse, Motive und Kompetenzen einer Person entscheidend sind für die Zufriedenheit mit einer Soloselbstständigkeit. Da (Solo)Selbstständigkeit als ein bewusst gewählter (wenngleich nicht immer freiwillig ausgesuchter) Lebens- und Karriereweg verstanden werden kann, sind eine Passung zwischen Person und der Erwerbsform (person-career fit; vgl. JUDGE & KRISTOF-BROWN, 2004; KRISTOF-BROWN, ZIMMERMAN & JOHNSON, 2005) ebenso entscheidend für die Aufrechterhaltung von Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) wie die Arbeitsbedingungen. Entscheidend ist daher, ob die Person die Erwerbsform entsprechend ihrer Motive und Bedürfnisse gestalten kann. Im Gegensatz zur Mehrfachbeschäftigung, wo die Person auf mehrere berufliche Identitäten sowie mehrere Einkünfte zurückgreifen kann und ungünstige Arbeits- und Rahmenbedingungen entsprechend eher zu einem Wechsel der Erwerbstätigkeit oder Rückzug führen, ist diese Sicherheit bei (Solo)Selbstständigkeit (sofern die Person nicht zugleich mehrfach beschäftigt ist) nicht gegeben. Anpassungsprozesse bei Unzufriedenheit bzw. ungünstigen Bedingungen werden daher eher im Rahmen der (durch den Kontext gesetzten) Grenzen der Autonomie in der Selbstständigkeit stattfinden.

Das Interviewmaterial legt nahe, dass unsere vorläufige Typologie entsprechend an die Dynamik sowie die Besonderheiten des selbstständigen Arbeitens adaptiert werden muss. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Frage der *Freiwilligkeit*, welche bereits durch den beruflichen Status (da Berufe mit geringerem Status nicht selten verbunden sind mit geringeren Verdienstmöglichkeiten und möglicherweise auch weniger Selbst-

bestimmung) tangiert, jedoch nicht vollständig erfasst sein mag. Anstelle der Erwerbslosenquote für den jeweiligen Beruf erscheint die Frage, wie sicher ist der Kontext, indem die Person sich mit ihrer Soloselbstständigkeit bewegt, entscheidender. Die Sicherheit für Erwerbstätigkeiten in abhängiger Beschäftigung mag nicht vergleichbar sein mit jener *Kontextsicherheit* (d. h. wie ist die potentielle Auftragslage im eigenen Bereich aktuell und wie wird sie sich in Zukunft entwickeln) von Soloselbstständigen. Gleichfalls ist die Frage, wo sich die Person mit ihrer Soloselbstständigkeit im Aufgaben- bzw. Produktlebenszyklus befindet, mit dem eingangs zur Typologie verwendetem Alter der Person möglicherweise verwandt (da ältere Personen zumeist schon länger arbeiten bzw. Erfahrungen sammeln), jedoch nicht gleichzusetzen. Je nachdem, wo sich die Soloselbstständigkeit im Prozess bewegt, stehen andere Aufgaben und damit auch mögliche Belastungsfaktoren im Fokus. Letztlich erscheinen *Anpassungs- bzw. Handlungsfähigkeit* an die freiwillig oder unfreiwillig, vom Kontext mitgeformten und über den Verlauf des Lebenszyklus variierenden Belastungsfaktoren der Soloselbstständigkeit von weitaus größerer Relevanz als die reine Qualifikation der Person.
Tabelle 3.15 zeigt exemplarisch je zwei Personen des günstigsten sowie des ungünstigsten Typus und spannt somit den anfangs aufgeführten Rahmen zwischen Prekarität und Selbstverwirklichung. Im günstigsten Fall berichteten die Personen, die Soloselbstständigkeit freiwillig ergriffen zu haben, sich mit ihrem Tätigkeitsfeld in einem sicheren Kontext zu bewegen (Tätigkeitssicherheit) und zum aktuellen Zeitpunkt, eine Passung zwischen ihren Zielen und den (Arbeits-)Bedingungen zu erleben. Letzteres dient als Proxy für die Anpassungs- bzw. Handlungsfähigkeit. Um den Lebenszyklus in beiden Gruppen parallel zu halten, wurden Personen vergleichbaren Alters (zwischen 53 und 57 Jahren) gewählt, welche vergleichbar lange ihrer Selbstständigkeit nachgehen (in der Kategorie zwischen 21 und 30 Jahren). Keine dieser Personen ist mehrfach beschäftigt.

Es zeigt sich eine deutlich bessere Situation des günstigen Typus mit Blick auf die Gesundheit und die Leistung(sfähigkeit) sowie die Erholung im Vergleich zum ungünstigen Typus. Gleichfalls zeigen sich Unterschiede im Hinblick auf Vor- und Nachteile der Arbeitsbedingungen in der Soloselbstständigkeit. Diese Unterschiede scheinen quantitativer Natur zu sein. So wird Flexibilität von allen Personen als ein Vorteil benannt. Dieser und weitere Vorteile werden jedoch von den Betroffenen des ungünstigen Typus relativiert. Nachteile werden weniger von Personen im günstigen Typus berichtet. Folglich gestalten sich Arbeitsbedingungen, wie auch die Folgen von Beanspruchung unterschiedlich in Abhängigkeit vom Typ der Soloselbstständigkeit. Zukünftige Forschung sollte die hier aufgestellten Thesen basierend auf den Interviewbefunden sowie die abgeleitete Typologie quantitativ überprüfen.

Tab. 3.15 Typologie zwischen Prekarität und Selbstverwirklichung in der Soloselbstständigkeit

	Person	Ungünstiger Typus: unfreiwillig, unsicherer Kontext, keine Passung zwischen Zielen und Bedingungen	Person	Günstiger Typus: freiwillig, sicherer Kontext, Passung zwischen Zielen und Bedingungen
Gesundheit & Leistung				
Allgemeine Gesundheit (Skala: 1-5)	1	Eher gut	3	Eher gut
	2	Weder gut noch schlecht	4	Eher gut
Verhalten bei Krankheit	1	Inzwischen Zeit nehmen, um sich auszukurieren	3	Zeit nehmen, um sich auszukurieren
	2	Keine Zeit nehmen, um sich auszukurieren	4	Zeit nehmen in Abhängigkeit von der Auftragslage, um sich auszukurieren
Arbeits-/Karrierezufriedenheit (Skala: 1-5)	1	Weder noch	3	Sehr zufrieden
	2	Eher unzufrieden	4	Sehr zufrieden
Existenzsicherung	1	aktuell nicht besonders, Unterstützung von Familie	3	sehr sicher, stabil und sicher
	2	sehr unsicher, weil extrem wechselhaft	4	50 % ist sicher
Freizeit & Erholung				
Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Skala: 1-5)	1	Gelingt eher gut	3	Gelingt eher gut
	2	Gelingt eher schlecht	4	Gelingt sehr gut
Schlaf	1	Schlafdauer durchschnittlich 7.5 Stunden; fühlt sich danach teils-teils ausgeschlafen	3	Schlafdauer durchschnittlich 7.0 Stunden; Schlaf reicht und fühlt sich ausgeschlafen
	2	Schlafdauer durchschnittlich 7.0 Stunden; Schlaf reicht nicht, fühlt sich nicht ausgeschlafen	4	Schlafdauer durchschnittlich 8.0 Stunden; Schlaf reicht und fühlt sich ausgeschlafen
Arbeitspausen (sofern selbstbestimmt genutzt, Skala: 1-5)	1	Möglichkeit zur Pause ist offiziell gegeben, wird jedoch teils selbstbestimmt, teils aufgrund der Auftragslage nicht genutzt	3	Möglichkeit zur Pause ist gegeben und wird selbstbestimmt überwiegend dafür genutzt, um Erschöpfung/Müdigkeit vorzubeugen
	2	Möglichkeit zur Pause ist gegeben und wird selbstbestimmt genutzt, um eingetretener Erschöpfung/Müdigkeit entgegenzuwirken	4	Möglichkeit zur Pause ist gegeben und wird selbstbestimmt genutzt, um eingetretener Erschöpfung/Müdigkeit entgegenzuwirken
Wöchentliche Arbeitszeit	1	10 – 20 Stunden	3	41 – 50 Stunden
	2	61 – 70 Stunden	4	10 – 20 Stunden
Arbeitsbedingungen				
Vorteile der Soloselbstständigkeit	1	Flexibilität: „Ja, also erster Vorteil: Im Rahmen meiner Vorschriften und Möglichkeiten kann ich mir die Zeit, die Arbeitszeit, selbst einteilen. Das ist, empfinde ich als Vorteil.“ Ganzheitlichkeit:	3	Soziale Unabhängigkeit: „Vorteile meiner Selbstständigkeit sind, dass ich nur mir gegenüber verantwortlich bin.“ Flexibilität und Einkommen:

		„Der zweite Vorteil ist, da ich jetzt keine spezifische Praxishelferin mehr habe, habe ich über jeden meiner Patienten einen vollständigen Überblick. Mir entgeht keine Information, weil, weil es, weil, weil die Kommunikation direkt stattfindet. … Jetzt kann, mehr Vorteile fallen mir leider nicht ein. [lacht] Da fällt mir jetzt im Moment nichts ein.“		„Freie Zeiteinteilung, eigenes Einkommen. Ja, eigentlich alle die Vorzüge, die mit Selbstständigkeit natürlich verbunden sind auch. Also, finanzielle Unabhängigkeit.“
	2	Flexibilität und Vielfalt/Abwechslung: „Ja, also Vorteile. Das relativiert sich jetzt ganz... Also Vorteile sind im Grunde, sage ich mal, die freie Zeiteinteilung, ja. Aber die relativiert sich sofort wieder, weil es halt im Grunde darum geht, ja Sie sind im Grunde nie wirklich frei. Sie können sich das überlegen, wann Sie einkaufen gehen und wann Sie die Wohnung putzen. Aber das hat... Ja, das sind im Grunde so Verschiebungen natürlich. Sie müssen nicht irgendwie jeden Morgen ins Büro rennen. So das ist so ein... Also man hat so erstmal das Gefühl dieser Gleichförmigkeit und Monotonie nicht. Also das war, glaube ich, auch so der Beweggrund bei mir, dass ich gedacht habe, ich kann nicht von morgens bis abends immer jeden Tag zur selben Zeit ins Büro und jeden Abend zur selben Zeit wieder raus. Obwohl das natürlich Blödsinn ist, wenn man so einen Job hat, wie Sie z. B., dann ist man, sage ich mal, auch permanent unterwegs. Und ist nicht ans Büro gebunden.“	4	Flexibilität und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben: „Ich habe mehr Zeit, ist, also, die Ursache, warum ich soloselbstständig geworden bin, war eben mit dem, dass meine Frau, dass wir uns dahingehend entschieden haben, dass meine Frau weiterarbeitet und ich bei den Kindern zu Hause bleibe. Und das war einfach eher möglich, wenn ich selbstständig bin, als das ich irgendwo angestellt bin. Das heißt, es war für mich von Vorteil, dass ich meine Arbeiten so einteilen kann, dass ich auch mittags wieder, wenn die Kinder von der Schule zu Hause sind, dass ich dann wieder da bin. Wir haben das so geregelt, dass meine Frau am Mittwoch frei hat und da habe ich dann den ganzen Tag für meine Arbeiten. Und ansonsten musste ich halt schauen, wie ich das irgendwie, Familie, Beruf, also meine Selbstständigkeit unter einen Hut bringe. Also war der Vorteil, denke ich, ist mehr Zeit für die Familie, ja.“
Nachteile der Soloselbstständigkeit	1	Delegieren nicht möglich: „Nachteile, ich könnte manchmal eine Assistenz oder eine helfende Hand gebrauchen, um Zeit zu sparen. Das ist jetzt nicht mehr möglich. …“ Umgang mit schwierigen Kunden: „Und ich habe keinen Puffer zwischen mir und dem Patienten. Ja, wenn Patienten verständnislos reagieren… Und es entstehen vielleicht auch Konfliktsituationen, muss ich die alle selbst aus-fechten. Da habe ich niemanden, der sie mir abnimmt und das empfinde ich manchmal als sehr belastend.	3	Keine Nachteile: „Für mich persönlich gibt es keine Nachteile.“

		… In einer Praxis, wo eine Helferin am Tresen ist und das immer wieder formal klärt und sich nicht auf eine weitere Beziehung mit dem Patienten einlassen muss, ist das einfacher. Ja, das wirkt dann wie so eine psychologische Mauer. Das muss ich halt selbst ausfechten. So, das ist ein Nachteil.“		
	2	Flexibilitätsüberforderung und Zukunftsaussichten: „Sie haben keinen groben Rahmen. Also einen groben Rahmen würde bedeuten, sage ich mal, feste Auftragslage. Grober Rahmen würde bedeuten eine Planungssicherheit. Die habe ich nicht. … Planungsunsicherheit. Fehlende Struktur.“	4	Soziale Absicherung: „Nachteile, ... dauert jetzt ein bisschen, bis ich mir überlege, welche Nachteile, es gibt sicher Nachteile. Ist zum Beispiel die Altersabsicherung. Ich bin, Meine Frau ist, die hat ein Angestelltenverhältnis. Die bekommt später mal eine Rente. Was ich nicht habe. Ich zahle zwar in eine private, ich habe eine Lebens-versicherung und so weiter, aber das ist bei mir nicht. Also Arbeits-losigkeit auch nicht so abgesichert.“
		Missverhältnis von Aufwand und Ertrag: „Und ja, Preiskampf. Gefühlte Unterbezahlung und dass mir natürlich.“		
		Finanzielle Unsicherheit und soziale Absicherung: „Dass alle Kosten, alle Aufwend-ungen, die sonst ein Arbeitnehmer übernimmt, alle Leistungen bleiben an mir hängen. Was Krankenkasse angeht, was Vorsorge angeht, Rentenversicherung. ... Also ich muss einfach den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil selber tragen für alles.“		

Es lässt sich subsumieren, dass die Interviewstudie einen differenzierten Aufschluss über die Arbeitssituation sowie Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) der Betroffenen ermöglicht hat. Diese Betrachtung geht weit über die Möglichkeiten der Sekundäranalysen hinaus und ermöglicht das Ableiten weitergehender Hypothesen.

3.3.2 Weiterführende Gedanken zu Soloselbstständigkeit

Die Förderung von Handlungsfähigkeit wird aus arbeitspsychologischer Perspektive als Ziel und Mittel von Gesundheitsförderung betrachtet (WIELAND, 2006). Handlungsfähigkeit beinhaltet dabei die Bewältigung von Anforderungen und die Regulation innerer Zustände entsprechend eigener Ziele und Werte. Dazu bedarf es stabil- (d. h. eigene Ziele/ Pläne beibehalten) flexiblen (d. h. Anpassungsfähigkeit) Handelns, Kompetenz und Lernfähigkeit sowie der Regulation interner Prozesse. Mit Blick auf die

Handlungsfähigkeit lassen sich aus unseren bisherigen Erkenntnissen Kernfragen ableiten, die entscheidend sind für Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungen bei Soloselbstständigen, die in der zukünftigen Erforschung von Soloselbstständigkeit aufgegriffen werden sollten.

Passung Motive/Ziele und Bedingungen in der Soloselbstständigkeit
Die Entscheidung zum Verbleib in der Soloselbstständigkeit ist bestimmt durch die Passung der Motive/Ziele der Person zu den Bedingungen bzw. Anforderungen der soloselbstständigen Tätigkeit und deren Kontext. Dies ist im Sinne eines Person-Environment-Fit (für einen Überblick siehe EDWARDS, 1998, 2000) – genauer gesagt eines „needs-supplies fit" – zu verstehen, der auch aktiv aufrechterhalten werden muss. So ist es weder die Person, noch die Situation allein, die Stress und mögliche Folgen für die Gesundheit hervorrufen, sondern deren Passung. Auf Seiten der Situation spielen dabei die – zum beachtlichen Teil von der Person selbst gestalteten – Arbeitsbedingungen sowie Beschränkungen oder Erleichterungen durch den Kontext eine Rolle (als „supplies"; siehe Abschnitt 3.2.2.1). Auf Seiten der Person sind dementsprechende eigene Ziele (als „needs") und deren Veränderung über die Zeit ein wichtiger Schlüssel. Entsprechend sollten auch finanzielle oder der Arbeitssicherung geschuldete Motive zu Zufriedenheit und Wohlbefinden führen können, sofern diese auf adäquate Bedingungen treffen bzw. es der Person gelingt, diese zu generieren. Darüber hinaus gilt es hier die zeitliche Perspektive zu berücksichtigen. So muss die Person in der Lage sein, sowohl übergeordnete Ziele aufrecht zu erhalten, als auch an die sich verändernden Bedingungen zu adaptieren. Eine zentrale Frage für Gesundheit und Wohlbefinden der Person sollte daher sein:

- Werden die Motive zur Soloselbstständigkeit in der Tätigkeit (noch immer) befriedigt?

Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Soloselbstständigen
Somit wird im Sinne der beruflichen Gratifikation (z. B. SIEGRIST, 2000) nicht nur nach dem Ausmaß bzw. der Erträglichkeit einer Belastung gefragt, sondern, ob es sich lohnt, diese Belastung zu ertragen. Sowohl eine nicht-lohnende, als auch eine nicht-erträgliche Belastung in der Arbeitssituation bergen Risiken für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Person. Der erste Teil der Frage, nach der Erträglichkeit der Belastung, wird entscheidend durch die Passung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Person zu den (sich verändernden) Anforderungen geprägt („demands-abilities fit"). An den Anforderungen („demands") gemessene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Person („abilities") umfassen daher einen bedeutsamen Teil der notwendigen Schlüsselqualifikationen, die erfolgsentscheidend sind zur Erreichung der strategischen Unternehmens- bzw. Unternehmerziele (SOLGA, RYSCHKA & MATTENKLOTT, 2011). Fähigkeiten bezeichnen abstrakte, situationsübergreifende Verhaltenspotentiale (wie rhetorische Fähigkeiten oder Durchsetzungsfähigkeit), Fertigkeiten beziehen sich auf erlernte Verhaltenspotenziale (wie Höflichkeitsrituale – z. B. wie verhalte ich mich dem Kunden/der Kundin gegenüber) und Kenntnisse beinhalten das Wissen um aufgabenrelevante Aspekte (vgl. KANNING, 2007). Es wird klar, dass dies über die schulische oder berufliche Qualifikation hinausgeht, insofern auch der Umgang mit möglicherweise fachfremden Aufgaben von Bedeutung ist. So spielen neben der Fachkompetenz (also spezifischen Fertigkeiten und Fachkenntnissen für die Fachaufgaben) auch unternehmerische und vertriebliche Kompetenzen bzw. Methodenkompetenzen (generelle Planungs- und Entscheidungsfähigkeiten) oder Sozialkompetenz (vgl. SOLGA, RYSCHKA & MATTENKLOTT, 2011) für die Sicherung der

Marktposition eine Rolle. Um Ziele setzen und verfolgen zu können, bedarf es dem Wissen über Handlungsmöglichkeiten und Handlungsfolgen. Eine weitere zentrale Frage sollte demnach sein:

- Verfügt die Person über die der Aufgabe in ihrer Ganzheit entsprechenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten bzw. ist sie in der Lage, sich diese anzueignen?

Gesundheitsförderliche Optimierung in der Soloselbstständigkeit
Personenbezogene Ressourcen beschreiben Fähigkeiten und Eigenschaften, über welche die Person selbst verfügt. Sie können als leitende und lenkende Systeme für die Nutzung bedingungsbezogener Ressourcen gesehen werden (HOBFOLL, 1998). Im Zuge der alleinigen Verantwortung für den Erfolg bei Soloselbstständigkeit sind personenbezogene Ressourcen im besonderen Maße bedeutsam, um bedingungsbezogene Ressourcen zu gestalten bzw. zu erschließen (vgl. auch MEIER et al., 2008). So hängen bedingungsbezogene Ressourcen von den (in den Arbeitsbedingungen und der Tätigkeit) vorhandenen Handlungsmöglichkeiten ab. Personenbezogene Ressourcen beeinflussen die Wahrnehmung, Bewertung und Bewältigung von Anforderungen; kurz dem Umgang mit Belastungen. Die Handlungsfähigkeit der Person zu fördern, fördert entsprechend die Optimierung von Beanspruchung – d. h. funktionales Lernen/Wachstum zu stärken bei gleichzeitiger Verminderung von Fehlbeanspruchung (WIELAND, 2006). Dies bedarf Selbstregulation, d. h. das Setzen und Verfolgen eigener Ziele unter Berücksichtigung von Erwartungen in der Situation, dem Wissen über Handlungsmöglichkeiten und Handlungsfolgen sowie dem aktuellen Befinden. Kurz, die Person muss interne Zustände entsprechend den aktuellen internen und externen Belastungen regulieren können. Es gilt Selbstausbeutung gering zu halten, Erholungsphasen zu schaffen und zu nutzen, externe Ressourcen (soziale Unterstützung, Rücklagen etc.) aufzubauen und zu erschließen, eine positive Grundhaltung zu entwickeln und zu wahren. Die dritte zentrale Frage ist daher:

- Ist die Person in der Lage, anhaltend die Beanspruchung gesundheitsförderlich zu optimieren?

Bedarfs- und bedürfnisgerechte Selbstgestaltung
Die Person zeichnet sich im Rahmen der Soloselbstständigkeit im besonderen Maße als für die Gestaltung verantwortliches Element aus. Förderlich ist stabil- (d. h. eigene Ziele/Pläne beibehalten) flexibles (d. h. Anpassungsfähigkeit) Handeln, in Form von Selbst- und Personalkompetenz. Diese beinhalten adäquate, beruflich relevante, Einstellungen, Werthaltungen sowie persönliche Dispositionen, welche die berufliche Selbstreflexion und die motivationale und emotionale Steuerung des beruflichen Handelns beeinflussen (SOLGA, RYSCHKA & MATTENKLOTT, 2011). Für den Aufbau und den Erhalt von Gesundheit und Wohlbefinden ist in der Soloselbstständigkeit als übergeordnete Fragestellung entscheidend:

- Gelingt der Person die bedarfs- und bedürfnisgerechte Selbstgestaltung ihrer eigenen Arbeitssituation über die Zeit?

4 Fazit und Ausblick

Sowohl bei der Mehrfachbeschäftigung als auch bei der Soloselbstständigkeit handelt es sich um Erwerbsformen, die einen festen Bestandteil des deutschen Arbeitsmarktes darstellen und zukünftig weiterhin eine bedeutsame Rolle spielen werden. Die vorliegenden Ergebnisse des Projektes „Belastungsfaktoren und Ressourcen bei Soloselbständigkeit und Mehrfachbeschäftigung“ haben anhand verschiedener methodischer Herangehensweisen gezeigt, dass die Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen aus einem komplexen Zusammenspiel von Stressoren und Ressourcen, die sich aus verschiedenen Quellen speisen, resultiert. Dabei lassen sich Stressoren und Ressourcen identifizieren, die sich zum einen aus der Ausübung eines bestimmten Berufes oder einer bestimmten Tätigkeit, unabhängig von der Erwerbsform, und zum anderen spezifisch aus der Erwerbsform „Mehrfachbeschäftigung“ bzw. „Soloselbstständigkeit“ ergeben. Des Weiteren legen die Ergebnisse nahe, dass die beiden Erwerbsformen weder eindeutig als prekär noch eindeutig als Form der Selbstverwirklichung beschrieben werden können, sondern sich auf einem Kontinuum zwischen diesen beiden Polen bewegen. Je nach Ausgestaltung der Mehrfachbeschäftigung bzw. der Soloselbstständigkeit und den vorliegenden Rahmenbedingungen, wie privater Kontext und individuelle Merkmale, können eine Mehrfachbeschäftigung oder eine Soloselbstständigkeit gesundheitsförderlich sein oder ein gesundheitliches Risiko darstellen. Des Weiteren legen die Ergebnisse nahe, dass bei einer Mehrfachbeschäftigung insbesondere die Vereinbarkeit der verschiedenen Tätigkeiten und die Vereinbarkeit mit dem Privatleben sowie die konkreten Arbeitsbedingungen in den Tätigkeiten von zentraler Bedeutung sind, ob die Mehrfachbeschäftigung selber ein Stressor oder eine Ressource ist. Bei den Soloselbstständigen scheint dafür insbesondere die Freiwilligkeit beim Ergreifen dieser Erwerbsform, ein (un-)sicherer Kontext sowie der Grad der Passung zwischen den eigenen Zielen und den vorliegenden Bedingungen relevant zu sein.

Forschungspotentiale

Ausgehend von den vorliegenden Ergebnissen bieten sich verschiedene weiterführende Forschungspotentiale zu den Erwerbsformen „Mehrfachbeschäftigung“ und „Soloselbstständigkeit“. Erstens gewähren die entwickelten Rahmenmodelle einen Orientierungsrahmen für die Auswahl relevanter Merkmale und Bedingungen von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen die in zukünftigen quantitativen Erhebungen Berücksichtigung finden sollten. Zweitens können die in den Rahmenmodellen aufgeführten einzelnen Komponenten und Wirkmechanismen in vertiefenden quantitativen Studien aufgegriffen und überprüft werden.

Darüber hinaus ergeben sich basierend auf den Ergebnissen des vorliegenden Projektes unter anderem drei Forschungsfokusse, die in zukünftigen Forschungsprojekten aufgegriffen werden sollten. Erstens sollten die hier anhand des qualitativen Materials vorgeschlagenen Merkmale, nach denen Typologisierungen von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen vorgenommen werden könnten, quantitativ überprüft werden. Zweitens sollten berufsspezifische Untersuchungen zu den beiden Erwerbsformen durchgeführt werden. Wie bereits beschrieben, ergibt sich die Arbeits- und Gesundheitssituation von Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen aus Merkmalen der Tätigkeit und aus Merkmalen der spezifischen Erwerbsform. Um differenzielle Handlungsempfehlungen für eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung bei Mehrfachbeschäftigten und Soloselbstständigen entwickeln zu können, sollte zukünftig die Qualität der Arbeitssituation von Soloselbstständigen und Mehrfachbeschäftigten für

bestimmte Berufsgruppen untersucht werden. Aufgrund der Zunahme von Soloselbstständigen in der häuslichen Pflege und der zunehmenden gesellschaftlichen Relevanz der Pflegeberufe, würde sich diese Berufsgruppe unter anderem anbieten. Drittens erscheinen Untersuchungen insbesondere zu den Soloselbstständigen vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung als notwendig. Zukünftig stellt sich die Frage, ob sich durch die zunehmende Digitalisierung und damit einhergehenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, wie zum Beispiel die Ausweitung der Plattformökonomie, potenzielle gesundheitliche Risiken in einer Soloselbstständigkeit, wie zum Beispiel ein unsicherer Kontext, weiter verstärken oder abschwächen.

Empfehlungen für die Praxis

Ferner lassen sich von den Ergebnissen aus der vorliegenden Studie Empfehlungen für die Praxis ableiten. Im Rahmen der qualitativen Studie zeigte sich, dass die Vereinbarkeit mehrere Tätigkeiten von besonderer Bedeutung für das Gelingen einer Mehrfachbeschäftigung ist. Hier können die Führungskräfte in den einzelnen Erwerbstätigkeiten eine unterstützende Rolle einnehmen. Erstens sollten Führungskräfte im Allgemeinen bei ihren Mitarbeiter/innen und insbesondere bei Mehrfachbeschäftigten auf ein angemessenes Verhältnis von Arbeitsumfang und Arbeitszeit achten, damit es gerade bei der Ausführungen von zwei oder mehr Erwerbstätigkeiten an einem Tag nicht zu zeitlichen Verzögerungen beim Wechsel von der einen in die andere Tätigkeit kommt. Zweitens sollten Führungskräfte Änderungen in der Arbeitszeit den Erwerbstätigen frühestmöglich mitteilen, um den Mehrfachbeschäftigten ausreichend Planungsmöglichkeiten für die Taktung von zwei oder mehreren Erwerbstätigkeiten zu geben. Drittens können sie durch eine adäquate Informationsweitergabe zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben (z. B. hinsichtlich konkreter Anforderungen, Ressourcenausstattung oder zeitlicher Vorgaben) Mehrfachbeschäftigte im Prozess der Koordinierung von mehreren Erwerbstätigkeiten unterstützen. Insgesamt verdeutlichten die Interviews, dass eine positive und unterstützende Haltung der Führungskräfte gegenüber Mehrfachbeschäftigten als eine wichtige Ressource wahrgenommen wird. Dabei ist nicht außer Acht zu lassen, dass auch Führungskräfte wiederum durch eine Mehrfachbeschäftigung ihrer Mitarbeiter/innen profitieren können durch eine gegenseitige positive Beeinflussung der verschiedenen Tätigkeiten zum Beispiel in Form von Kundenkontakten oder neuerworbenen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen.

In der Soloselbstständigkeit steht die selbstständige Person selber und ihre Handlungskompetenzen im Mittelpunkt für den Aufbau und den Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Somit bieten sich zum einen unterstützende Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenzen an, die direkt bei den Soloselbstständigen ansetzen. Dies können unter anderem Trainings zur Stärkung der Abgrenzungsfähigkeit (z. B. zur Reduzierung von Verausgabungstendenzen, so dass es seltener zu einer Überarbeitung kommt), Umgang mit Erholungsphasen (z. B. Gestaltung erholsamer Arbeitspausen) sowie Information und Aufklärung zu Arbeit und Gesundheit (z. B. Informationsblätter zur ergonomische Arbeitsplatzgestaltung) sein. Denkbar sind hier vor allem Angebotsformen, wie Online-Tools oder Apps, die sich flexibel in den Arbeitsalltag von Soloselbstständigen integrieren lassen und die spezifischen Herausforderungen und Stressquellen in einer Soloselbstständigkeit, wie ganzheitliche Aufgabenverantwortung, Flexibilitätsüberforderungen oder Umgang mit schwierigen Kunden, berücksichtigen (siehe Abschnitt 3.2.2.1).

Zum anderen sollten Maßnahmen bei den Rahmenbedingungen der Soloselbstständigkeit ansetzen, um die Soloselbstständigen bei dem Erhalt der Gesundheit zu unter-

stützen. Erstens kann dies in zeitlich flexiblen Kursangeboten bestehen, die Soloselbstständige kurzfristig in ihren Arbeitsalltag integrieren können. Zweitens können Supervision und Vernetzung von Soloselbstständigen untereinander eine Möglichkeit bieten, um sich regelmäßig über Anforderungen auszutauschen und beispielsweise als Burnout-Prophylaxe dienen.

Darüber hinaus spielt eine Verbesserung der sozialen Absicherung von Soloselbstständigen ebenfalls eine zentrale Rolle für den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit dieser. Zentrale Aspekte der sozialen Sicherung, wie Kranken- und Pflegeversicherung, Mutterschutz, Alterssicherung, Absicherung bei Auftragslosigkeit sind überwiegend an ein regelmäßiges Einkommen bzw. an eine abhängige Beschäftigung gebunden (GATHER, SCHÜRMANN & TRENKMANN, 2017). Einerseits kann die prekäre soziale Sicherung von Soloselbstständigen ein direktes gesundheitliches Risiko darstellen, andererseits weisen die Interviews mit den Soloselbstständigen daraufhin, dass eine ausreichende soziale und finanzielle Absicherung erst die Auseinandersetzung mit und auch die Inanspruchnahme von gesundheitsförderlichen Maßnahmen ermöglicht. Im Einklang mit dem zweiten Gleichstellungsbericht der Regierung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017), ist eine umfassende Einbindung von Soloselbstständigen in die soziale Absicherung insbesondere hinsichtlich Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu überlegen.

5 Literatur

5.1 Weiterführende Literatur

Neben dem vorliegenden Abschlussbericht wurden verschiedene weiterführende Publikationen erstellt, die sich vertiefend mit einzelnen Fragestellungen beschäftigen:

Hünefeld, L.; Otto, K.,; Schummer, S. E. & Kottwitz, M.U., 2018. *Solo-Selbstständigkeit – selbstständige Gestalter der eigenen Arbeits- und Gesundheitssituation?!* In: sicher ist sicher, 10.18, S. 420-423.

Kottwitz, M. U.; Hünefeld, L.; Frank, B. P. & Otto, K., 2017. *The more, the better?! Multiple vs. single jobholders' job satisfaction as a matter of lacked information*. *Frontiers in Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01274. (Abrufbar unter: http://journal.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2017.01274/abstract)

Otto, K.; Frank, B. P.; Hünefeld, L.; & Kottwitz, M. U., in Vorbereitung. *Two souls alas! are dwelling in my breast: How social identity threat differently affects health and satisfaction of single vs. multiple job holders*. Manuscript in preparation.

Schummer S. E.; Otto, K.; Hünefeld, L.; & Kottwitz, M. U., eingereicht. *The role of solo self-employed vs. employer entrepreneurs' job characteristics on commitment towards their own businesses.* Manuscript submitted for publication.

5.2 Verwendete Literatur

Allmer, H., 1996**.** *Erholung und Gesundheit: Grundlagen, Ergebnisse und Maßnahmen.* Göttingen: Hogrefe

Alvesson, M.; Lee Ashcraft, K.; Thomas, R., 2008**.** *Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies*. In: Organization 15, S. 5-28

Amstad, F. T.; Elfering, A.; Meier, L. L.; Fasel, U.; Semmer, N. K., 2011**.** *A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain vs. matching-domain relations.* In: Journal of Occupational Health Psychology 16, S. 151-169

Arthur, M. B.; Khapova, S. N.; Wilderom, C. P. M., 2005**.** *Career success in a boundaryless career world.* In: Journal of Organizational Behavior 26, S. 177-202

Ashforth, B. E.; Schinoff, B. S., 2016**.** *Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations.* In: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 3, S. 111-137

Backhaus, K.; Erichson, B.; Plinke, W.; Weiber, R., 2006**.** *Multivariate Analysemethoden.* Berlin, Heidelberg: Springer

Bakker, A. B.; Demerouti, E., 2013**.** *The spillover-crossover model.* In: New Frontiers in Work and Family Research, S. 54-70

Baluku, M. M., 2017**.** *The self-employment process: A discourse of psychological attributes and entrepreneurial socialization (Dissertation).* Philipps-Universität Marburg, Marburg

Baluku, M. M.; Kikooma, J. F.; Otto, K., 2018. *Positive mindset and entrepreneurial outcomes: The magical contributions of psychological resources and autonomy.* Journal of Small Business & Entrepreneurship 30, 473-498

Baluku, M. M.; Otto, K., in press**.** *Impact of personal cultural orientations and moral potency on self-employment intentions: The moderating role of cognitive styles.* In: International Journal of Entrepreneurship and Small Business

Baluku, M. M.; Löser, D.; Otto, K.; Schummer, S. E., 2018**.** *Career mobility in young professionals: How a Protean Career personality and attitude shapes international mobility and entrepreneurial intentions.* In: Journal of Global Mobility 6, S. 102-122

Bamberg, E.; Busch, C.; Ducki, A., 2003**.** *Stress- und Ressourcenmanagement. Strategien und Methoden für die neue Arbeitswelt.* Bern: Hans Huber

Bamberg, E.; Keller, M.; Wohlert, C.; Zeh, A., 2006**.** *BGW- Stresskonzept - Das arbeitspsychologische Stressmodell*. Hamburg: Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege

Beehr, T. A.; Franz, T. M., 1987. *The current debate about the meaning of job stress.* In: Journal of Organizational Behavior Management 8, S. 5-18

Begley, T. M.; Czajka, J. M., 1993. *Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change.* In: Journal of Applied Psychology 78, S. 552-556

Benz, M.; Frey, B. S., 2008a. *Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy.* In: Economica 75, S. 362-383

Benz, M.; Frey, B. S., 2008b. The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. In: Journal of Economic Behavior & Organization 68, S. 445-455

Berglund, V.; Johansson Sevä, I.; Strandh, M., 2015. *Subjective well-being and job satisfaction among self-employed and regular employees: does personality matter differently?* In: Journal of Small Business & Entrepreneurship 28, S. 1-19

Bernhard-Oettel, C.; Cuyper, N. D.; Berntson, E.; Isaksson, K., 2008. *Well-being and organizational attitudes in alternative employment: The role of contract and job preferences.* In: International Journal of Stress Management, 15(4), S. 345-363

Berset, M.; Lüthi, S.; Elfering, A.; Semmer, N. K., 2009. *Stressoren und Schlafqualität: Rumination als Mediator.* Poster präsentiert an der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Wien, AT

Betts, S. C., 2012. *An exploration of multiple jobholding (moonlighting) and an investigation into the relationship between multiple jobholding and work related commitment* (Dissertation). The State University of New Jersey, Newark, New Jersey

Binnewies, C.; Sonnentag, S.; Mojza, E. J., 2010. *Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: a week-level study examining intra-individual relationships.* In: Journal of Occupational and Organizational Psychology 83, S. 419-441

Bishop, J. W.; Scott, K. D.; Burroughs, S. M., 2000. *Support, commitment, and employee outcomes in a team environment.* In: Journal of Management 26, S. 1113-1132

Blanchflower, D. G., 2000. *Self-employment in OECD countries.* In: Labour Economics 7, S. 471-505

Bögenhold, D., 1989*. Die Berufspassage in das Unternehmertum - Theoretische und empirische Befunde zum sozialen Prozeß von Firmengründungen.* In: Zeitschrift für Soziologie 18, S. 263-281

Brehmer, W.; Seifert, H., 2008. *Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär?* eine empirische Analyse sozialer Risiken.* In: Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung, 41(4), S. 501-531

Brenke, K., 2009. *Erwerbstätige mit Nebentätigkeiten in Deutschland und in Europa.* In: DIW Wochenbericht 35, S. 598-607

Brenke, K., 2013. *Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen*. In: DIW-Wochenbericht 7, S. 3-16

Brenke, K.; Beznoska, M., 2016. *Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe.* In: DIW Forschungsbericht 465, S. 10-57

Brosschot, J. F.; Gerin, W.; Thayer, J. F., 2006. *The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health.* In: Journal of Psychosomatic Research 60, S. 113-124

Bruggemann, A.; Groskurth, P.; Ulich, E., 1975. *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber 1975

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2014*. Nach Feierabend in den Zweitjob!? - Mehrfachbeschäftigung abhängig Beschäftigter.* BIBB/BAuA-Faktenblatt 06. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2014. (Abrufbar unter: www.baua.de/de/Publikationen/Faktenblaetter/BIBB-BAuA-06.html)

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2017**.** *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Büssing, A., 1992. *A dynamic view of job satisfaction.* In: Work & Stress 6, S. 239-259

Caza, B. B.; Moss, S.; Vough, H., 2017. *From synchronizing to harmonizing: The process of authenticating multiple work identities*. In: Administrative Science Quarterly, S. 1-43

Colarelli, S. M.; Bishop, R. C., 1990. *Career commitment: Functions, correlates, and management.* In: Group & Organization Management 15, S. 158-176

Colbert, A. E.; Bono, J. E.; Purvanova, R. K., 2016. *Flourishing via workplace relationships: moving beyond instrumental support.* In: Academy of Management Journal 59, S. 1199-1223

Cortini, M.; Pivetti, M.; Cervai, S., 2016. *Learning climate and job performance among health workers. A pilot study.* In: Frontiers in Psychology 7, S. 1644-1649

Costa, P. T.; McCrae, R. R., 1992**.** *Revised NEO personality inventory NEO PI-R and NEO five-factor inventory NEO-FFI professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources

Cropley, M.; Dijk, D.-J.; Stanley, N., 2006**.** *Job strain, work rumination, and sleep in school teachers.* In: European Journal of Work and Organizational Psychology 15, S. 181-196

Deci, E.; Ryan, R. M., 1985**.** *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* New York: Plenum Press

Deci E. L.; Ryan R. M., 2000**.** *The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior*. In: Psychological Inquiry 11, S. 227-68

Deci E. L.; Olafsen, A. H.; Ryan, R. M., 2017. *Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science.* In: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 4, S. 19-43

De Cuyper, N.; De Jong, J.; De Witte, H.; Isaksson, K.; Rigotti, T.; Schalk, R., 2008. *Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model.* In: International Journal of Management Reviews 10, S. 25-51

De Cuyper, N.; Notelaers, G.; De Witte, H., 2009. *Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment.* In: Journal of Occupational Health Psychology, 14(2), S. 193-205. doi:10.1037/a0014603

De Lange, A. H.; Taris, T. W.; Kompier, M. A. J.; Houtman, I. L. D.; Bongers, P. M., 2003. *"The very best of the millennium": Longitudinal research and the demand-control-(support) model.* In: Journal of Occupational Health Psychology 8, S. 282-305

Dütsch, M., 2011. *Wie prekär ist Zeitarbeit?.* In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 43(4), S. 299-318

Edwards, J. R., 1998. *Cybernetic theory of stress, coping, and wellbeing.* In: Cooper, C. L. (Hrsg.): *Theories of organizational stress*. Oxford, England: Oxford University Press 1998, S. 122-152

Edwards, J. R.; Caplan, R. D.; Harrison, R. van., 2000. *Person-environment fit theory*. In: Cooper, C. L. (Hrsg.): *Theories of organizational stress*. Oxford: Oxford University Press 2000, S. 28-67

Elfering, A.; Grebner, S.; Ganster, D. C.; Berset, M.; Kottwitz, M. U.; Semmer, N. K., 2017. *Cortisol on Sunday as indicator of recovery from work: Prediction by observer ratings of job demands and control*. In: Work & Stress 32, S. 1-21

Elfering, A.; Kälin, W.; Semmer, N. K., 2000. *Stability and change in job satisfaction at the transition from vocational training into "real work".* In: Swiss Journal of Psychology 59, S. 256-271

Elfering, A.; Kottwitz, M. U.; Häfliger, E.; Celik, Z.; Grebner, S., 2018. *Interruptions, Unreasonable Tasks, and Quality-Threatening Time Pressure in Home Care: Linked to Attention Deficits and Slips, Trips, and Falls?* In: Safety and Health at Work

Etzion, D.; Eden, D.; Lapidot-Raz, Y., 1998. *Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite.* In: Journal of Applied Psychology 83 (4), S. 577-585

Eurofound, 2017. *Exploring self-employment in the European Union:* Luxembourg: Publications Office of the European Union 2017

European Observatory of Working Life (EurWORK), 2009. *European industrial relations dictionary (Stichwort: atipycal work, 2009).* (Abgerufen von: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work)

Felfe, J.; Six, B.; Schmook, R.; Knorz, C., 2012. *Fragebogen zur Erfassung von affektivem, kalkulatorischem und normativem Commitment gegenüber der Organisation, dem Beruf/der Tätigkeit und der Beschäftigungsform (COBB).* In: Glöckner-Rist, A. (Hrsg.): *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen.* ZIS Version 15.00. Bonn: GESIS 2012

Ferreira, R. C.; Griep, R. H.; da Fonseca, M. d. J. M.; Rotenberg, L., 2012. *A multifactorial approach to sickness absenteeism among nursing staff.* In: Rev Saúde Pública 46, S. 1-9

Ferrinho, P.; Biscaia, A.; Fronteira, I.; Hipólito, F.; Dussault, G., 2007. *Multiple employment in the health sector in Portugal.* In: Cahiers de sociologie et de démographie médicales 47, S. 331-346

Flick, U., 2002. *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (6. überarb. u. erw. Aufl.).Reinbek: Rowohlt 2002

Fortier-Brochu, É.; Beaulieu-Bonneau, S.; Ivers, H.; Morin, C. M., 2012. *Insomnia and daytime cognitive performance: A meta-analysis.* In: Sleep Medicine Reviews 16, S. 83-94

Fritz, C.; Sonnentag, S., 2005. *Recovery, Health, and Job Performance: Effects of Weekend Experiences.* In:Journal of Occupational Health Psychology 10, S. 187-199

Fritz, C.; Sonnentag, S., 2006. *Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences*. In: Journal of Appllied Psychology 91, S. 936-945

Fuchs-Schündeln, N., 2009. *On preferences for being self-employed.* In: Journal of Economic Behavior & Organization 71, S. 162-171

Fugate, M.; Kinicki, A. J.; Ashforth, B. E., 2004. *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications.* In: Journal of Vocational Behavior 65, S. 14-38

Ganster, D. C.; Rosen, C. C., 2013. *Work stress and employee health: A multidisciplinary review.* In: Journal of Management 39, S. 1085-1122

Ganzeboom, H. B.; De Graaf, P. M.; Treiman, D. J., 1992. *A standard international socio-economic index of occupational status.* In: Social Science Research 21, S. 1-56

Gather, C.; Schürmann, L.; Trenkmann, J., 2017. *(Solo-)Selbstständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung.* Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Goetz, S. J.; Rupasingha, A., 2013. *The Determinants of Self-Employment Growth: Insights From County-Level Data, 2000-2009*. In: Economic Development Quarterly 28, S. 42-60

Glaser, B. G.; Strauss, A., 1967. *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research.* Chicago, IL: Aldine

Grebner, S.; Elfering, A.; Semmer, N. K., 2008. *Subjective occupational success: A resource in the stress process.* In: Houdmont, J. (Hrsg.): *Occupational health psychology. European perspectives on research, education and practice,* Vol.3. Nottingham, UK: Nottingham University Press, S. 89-110

Grebner, S.; Elfering, A.; Semmer, N. K., 2010. *The success resource model of job stress. New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress.* Emerald Group Publishing Limited 2010, S. 61-108

Greif, S., 1991. *Stress in der Arbeit: Einführung und Grundbegriffe*. In: Greif, S.; Bamberg, E.; Semmer, N. K. (Hrsg.): *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe, S. 1-28

Grüner, H., 2006. *Entrepreneurship in Germany and the role of the new self-employed. The meaning of entrepreneurship and self- employment for the German economy.* In: Journal of Business Economics and Management 7, S. 59-67

Grzywacz, J. G.; Marks, N. F., 2000. *Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family.* In: Journal of Occupational Health Psychology 5, S. 111-126

Hacker, W., 2005. *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit.* Bern: Verlag Hans Huber

Herzberg, F.; Mausner, B.; Snyderman, B., 1959. *The motivation to work.* New York: John Wiley & Sons

Hessels, J.; Rietveld, C. A.; van der Zwan, P., 2017. *Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand*. In: Journal of Business Venturing 32, S. 178-196

Heyse, V.; Erpenbeck, J., 2009. *Kompetenztraining. Informations- und Trainingsprogramme.* Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag

Hill, E. J.; Ferris, M.; Märtinson, V., 2003. *Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life.* In: Journal of Vocational Behavior 63, S. 220-241

Hipple, S. F., 2010. *Multiple jobholding during the 2000s.* In: Monthly Labor Review 133, S. 21-32

Hobfoll, S. E., 1998. *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress.* New York: Plenum Press

Hochschild, A. R., 1983. *The managed heart: Commercialization of human feeling. Berkeley:* University of California Press

Holland, J. L., 1997. *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments* (3. Aufl.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources

Holman, D., Martínez-lñigo, D., & Totterdell, P., 2008. *Emotional labour and employee well-being: An integrative review.* In: Ashkanasy, N. M.; Cooper, C. L. (Hrsg.): *Research companion to emotion in organizations*. Cheltenham: Elgar, S. 301-315

Houseman, S.; Osawa, M. (Hrsg.), 2003. *Nonstandard work in developed economies. Causes and consequences.* Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research

Hünefeld, L., 2016a. *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Atypische Beschäftigung.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Hünefeld, L., 2016b. *Die Arbeitswelt als gesundheitliche Herausforderung. Arbeitsbedingungen als Einflussfaktoren auf den Gesundheitszustand und das Gesundheitsverhalten von Angestellten in Deutschland* [Dissertation]. Frankfurt am Main: Goethe Universität

Hundley, G., 2001. *What and when are the self-employed more satisfied with their work?* In: Industrial Relations 2, S. 293-316

Institut für Mittelstandsökonomie der Universität Trier, 2013. *Beweggründe und Erfolgsfaktoren bei Gründungen im Nebenerwerb.* Trier: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie

Jacobshagen, N.; Semmer, N., 2009. *Wer schätzt eigentlich wen? Kunden als Quelle der Wertschätzung am Arbeitsplatz.* In: Wirtschaftspsychologie 11, S. 11-19

Jahoda, M., 1983. *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim: Beltz

Janssen, N.; Nijhus, F. J. N., 2004. *Associations between positive changes in perceived work characteristics and changes in fatigue.* In: Journal of Occupational and Environmental Medicine 46, S. 866-875

Johnson, S. J.; Batey, M.; Holdsworth, L., 2009. *Personality and health: The mediating role of trait emotional intelligence and work locus of control.* In: Personality and Individual Differences 47, S. 470-475

Judge, T. A.; Kristof-Brown, A., 2004. *Personality, interactional psychology, and person-organization fit.* In: Schneider, B.; Smith, D. B. (Hrsg.): *Personality and organizations.* Mahwah, NJ: Erlbaum, S. 87-109

Kahn, R. L.; Byosiere, P., 1992. *Stress in organizations.* In: *Dunnette, M. D.; Hough, L. M. (Hrsg.): Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, S. 571-650

Kalina, T.; Weinkopf, C., 2008. *Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbe-schäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte*?. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41(4), S. 447-469

Kanning, U. P., 2007. *Soziale Kompetenzen. Entstehung, Diagnose und Förderung.* Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe

Katz, D.; Kahn, R. L., 1987. *The Social Psychology of Organizations.* New York, NY: Wiley

Kaupa, I.; Kien, C.; Kreiml, T.; Riesenfelder, A.; Steiner, K.; Weber, M.; Wetzel, P., 2005. *Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei Neuen Erwerbsformen in Wien*. Wien: L&R Sozialforschung

Keim, A. C.; Landis, R. S.; Pierce, C. A.; Earnest, D. R., 2014. *Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity.* In: Journal of Occupational Health Psychology 19(3), S. 269-90

Keller, B.; Seifert, H., 2013. *Atypical employment in Germany. Forms, development, patterns*. In: Transfer: European Review of Labour and Research 19, S. 457-474

Keller, A. C.; Semmer, N. K.; Samuel, R.; Bergman, M. M., 2014. *The Meaning and Measurement of Well-being as an Indicator of Success.* In: Keller, A. C.; Samuel, R.; Bergman, M. M.; Semmer, N. K. (Hrsg.). *Psychological, Educational, and Sociological Perspectives on Success and Well-Being in Career Development*. Dordrecht: Springer Netherlands, S. 171-193

Kivimäki, M.; Nyberg, S. T.; Batty, G. D.; Fransson, E. I.; Heikkilä, K.; Alfredsson, L.; ... Theorell, T., 2012. *Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data.* In: The Lancet 380, S. 1491-1497

Klug, A., 2011. *Analyse des Personalentwicklungsbedarfs.* In: Ryschka, J; Solga, M.; Mattenklott, A. (Hrsg.). *Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele.* Wiesbaden: Gabler, S. 35-91

Kolvereid, L., 2016. *Preference for self-employment: Prediction of new business start-up intentions and efforts.* In: The International Journal of Entrepreneurship and Innovation 17, S. 100-109

Kompier, M. A., 2006. *New systems of work organization and workers' health*. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 23, S. 421-430

Kottwitz, M. U.; Grebner, S.; Semmer, N. K.; Tschan, F.; Elfering, A., 2014. *Social Stress at Work and Change in Women's Body Weight.* In: Industrial health 52, S. 163-171

Kottwitz, M. U.; Gerhardt, C.; Pereira, D.; Iseli, L.; Elfering, A., 2018. *Teacher's sleep quality: linked to social job characteristics?* In: Industrial Health 56, S. 53-61

Kottwitz, M. U.; Hünefeld, L.; Frank, B. P.; Otto, K., 2017a. *The More, the Better?! Multiple vs. Single Jobholders' Job Satisfaction as a Matter of Lacked Information.* In: Frontiers in Psychology 8, S. 1274

Kottwitz, M. U.; Meier, L. L.; Jacobshagen, N.; Kälin, W.; Elfering, A.; Hennig, J.; Semmer, N. K., 2013. *Illegitimate tasks associated with higher cortisol levels among male employees when subjective health is relatively low: An intra-individual analysis.* In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 39, S. 310-318

Kottwitz, M. U.; Rolli Salathé, C.; Buser, C.; Elfering, A., 2017b. *Emotion work and musculoskeletal pain in supermarket cashiers: A test of a sleep-mediation model.* In: Scandinavian Journal of Work & Organizational Psychology 2, S. 1-13

Kottwitz, M. U.; Schade, V.; Burger, C.; Radlinger, L.; Elfering, A., 2017c. *Time pressure, time autonomy, and sickness absenteeism in hospital employees: A longitudinal study on organisational absenteeism records.* In: Safety and Health at Work

Kottwitz, M. U.; Schnyder, R.; Berset, M.; Elfering, A., 2017d. *Thirst at work implies more than just inadequate facilities for breaks*. In: Applied Psychophysiology and Biofeedback 42, S. 223-234

Kühnel, J.; Sonnentag, S.; Westman, M., 2009. *Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword*. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology 82, S. 575-594

Kristof-Brown, A. L.; Zimmerman, R. D.; Johnson, E. C., 2005. *Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit.* In: Personnel Psychology 58, S. 281-342.

Kvale, S.,1995. *The social construction of validity*. In: Qualitative Inquiry 1, S. 19-40

Lang-von Wins, T., 1997. *Arbeitnehmer, Unternehmer oder arbeitslos? Ein psychologischer Beitrag zum Berufseinstieg von Hochschulabsolventen*. Mering: Hampp

Lang-von Wins, T.; Kaschube, J., 2000. *Berufsorientierungen und Ziele von potentiellen Gründern aus dem Hochschulbereich*. In: Müller, G. F. (Hrsg.). *Existenzgründung und unternehmerisches Handeln - Forschung und Förderung.* Landau: Verlag Empirische Pädagogik, S. 19-35

Lazarus, R. S., 1999. *Hope: An Emotion and a Vital Coping Resource Against Despair.* In: Social Research 66 (2), S. 653-678

Lazarus, R. S.; Folkman, S., 1984. *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer

Lazarus, R. S.; Launier, R., 1981. *Streßbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt*. In: Nitsch, J. R. (Hrsg.): *Streß* .Bern: Huber, S. 213-259

Luckhaupt, S. E.; Tak, S.; Calvert, G. M., 2010. *The prevalence of short sleep duration by industry and occupation in the national health interview survey.* SLEEP 33, S. 149-159

Luczak, H.; Rohmert, W., 1997. *Belastungs-Beanspruchungs-Konzepte.* In: Luczak, H.; Volpert, W. (Hrsg.): *Handbuch Arbeitswissenschaft*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 326-332

Lunau, T.; Bambra, C.; Eikemo, T. A.; van der Wel, K. A.; Dragano, N., 2014. *A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states*. In: European Journal of Public Health 24, S. 422-427

Luthans, F.; Avolio, B. J.; Avey, J. B.; Norman, S. M., 2007. *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. In: Personnel Psychology 60, S. 541-572

Luthans, F.; Luthans, K. W.; Luthans, B. C., 2004. *Positive psychological capital: Beyond human and social capital.* In: Business Horizons 47, S. 45-50

Lyubomirsky, S.; Nolen-Hoeksema, S., 1995. *Effects of self-focused rumination on negative thinking and interpersonal problem solving*. In: Journal of Personality and Social Psychology 69, S. 176-190

Manske, A.; Scheffelmeier, T., 2015. *Werkverträge, Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit: Eine Bestandsaufnahme.* In: WSI-Diskussionspapier 195

Manz, C. C., 1986. *Self-Leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations.* In: The Academy of Management Review 11, S. 585-600

Manz, C. C.; Neck, C. P., 2004. *Mastering self-leadership. Empowering Yourself For Personal Excellence* (3rd Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall

Marler, J. H.; Barringer, M. W.; Milkovich, G. T., 2002. *Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart.* In: Journal of Organizational Behaviour 23 (4), S. 425-453

Marshall, K., 2002. *Duration of multiple jobholding*. In: Perspectives on Labour and Income: The Online Edition 3, S. 5-11

Martens, M. F. J.; Nijhuis, F. J. N.; Van Boxtel, M. P. J.; Knottnerus, J. A., 1999. *Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours.* In: Journal of Organizational Behavior 20, S. 35-46

Marucci-Wellman, H.; Lin, T. C.; Willets, J. L.; Brennan, M. J.; Verma, S. K., 2014a. *Differences in time use and activity patterns when adding a second job: Implications for health and safety in the United States.* In: American Journal of Public Health 104, S. 1488–1500

Marucci-Wellman, H.; Willets, J. L.; Lin, T. C.; Brennan, M. J.; Verma, S. K., 2014b. *Work in multiple jobs and the risk of injury in the US Working Population.* In: American Journal of Public Health 104, S. 134-142

Maslow, A. H. A., 1943. *Theory of human motivation*. In: Psychological Review 50, S. 370

Mayring, P., 2008. *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim: Beltz Verlag

McClintock, W.; Taylor, N.; Warren, J., 2004. *Effects of multiple job holding on the work-life balance.* Paper vorgestellt bei Eleventh Labour Employment and Work (LEW) conference 22 (2004, November), S. 23

McEwen, B. S., 1998. *Protective and damaging effects of stress mediators*. New England Journal of Medicine 338, S. 171-179

McKay, S.; Jefferys, S.; Paraksevopoulou, A.; Keles, J., 2012. *Study on precarious work and social rights*: Retrieved from European Commission website: ec. europa. eu/social/BlobServlet

Meier, L. L.; Semmer, N. K.; Elfering, A.; Jacobshagen, N., 2008. *The double meaning of control: Three-way interactions between internal resources, job control, and stressors at work.* In: Journal of Occupational Health Psychology 13, S. 244-258

Meijman, T. F.; Mulder, G., 1998. *Psychological aspects of workload.* In: Drenth, P. J. D.; Thierry, H. (Hrsg.). *Handbook of work and organizational psychology.* Hove: Psychology Press, S. 5-23

Meyer, J. P.; Allen, N. J., 1991. *A three-component conceptualization of organizational commitment.* In: Human Resource Management Review 1, S. 61-89

Meyer, J. P.; Stanley, D. J.; Herscovitch, L.; Topolnytsky, L., 2002. *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences.* In: Journal of Vocational Behavior 61, S. 20-52

Meyer, J.P.; Stanley, J. L.; Parfyonova, N. M., 2012. *Employee commitment in context: The na-ture and implication of commitment profiles*. In: Journal of Vocational Behavior 80 (1), S. 1-16

Miscenko, D.; Day, D. V., 2015. *Identity and identification at work*. In: Organizational Psychology Review 6, S. 215-247

Mohr, G., 1991. *Fünf Subkonstrukte psychischen Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung*. In: Greif, S.; Bamberg, E.; Semmer, N. K. (Hrsg). *Psychischer Streß am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe, S. 91-119

Mohr, G.; Müller, A., 2014. *Psychosomatische Beschwerden im nichtklinischen Kontext.* In: Danner, D.; Glöckner-Rist, A. (Hrsg.). *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen*. Bonn: GESIS

Moore, C. S.; Mueller, R. E., 2002. *The transition from paid to self-employment in Canada: the importance of push factors*. In: Applied Economics 34, S. 791-801

Moser, K.; Zempel, J.; Galais, N.; Batinic, B., 2000. *Selbständigkeit als Belastung und Herausforderung*. In: Müller, G. F. (Hrsg.). *Existenzgründung und unternehmerisches Handeln: Forschung und Förderung*. Landau: Verlag empirische Pädagogik, S. 137-151

Müller, G. F., 1999. *Dispositionelle und biographische Bedingungen beruflicher Selbständigkeit.* In: Moser, K.; Batinic, B.; Zempel, J. (Hrsg.). *Unternehmerisch erfolgreiches Handeln.* Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, S. 173-192

Müller, G. F., 2000. *Dispositionelle und geschlechtsspezifische Besonderheiten beruflicher Selbständigkeit*. In: Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie 21, S. 319-329

Nabi, G.; Walmsley, A.; Holden, R., 2015. *Pushed or pulled? Exploring the factors underpinning graduate start-ups and non-start-ups*. In: Journal of Education and Work 28, S. 481-506

Nerdinger, F. W., 2003. *Motivation von Mitarbeitern*. Göttingen: Hogrefe

Ng, T. W.; Eby, L. T.; Sorensen, K. L.; Feldman, D. C., 2005. *Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis.* In: Personnel Psychology, 58, S. 367-408

Nixon, A. E.; Mazzola, J. J.; Bauer, J.; Krueger, J. R.; Spector, P. E., 2011. *Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms*. In: Work & Stress 25, S. 1-22

Nohe, C.; Meier, L. L.; Sonntag, K.; Michel, A., 2015. *The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain.* In: Journal of Applied Psychology 100, S. 522-536

Olos, L.; Hoff, E. H., 2007. *Vielfalt und Integration. Zur Bedeutung der beruflichen Doppel-und Mehrgleisigkeit von Psychologinnen und Psychologen*. In: Report Psychologie 32, S. 217-228

Otto, K.; Korek, S.; Baethge, A., 2010. *Veränderungen in der Arbeitswelt: Gestaltungansätze und Interventionsmöglichkeiten aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis 42, S. 975-986

Otto, K.; Mamatoglu, N., 2015. *Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors.* In: The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied 149, S. 193-218

Otto, K.; Roe, R.; Sobiraj, S.; Baluku, M.; Garrido Vásquez, M., 2017. *The impact of career ambition on psychologists' extrinsic and intrinsic career success: The less they want, the more they get.* In: Career Development International 22, S. 23-36

Paoli, P.; Merllié, D., 2001. *Ten years of working conditions in the European Union* (Report summary No EF00128). Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Patel, P. C.; Thatcher, S. M. B., 2014. *Sticking it out: Individual attributes and persistence in self-employment.* In: Journal of Management 40, S. 1932-1979

Patrick, C.; Stephens, H.; Weinstein, A., 2016. *Where are all the self-employed women? Push and pull factors influencing female labor market decisions.* In: Small Business Economics 46, S. 365-390

Pereira, D.; Gerhardt, C.; Kottwitz, M. U.; Elfering, A., 2016. *Occupational sleep medicine: Role of social stressors.* In: Pandi-Perumal, S. R.; Narasimhan, M.; Kramer, M. (Hrsg.). *Sleep and psychosomatic medicine.* Boca Raton, FL: CRC, S. 57-84

Prottas, D. J.; Thompson, C. A., 2006. *Stress, satisfaction, and the work-family interface: a comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees.* In: Journal of Occupational Health Psychology 11, S. 366-378

Raediker, B.; Janßen, D.; Schomann, C.; Nachreiner, F., 2006. *Extended working hours and health*. In: Chronobiology International 23, S. 1305-1316

Ramarajan, L., 2014. *Past, present and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach*. In: The Academy of Management Annals 8, S. 589-659

Richter, P.; Hacker, W., 2008. *Belastung und Beanspruchung: Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben.* Heidelberg: Asanger

Rigotti, T.; Otto, K., 2017. *Arbeitsplatzunsicherheit als Risikofaktor für Arbeitsunfälle.* In: Windemuth, D.; Kunz, T.; Jung, D.; Jühling J. (Hrsg.). *Psychische Faktoren als Unfallrisiken: Relevanz in Bildung und Beruf.* Wiesbaden: Universum, S. 228-236

Rosenstiel, L. V., 2007. *Grundlagen der Organisationspsychologie.* 6. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Rosenstiel, L. V.; Nerdinger, F. W.; Spieß, E., 1991. *Was morgen alles anders läuft.* Düsseldorf: Econ

Saarni, S. I.; Saarni, E. S.; Saarni, H., 2008. *Quality of life, work ability, and self employment: a population survey of entrepreneurs, farmers, and salary earners.* In: Occupational and Environmental Medicine 65, S. 98-103

Saridakis, G.; Marlow, S.; Storey, D. J., 2014. *Do different factors explain male and female self-employment rates?* In: Journal of Business Venturing 29, S. 345-362

Schimpl-Neimanns, B., 2004. *Zur Umsetzung des Internationalen Sozioökonomischen Index des beruflichen Status (ISEI).* In: ZUMA-Nachrichten 54, S. 154-70

Schneider, B., 1987. *The people make the place.* In: Personnel Psychology 40, S. 437-453

Schummer, S.; Otto, K.; Hünefeld, L; Kottwitz, M. U.. *The role of solo self-employed vs. employer entrepreneurs' job characteristics on commitment towards their own businesses.* Paper submitted for publication

Selenko, E.; Berkers, H.; Carter, A.; Woods, S. A.; Otto, K.; Urbach, T.; De Witte, H., 2018. *On the dynamics of work identity in atypical employment: Setting out a research agenda*. In: European Journal of Work and Organizational Psychology 27, S. 1-11

Semmer, N. K., Elfering, A., Jacobshagen, N., Perrot, T., Beehr, T. A., & Boos, N., 2008. *The emotional meaning of instrumental social support.* In: International Journal of Stress Management, 15(3), S. 235-251

Semmer, N. K.; Grebner, S.; Elfering, A., 2010. "*Psychische Kosten" von Arbeit: Beanspruchung und Erholung, Leistung und Gesundheit*. In: Kleinbeck, U.; Schmidt, K.-H. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III* (Vol. 1). Göttingen: Hogrefe, S. 325-370

Semmer, N. K.; Jacobshagen, N.; Meier, L. L., 2006. *Arbeit und (mangelnde) Wertschätzung.* In: Wirtschaftspsychologie 8, S. 87-95

Semmer, N. K.; Jacobshagen, N.; Meier, L. L.; Elfering, A., 2007. *Occupational stress research: The "stress-as-offense-to-self" perspective.* In: Houdmont, J.; McIntyre, S. (Hrsg.). *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice (Vol. 2).* Castelo da Maia, Portugal: ISMAI Publishing

Semmer, N. K.; Jacobshagen, N.; Meier, L. L.; Elfering, A.; Beehr, T. A.; Kälin, W.; Tschan, F., 2015. *Illegitimate tasks as a source of work stress.* Work & Stress, 29, S. 32-56

Semmer, N. K.; Jacobshagen, N.; Meier, L. L.; Elfering, A.; Kälin, W.; Tschan, F., 2013. *Psychische Beanspruchung durch illegitime Aufgaben*. In: Junghanns, G.; Morschhäuser, M. (Hrsg.). *Immer schneller, immer mehr: Psychische Belastungen und Gestaltungsperspektiven bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit*. Wiesbaden: Springer, S. 97-112

Semmer, N. K.; Kottwitz, M. U., 2011. *Auswirkungen von Freizeit auf Gesundheit und Produktivität*. Gutachten zuhanden des Bundesamts für Justiz. Bern: Universität Bern, Institut für Psychologie

Semmer, N. K.; McGrath, J. E.; Beehr, T. A., 2005. *Conceptual issues in research on stress and health*. In: Cooper, C. L. (Hrsg.). *Handbook of stress medicine and health.* Boca Raton, FL: CRC Press, S. 1-43

Semmer, N. K.; Meier, L. L., 2014. *Bedeutung und Wirkung von Arbeit*. In: Schuler, H.; Moser, K. (Hrsg.). *Lehrbuch Organisationspsychologie*. Bern: Huber, S. 559-604

Siebecke, D.; Lisakowski, A., 2010. *Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen in der IT-Arbeit. Befragung von Beschäftigten und Freelancern in der IT- und Medienbranche*. In: Keupp, H.; Dill, H. (Hrsg.): *Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt*. Bielefeld: transcript, S. 119-142

Siegrist, J., 2000. *Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support, and implications for prevention.* In: Cooper, C. L (Hrsg.). *Theories of organizational stress*. Oxford: Oxford University Press, S. 190-204

Silla, I.; Gracia, F. J.; Peiró, J. M., 2005. *Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers.* In: Economic and Industrial Democracy 26, S. 89-117

Sliter, M. T.; Boyd, E. M., 2014. *Two (or three) is not equal to one: Multiple jobholding as a neglected topic in organizational research*. In: Journal of Organizational Behavior 35, S. 1042-1046

Solga, M.; Ryschka, J.; Mattenklott, A., 2011. *Personalentwicklung: Gegenstand, Prozessmodell, Erfolgsfaktoren.* In: Ryschka, J.; Solga, M.; Mattenklott, A. (Hrsg.). *Praxishandbuch Personalentwicklung*. Wiesbaden: Gabler, S. 19-34

Sonnentag, S.; Bayer, U-V., 2005. *Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time*. In: Journal of Occupational Health Psychology 10, S. 393-414

Sonnentag, S.; Kruel, U., 2006. *Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy.* In: European Journal of Work and Organizational Psychology 15, S. 197-217

Sonnentag, S.; Frese, M., 2012. *Stress in organizations*. In: Schmitt, N. W.; Highhouse, S. (Hrsg.). *Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken, NJ: Wiley, S. 560-592

Sonnentag, S.; Fritz, C., 2007. *The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work.* In: Journal of Occupational Health Psychology 12 *(2007)*, S. 204-221

Sonnentag, S.; Jelden, S., 2009. *Job stressors and the pursuit of sport activities: A cay-level perspective.* In: Journal of Occupational Health Psychology 14, S. 165-181

Sonnentag, S.; Casper, A.; Pinck, A. S., 2016. *Job stress and sleep*. In: Barling, J; Barnes, C. M.; Carleton, E.; Wagner, D. T. (Hrsg). *Work and sleep: Research insights for the workplace.* NY: Oxford University Press, S. 77-99

Sonnentag, S.; Venz, L.; Casper, A., 2017. *Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next?* In: Journal of Occupational Health Psychology 22, S. 365-380

Spinuzzi, C., 2012*. Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity.* In: Journal of Business and Technical Communication 26, S. 399-441

Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M., 2000. *Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration.* In: Journal of Vocational Behavior 57, S. 137-187

Srirangson A.; Thavorn, K.; Moon, M.; Noh, S., 2013. *Mental health problems in Thai immigrants in Toronto, Canada.* In: International Journal of Culture and Mental Health 6 (2), S. 156-169

Stam, K.; Sieben, I.; Verbakel, E.; de Graaf, P. M., 2016. *Employment status and subjective well-being: the role of the social norm to work*. In: Work, Employment & Society 30, S. 309-333

Statistisches Bundesamt Wiesbaden, 2016. *Sonderauswertung des Mikrozensus 2014 zu Soloselbstständigen und Mehrfachbeschäftigten*

Taris, T. W.; Beckers, D.; Verhoeven, L. C.; Geurts, S. A. E.; Kompier, M. A. J.; van der Linden, D., 2006. *Recovery opportunities, work-home interference, and well-being among managers.* In: European Journal of Work and Organizational Psychology 15, S. 139-157

Thomsen, D.K., 2006. *The association between rumination and negative affect: A review.* In: Cognition and Emotion 20, S. 1216-1235.

Thompson, C. A.; Kopelman, R. E.; Schriesheim, C. A, 1992. *Putting all one's eggs in the same basket: a comparison of commitment and satisfaction among self- and organizationally employed men.* In: Journal of Applied Psychology 77, S. 738-743

Tompa, E.; Scott-Marshall, H.; Fang, M., 2010. *Social protection and the employment contract: The impact on work absence.* In: Work 37, S. 251-260

Tschan, F.; Semmer, N. K.; Gurtner, A.; Bizzari, L.; Spychiger, M.; Breuer, M.; Marsch, S. U., 2009. *Explicit reasoning, confirmation bias, and illusory transactive memory: A simulation study of group medical decision making.* In: Small Group Research, 40, S. 271-300

Turner, J. C., 1999. *Some current issues in research on social identity and self-categorization theories.* In: Ellemers, N; Spears, R; Doosje, B (Hrsg.). *Social identity: Context, commitment, content.* Oxford, UK: Blackwell, S. 6-34

Ulich, E., 2011. *Arbeitspsychologie*. vdf Hochschulverlag AG

Vahle-Hinz, T.; Plachta, A., 2014. *Flexible Beschäftigungsverhältnisse*. In: B. Badura; A. Ducki; H. Schröder; J. Klose; M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2014 Erfolgreiche Unternehmen von morgen - gesunde Zukunft heute gestalten*, Wiesbaden: Springer, S.103-111

Van der Hulst, M.; Geurts, S., 2001. *Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs*. In: Work & Stress 15, S. 227-240

Van Dyne, L.; Kossek, E.; Lobel, S., 2007. *Less need to be there: cross-level effects of work practices that support work-life flexibility and enhance group processes and group-level OCB*. In: Human Relations Journal 60, S. 1123-1154

Van Knippenberg, D., 2000. *Work motivation and performance: A social identity perspective.* In: Applied psychology 49, S. 357-371

Van Maanen, J., 2010. *Identity work and control in occupational communities.* Cambridge University Press

Voydanoff, P., 2005. *Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach*. In: Journal of Marriage and Family 67, S. 822-836

Wagenaar, A. F.; Kompier, M. A.; Houtman, I. L.; van den Bossche, S.; Smulders, P.; Taris, T. W., 2012. *Can labour contract differences in health and work Related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity?* In: International Archives of Occupational and Environmental Health, 85(7), S. 763-773. doi:10.1007/s00420-011-0718-4

Wang, L.; Prieto, L.; Hinrichs, K. T.; Aguirre Milling, H., 2012. *A cross-cultural study of motivation for self-employment*. In: International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research 18, S. 649-672

Wieland, R., 2006. *Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung: Ziele, Konzepte und Maßnahmen.* In: Wuppertaler Beiträge zur Arbeits- und Organisationspsychologie 1, S. 2-47

Wieland-Eckelmann, R.; Baggen, R., 1994. *Beanspruchung und Erholung im Arbeits-Erholungs-Zyklus*. In: Wieland-Eckelmann, R.; Allmer, H.; Kallus, K. W.; Otto, J. H. (Hrsg.). *Erholungsforschung*. Weinheim: Beltz, S. 102-154

Wieland, R.; Krajewski, J.; Memmou, M., 2006. *Arbeitsgestaltung, Persönlichkeit und Arbeitszufriedenheit.* In: Fischer, L. (Hrsg.): *Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde*. Göttingen: Hogrefe, S. 226-242

Zapf, D.; Dormann, C., 2001. *Gesundheit und Arbeitsschutz*. In: Schuler, H. (Hrsg.). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe, S. 559-587

Zapf, D.; Semmer, N. K., 2004. *Stress und Gesundheit in Organisationen*. In: Schuler, H. (Hrsg.): *Organisationspsychologie 1 – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie D/III/3*. Göttingen: Hogrefe, S. 1007-1112

Zhu, J.; Tews, M. J.; Stafford, K.; George, R. T., 2011. *Alcohol and illicit substance use in the food service industry: Assessing self-selection and job-related risk factors.* In: Journal of Hospitality & Tourism Research 35, S. 45-63

Zickar, M. J.; Gibby, R. E.; Jenny, T., 2004. *Job attitudes of workers with two jobs.* In: Journal of Vocational Behavior 64, S. 222-235

Zijlstra, F. R. H.; Sonnentag, S., 2006. *After work is done: Psychological perspectives on recovery from work.* In: European Journal of Organizational Psychology 15, S. 129-138

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1	Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich Wirtschaftsbereich und Berufsfeld in allen Erwerbstätigkeiten, gemäß der Reihenfolge der Benennung im Interview (Farbcodierung bezieht sich auf den Wirtschaftsbereich)	51
Tab. 2.2	Merkmale, nach denen die Interviewten eine ihrer Erwerbstätigkeiten als Haupttätigkeit bezeichnen; bei Mehrfachbeschäftigung	55
Tab. 2.3	Regelmäßigkeit und Parallelität mehrerer Beschäftigungen	60
Tab. 2.4	Einbindung und Informationsmanagement bei Mehrfachbeschäftigung	63
Tab. 2.5	Einstellungen der Arbeitgeber zur Mehrfachbeschäftigung	66
Tab. 2.6	Stressoren aus der Mehrfachbeschäftigung	69
Tab. 2.7	Ressourcen aus der Mehrfachbeschäftigung	75
Tab. 2.8	Motive der Wahl der Mehrfachbeschäftigung	79
Tab. 2.9	Zeit für die Genesung im Falle einer Erkrankung bei Mehrfachbeschäftigung	84
Tab. 2.10	Einflüsse auf die wahrgenommene finanzielle Sicherheit bei Mehrfachbeschäftigung	88
Tab. 2.11	Können Mehrfachbeschäftigte Pausen während der Arbeit machen?	93
Tab. 2.12	Inhalte von Arbeitspausen zur Erholung bei Mehrfachbeschäftigten	94
Tab. 2.13	Gesundheitskompetenz: Erholungsmöglichkeiten und -fähigkeiten von Mehrfachbeschäftigten	95
Tab. 2.14	Anpassungsprozesse in der Mehrfachbeschäftigung	98
Tab. 2.15	Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz	102
Tab. 2.16	Bedingungen, welche die Wahrscheinlichkeit für Reduktion oder Rückzug von Erwerbstätigkeiten zum Erhalt bzw. zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden erhöhen	109
Tab. 3.1	Stressoren aus der Soloselbstständigkeit	132
Tab. 3.2	Ressourcen aus der Soloselbstständigkeit	137
Tab. 3.3	Belastungsfaktoren aus dem Markt- und Produkt-Kontext	141
Tab. 3.4	Belastungsfaktoren und Ressourcen aus dem privaten Kontext	143
Tab. 3.5	Motive zur Wahl der Soloselbstständigkeit	146
Tab. 3.6	Angaben zum Veränderungswunsch in Abhängigkeit von der Passung von Motiv und Bedingung sowie der Freiwilligkeit der Entscheidung	151
Tab. 3.7	Zeit für die Genesung im Falle einer Erkrankung bei Soloselbstständigkeit	153
Tab. 3.8	Einflüsse auf die wahrgenommene finanzielle Sicherheit bei Soloselbstständigkeit	157
Tab. 3.9	Können Soloselbstständige Pausen während der Arbeit machen?	161
Tab. 3.10	Inhalte von Arbeitspausen zur Erholung bei Soloselbstständigen	162
Tab. 3.11	Gesundheitskompetenz: Erholungsmöglichkeiten und -fähigkeiten von Soloselbstständigen	163
Tab. 3.12	zeitlicher Kontext – Beginn	165
Tab. 3.13	zeitlicher Kontext – Verlauf	166
Tab. 3.14	Integration in den Arbeits- und Gesundheitsschutz	170
Tab. 3.15	Typologie zwischen Prekarität und Selbstverwirklichung in der Soloselbstständigkeit	175

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1 Verschiedene Typen befristeter Beschäftigter nach MARLER, BARINGER und MILKOVICH (2002) 17
Abb. 1.2 Erweitertes Arbeitspsychologisches Stressmodell (in Anlehnung an BAMBERG, BUSCH & DUCKI, 2003, S. 41). 19
Abb 1.3 Erholung als Bindeglied zwischen (Fehl)Beanspruchung und Gesundheit und Leistung(sfähigkeit) – Expertenworkshop 27.10.2017 22
Abb. 2.1 Häufigkeit genannter Mehrfachbeschäftigung differenziert nach Wirtschaftszweig innerhalb der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten bzw. des jeweiligen Wirtschaftszweigs in Prozent (BIBB/BAuA-Erwerbsätigenbefragung 2012; N = 19.911) 35
Abb. 2.2 Zuordnung zur Typologie Mehrfachbeschäftigter und ihrer Anzahl im Datensatz (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012) 39
Abb. 2.3 Typologie Mehrfachbeschäftigter nach Alter, Erwerbslosenquote für den jeweiligen Beruf in Abhängigkeit vom Alter, wahrgenommenen sozialen Status des Berufes und der Gesamtarbeitszeit – -SD +SD um den Gesamtmittelwert; Stichprobe der Mehrfachbeschäftigten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (N = 1.318, eigene Darstellung) 39
Abb. 2.4 Zeit- und Leistungsdruck in Abhängigkeit vom Typ – die Linien (durchgezogen bei Frauen, gestrichelt bei Männern) kennzeichnen signifikante Unterschiede; Stichprobe der Soloselbstständigen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (N = 1.318, eigene Darstellung) 42
Abb. 2.5 Mittlere Menge an Psychosomatischen Beschwerden in Abhängigkeit vom Typ – die Linien (durchgezogen bei Frauen, gestrichelt bei Männern) kennzeichnen signifikante Unterschiede; Stichprobe der Mehrfachbeschäftigten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (N = 1.318, eigene Darstellung) 43
Abb. 2.6 Anzahl empfohlener und akquirierter Interview-Teilnehmer/innen gemäß der vorläufigen Typologie (kalkuliert für anteilsmäßig N = 35 Interviews) – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 33) 47
Abb. 2.7 Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich der Alters-kategorien – Mehrfachbeschäftigte (N = 33) 48
Abb. 2.8 Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich des maximalen Ausbildungsabschluss – Mehrfachbeschäftigte (N = 33) 48
Abb. 2.9 Angaben zur soziale Absicherung der Interview-Teilnehmer/innen – Mehrfachbeschäftigte (N = 33) 48
Abb. 2.10 Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich der Dauer der Mehrfachbeschäftigung – Mehrfachbeschäftigte (N = 32) 48
Abb. 2.11 Anzahl der Erwerbstätigkeiten unter Personen mit und ohne Selbstständigkeit – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 33) 49
Abb. 2.12 Vereinfachtes Rahmenmodell zur Mehrfachbeschäftigung in Deutschland 54
Abb. 2.13 Merkmale der konkreten Erwerbstätigkeit/en 56
Abb. 2.14 Merkmale des Kontextes der Erwerbstätigkeit/en 57
Abb. 2.15 Häufigkeit des Anteils selbstständiger Tätigkeiten unter den Beschäftigungen – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 33) 58
Abb. 2.16 Ähnlichkeit der ausgeführten Tätigkeiten, in Abhängigkeit von Selbstständigkeit – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 33) 58
Abb. 2.17 Berichtete Arbeitszeitintervalle (Stunden pro Woche) – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 32) 59

Abb. 2.18	Merkmale der Mehrfachbeschäftigung	62
Abb. 2.19	Individuelle Merkmale und privater Kontext von Mehrfachbeschäftigten	78
Abb. 2.20	Gesundheit und Leistung(sfähigkeit)	82
Abb. 2.21	Häufigkeit der Angaben zur allgemeinen Gesundheit – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigung (N = 32)	83
Abb. 2.22	Häufigkeit der Angaben zur Zufriedenheit mit der Mehrfachbeschäftigung – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 33)	86
Abb. 2.23	Kategorisierte Angaben, wie gut der Haushalt über die Runden kommt – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 32)	87
Abb. 2.24	Erholung – vermittelnde Komponente im Rahmenmodell der Mehrfachbeschäftigung	90
Abb. 2.25	Häufigkeit der Angaben zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben – Interviewstudie Mehrfachbeschäftigte (N = 32)	92
Abb. 2.26	Anpassungsprozesse bei Mehrfachbeschäftigung	96
Abb. 2.27	Rahmenmodell zur Mehrfachbeschäftigung in Deutschland	100
Abb. 3.1	Häufigkeit von Soloselbstständigkeit nach Alterskategorien in Prozent – reduzierte Gesamtstichprobe der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (N = 18.500, eigene Darstellung)	114
Abb. 3.2	Häufigkeit genannter Soloselbstständigkeit differenziert nach Wirtschaftszweig innerhalb der Gruppe der Soloselbstständigen bzw. des jeweiligen Wirtschaftszweigs in Prozent (N = 18.500, eigene Darstellung)	115
Abb.3.3	Zuordnung zur Typologie Soloselbstständiger und ihrer Anzahl im Datensatz (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung)	119
Abb. 3.4	Anzahl empfohlener und akquirierter Interview-Teilnehmer/innen gemäß der vorläufigen Typologie (kalkuliert für anteilsmäßig N = 35 Interviews) – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29)	123
Abb. 3.5	Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich der Alterskategorien – Soloselbstständige (N = 29)	124
Abb. 3.6	Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich des maximalen Ausbildungsabschluss – Soloselbstständige (N = 29)	124
Abb. 3.7	Angaben zur soziale Absicherung der Interview-Teilnehmer/innen – Soloselbstständige (N = 29)	124
Abb. 3.8	Verteilung der Interview-Teilnehmer/innen hinsichtlich der Dauer der Selbstständigkeit – Soloselbstständige (N = 29)	124
Abb. 3.9	Verteilung der Interviewteilnehmer/innen hinsichtlich Wirtschaftsbereich und Berufsfeld – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29)	125
Abb. 3.10	Vereinfachtes Rahmenmodell zur Soloselbstständigkeit in Deutschland	126
Abb. 3.11	Merkmale der Erwerbstätigkeit, unabhängig von der Ausführung in Soloselbstständigkeit	127
Abb. 3.12	Berichtete Arbeitszeitintervalle (Stunden pro Woche) – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29)	128
Abb. 3.13	Spezifische Aspekte der Arbeit in Soloselbstständigkeit	129
Abb. 3.14	Markt- und Produkt-Kontext bei (Solo)Selbstständigkeit	140
Abb. 3.15	Privater Kontext von Soloselbstständigen	142
Abb. 3.16	Individuelle Merkmale von Soloselbstständigen	144
Abb. 3.17	Gesundheit und Leistung(sfähigkeit)	152
Abb. 3.18	Häufigkeit der Angaben zur allgemeinen Gesundheit – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29)	152

Abb. 3.19 Häufigkeit der Angaben zur Zufriedenheit mit der Soloselbst-ständigkeit – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29) 155
Abb. 3.20 Kategorisierte Angaben zur Existenzsicherung – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 29) 156
Abb. 3.21 Erholung im Rahmenmodell der Soloselbstständigkeit 158
Abb. 3.22 Häufigkeit der Angaben zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 28) 160
Abb. 3.23 Häufigkeit der Angaben zum Grund für selbstbestimmte Pausen – Interviewstudie Soloselbstständige (N = 19) 162
Abb. 3.24 Zeitlicher Kontext im Prozess der Soloselbstständigkeit 164
Abb. 3.25 Rahmenmodell zur Soloselbstständigkeit in Deutschland 169

ANHANG

Anhang A: Verwendete Datenbanken für die Sekundäranalyse beider Beschäftigungsformen

	Kontext				Individuelle Merkmale				Tätigkeitsmerkmale				Gesundheitsparameter				Leistungsparameter	
	Region (=Bundesland)	Branche	Art der Beschäftigung	Arbeitszeit	Qualifikation	Demografische Variablen	Persönlichkeitsvariablen	Motive	Ressourcen	Stressoren	Arbeitsplatzunsicherheit	Soziale Unterstützung	Mentale Gesundheit	Physische Gesundheit	Abwesenheit (Krankheit)	Arbeitsunfälle	Loyalität	Persönlicher Erfolg
BIBB/BAuA-Erw.-Befragung (2012)	X	X	X	(X)	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X			X
European Working Conditions Survey (2010)	X	X	X	X	X	X		(X)	X	X	X	X	X	X	X	X		X
Sozio-ökonomisches Panel (1984-2014)	X	X	X	(X)	X	X	X		(X)	(X)	X	X	X	X	(X)			X

Anhang B1: Interviewleitfaden zur Mehrfachbeschäftigung

Personen Code:_____

Interviewleitfaden Mehrfach-B

Einleitung

Sehr geehrte/r Frau/Herr XY,

vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses Gespräch genommen haben. Bevor wir beginnen, möchte ich Ihnen einen kurzen Überblick über den größeren Rahmen geben, für den wir auf Ihre Expertise angewiesen sind!

In Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin interessieren wir uns für die spezifischen Arbeitsbedingungen von Personen, die mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen. Personen mit mehreren Beschäftigungen machen etwa 5% aller Erwerbstätigen aus – dennoch ist über ihre berufliche Situation in der Forschung kaum etwas bekannt. Deswegen möchte ich heute im Gespräch mit Ihnen durch Ihre Expertise ein genaueres Bild über die berufliche Situation von Mehrfachbeschäftigten erhalten.

Unser Gespräch wird natürlich streng vertraulich behandelt, d.h. dass Ihre Angaben ausschließlich in anonymisierter Form verwendet werden. Aus Publikationen und Berichten werden keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder die Organisationen, in denen sie beschäftigt sind, möglich sein.

Damit ich auch im Nachhinein unser Gespräch noch gut nachvollziehen kann und mir keine wichtige Information entgeht, würde ich es gern aufzeichnen. Ist das in Ordnung für Sie?

Haben Sie vorab vielleicht Fragen an mich?

Makroebene

1. Sie haben ja bereits gesagt, dass Sie mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen. Welchen vergüteten Tätigkeiten gehen Sie im Einzelnen nach? (*Tabelle*)
   a. Wie vielen Erwerbstätigkeiten gehen Sie nach?: _____ (Anzahl)
2. Wie lange sind Sie bereits mehrfach-beschäftigt? _____ (JJ:MM)
3. In welchem/n Berufsfeld/ern sind Sie tätig? *(nähere Erläuterung zur Erwerbstätigkeit; Tabelle)*
4. Wie sieht es vertraglich bei Ihren Tätigkeiten aus (z.B. zeitlich befristet, Leiharbeit, selbstständig; Vollzeit/Teilzeit? (*Tabelle*)

Erwerbstätigkeit/ Berufsfeld	Teilzeit	Leiharbeit	Selbstständig	befristet
1	❒ Teilzeit ❒ Vollzeit	❒ Ja	❒ Ja ❒ SoloS	❒ Ja _____ (JJ:MM)
2	❒ Teilzeit ❒ Vollzeit	❒ Ja	❒ Ja ❒ SoloS	❒ Ja _____ (JJ:MM)
3	❒ Teilzeit ❒ Vollzeit	❒ Ja	❒ Ja ❒ SoloS	❒ Ja _____ (JJ:MM)
4	❒ Teilzeit ❒ Vollzeit	❒ Ja	❒ Ja ❒ SoloS	❒ Ja _____ (JJ:MM)
5	❒ Teilzeit ❒ Vollzeit	❒ Ja	❒ Ja ❒ SoloS	❒ Ja _____ (JJ:MM)

5. Ähneln diese Tätigkeiten einander?
6. Ihre aktuellen Erwerbstätigkeiten haben mit Ihrer Ausbildung… (*Kategorien nennen*)

Erwerbstätigkeit			
1	❒ nichts zu tun	❒ ist verwandt	❒ entspricht der Ausbildung
2	❒ nichts zu tun	❒ ist verwandt	❒ entspricht der Ausbildung
3	❒ nichts zu tun	❒ ist verwandt	❒ entspricht der Ausbildung
4	❒ nichts zu tun	❒ ist verwandt	❒ entspricht der Ausbildung
5	❒ nichts zu tun	❒ ist verwandt	❒ entspricht der Ausbildung

7. Gibt es unter Ihren Tätigkeiten eine, von der Sie sagen würden, es ist Ihre „Haupttätigkeit" und warum?
   a. Nachfragen: Woran machen Sie das fest?
   b. Nachfragen: Warum gibt es gefühlt für Sie keine „Haupttätigkeit"?

8. Die meisten Menschen haben einen Job, Sie haben mehrere, wie kam es dazu?
9. Haben Sie sich in Ihren Zielen verändert?
10. Haben Sie sich in dem Umgang mit Ihrer Mehrfachbeschäftigung verändert?
    a. *(Falls keine spontane Antwort kommt…)*: z.B. in Ihrer Persönlichkeit, Arbeitsverhalten, Belastbarkeit
    b. Was haben Sie im Alltag gelernt?
11. Ist unter Ihren Erwerbstätigkeiten eine Tätigkeit, die Sie schon immer machen wollten?
    a. Welche und warum?
12. Grob, in ein paar Stichworten, wo würden Sie sagen liegen Vorteile Ihrer Mehrfachbeschäftigung?
13. Grob, in ein paar Stichworten, wo würden Sie sagen liegen Nachteile Ihrer Mehrfachbeschäftigung?
14. Welche Unsicherheiten verbinden Sie mit der Zukunft (*finanzielle, Planungs-, Arbeitsplatzsicherheit und andere*)?
    a. Gibt es Phasen, in denen Sie sich Sorgen über den Verlust Ihrer Erwerbstätigkeit oder einer Ihrer Erwerbstätigkeiten machen?
15. Kommen wir zu Ihrer sozialen Absicherung? Haben Sie eine…. *(Checkliste)*

    ◯ Kranken- und Pflegeversicherung

    ◯ Altersvorsorge

    ◯ Unfallversicherung

    ◯ Arbeitsunfähigkeitsversicherung

    ◯ Künstlersozialversicherung

    ◯ weitere soziale Absicherung:_____

16. Ist das Thema „soziale Absicherung" für Sie etwas Belastendes?
    a. (*falls ja*): Was belastet Sie?
17. Wie kommt Ihr Haushalt insgesamt über die Runden bzw. sind Sie finanziell abgesichert?
18. Für wie viel Prozent Ihres privaten Haushaltseinkommens sind Sie verantwortlich?:_____%
19. Wie viele Personen hängen von dem Haushaltseinkommen ab?: _____ Person/en
20. Wie gehen Sie mit Veränderungen auf dem Markt und im Arbeitsleben um (*möglichst kurz halten*)?
    a. Inwieweit fühlen Sie sich in der Lage spontan auf diese Veränderung reagieren zu können (*Kategorien nennen, zur näheren Einordnung*)?

Überhaupt nicht	eher nicht	teils-teils	eher schon	voll und ganz
◯	◯	◯	◯	◯

21. Wenn Sie an die Zukunft denken: Wollen Sie weitermachen wie im Moment oder möchten Sie beruflich etwas verändern (*bis zur Rente*)?
    a. Was wollen Sie beibehalten?
    b. Was wollen Sie anders machen?

Mesoebene

22. Wie häufig üben Sie (z.B. in einem typischen Monat) die einzelnen Tätigkeiten aus?
23. *(Sofern noch nicht genannt)*: Mehreren Erwerbstätigkeiten könnte man z.B. immer abwechselnd nachgehen, also in einer Woche Tätigkeit A in der nächsten Tätigkeit B. Allerdings kann man auch an einem Tag mehreren Tätigkeiten nachgehen. Wie sieht das bei Ihnen typischerweise aus?
    a. *(Falls nichts kommt)*: Wann arbeiten Sie typischerweise in Tätigkeit A? / Wann arbeiten Sie typischerweise in Tätigkeit B?
    b. Wie viele Tage liegen also typischerweise zwischen dem Ausüben von Erwerbstätigkeit A, B, C… und dem nächsten Ausüben derselben Erwerbstätigkeit?
    c. Gibt es Tage/Wochen, an denen Sie mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen?
        i. Wenn ja: Wie häufig kommt dies vor?
24. *(sofern mindestens eine abhängige Beschäftigung)*: Nun üben Sie mehrere Jobs aus. Wie ist Ihre monatliche vertraglich festgelegte Arbeitszeit in dieser/n Tätigkeit/en?
    a. Anteile der einzelnen Tätigkeiten allgemein?
25. *(Wenn Frage 24 nicht gestellt, dann Einleitungssatz weglassen; Sofern noch nicht genannt)*: Nun kann es ja aus verschiedenen Gründen passieren, dass man länger oder kürzer arbeitet. Ganz allgemein gefragt: Wie viele Stunden arbeiten Sie üblicherweise tatsächlich in der Woche in der Tätigkeit, in der Sie häufiger arbeiten)?

    (falls genaue Stundenzahl): _____

    (Falls nicht):

10-20	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	70-80	80-90	90+
◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯

26. Wie viel Arbeitszeit kommt zudem durch Ihre weitere/n Erwerbstätigkeit/en hinzu (*wöchentlich, oder monatlich)*?
27. Wie stark schwankt die Gesamt-Arbeitszeit typischerweise täglich?
    a. Was war die geringste Arbeitszeit?
    b. Was war die höchste Arbeitszeit?
28. Was ist typischerweise Ihre durchschnittliche tägliche Arbeitszeit?
29. Denken Sie an Ihren Tagesablauf. Gibt es da so etwas wie einen typischen Tagesablauf (*Kategorien nennen*)?

Ja	Nein
◯ (*weiter zu 30*)	◯
	a. Gibt es bestimmte wiederkehrende Tagesverläufe?
Antwort 29a: Nein	*Antwort 29a:* Ja
◯	◯
30. Wie viel Stunden Schlaf bekommen Sie üblicherweise? a. Reicht Ihnen das? b. Fühlen Sie sich ausgeschlafen danach?	30. In Abhängigkeit von …: Wie viel Stunden Schlaf bekommen Sie? a. Reicht Ihnen das? b. Fühlen Sie sich ausgeschlafen danach?

31. Von wo aus arbeiten Sie in Ihren verschiedenen Erwerbstätigkeiten?
    a. Wie empfinden Sie das?

32. Können Sie während der Arbeit Pausen machen, z.B. um durchzuatmen, den Kopf leer zu bekommen, zu essen … (*Kategorien nennen*)?

Ja	Nein
○	○

   a. *(Falls ja): Sind das vorgegebene Pausen (d.h. von außen geregelt bzw. durch gewisse Abläufe bestimmt) oder setzen Sie sich diese Pausen selbst?*
      - *(falls selbst bestimmt):* Sind das in der Regel eher Pausen, die Sie machen, um Erschöpfung vorzubeugen oder eher um gegen eingetretene Erschöpfung /Müdigkeit vorzugehen (*Kategorien nennen*)?

Erschöpfung vorzubeugen	Überwiegend Erschöpfung vorzubeugen	Teils-teils	Überwiegend Erschöpfung /Müdigkeit entgegenwirken	Erschöpfung /Müdigkeit entgegenwirken
○	○	○	○	○

      i. Wofür nutzen Sie die Pausen?
      ii. Wie empfinden Sie diese Pausen?

   b. *(Falls nein):* Warum nicht?

33. (*Nur bei mehreren Erwerbstätigkeiten an einem* Tag): Können Sie zwischen Ihren verschiedenen Erwerbstätigkeiten Pausen machen (*Kategorien nennen*)?

Ja	Nein
○	○

   a. *(Falls ja):* Wie lange machen Sie Pause?

   Länge:_____

      i. Wofür nutzen Sie die Pausen?

   b. *(Falls nein):* Warum nicht?

34. Müssen Sie viel reisen oder pendeln?
   a. Wie empfinden Sie das?

35. Wie gut gelingt es Ihnen, Ihre verschiedenen Tätigkeiten miteinander in Einklang zu bringen (*nicht nur zeitlich, sondern allgemein*) (*Kategorien nennen*)?

Sehr schlecht	Eher schlecht	Weder gut noch schlecht	Eher gut	Sehr gut
○	○	○	○	○

   a. Was erleichtert die Vereinbarkeit?
   b. Was erschwert die Vereinbarkeit?

36. Wie gut lassen sich Ihre Arbeiten mit Ihrer Freizeit bzw. Ihrem Privatleben vereinbaren (*Kategorien nennen*)?

Sehr schlecht	Eher schlecht	Weder gut noch schlecht	Eher gut	Sehr gut
○	○	○	○	○

37. (*falls 36 ≠ sehr gut*): Was würde Ihnen für eine bessere Vereinbarkeit helfen?

   (*falls 36 = sehr gut*): Was hilft Ihnen für diese Vereinbarkeit?

38. Ein Bereich würde mich ganz besonders interessieren und zwar: Wer, sei es Personen im Privatleben oder auf Arbeit, stärkt Ihnen Ihren Rücken hinsichtlich Ihrer Arbeit oder der Koordination Ihrer Arbeiten? Wie ist das, auch im Hinblick auf Ihre verschiedenen Tätigkeiten?
   a. Fehlt Ihnen Unterstützung und warum?

39. Gibt es Personen, von denen Sie sagen würden, dass diese Sie in Ihrer Arbeit bestätigen und Ihnen Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegenbringen (*Kategorien nennen*)?

Ja	Nein
○	○

   a. Wie ist das, auch im Hinblick auf Ihre verschiedenen Tätigkeiten?
   b. Welche Personen sind das?

40. Nun haben Sie ja mehrere Erwerbstätigkeiten. Wie gut sind Sie bei Ihrer jeweiligen Tätigkeit eingebunden und informiert (*z.B. Unternehmen, Team, andere Selbstständige*)?
   a. Würden Sie sich wünschen stärker eingebunden zu sein?

41. Wie finden Ihre Arbeitsgeber es, dass Sie mehreren Tätigkeiten nachgehen?

Mikroebene

42. Was sind üblicherweise Dinge, die Sie im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit und/oder der Koordination von Arbeit und Privatleben fordern oder sogar vielleicht belasten?
   a. (*falls nichts kommt)*: Wenn Sie sich an die letzten Arbeitstage zurück erinnern, was hat Sie belastet oder war nicht so gut?
   b. Glauben Sie, dass es Dinge gibt, die Sie belasten, gerade weil Sie mehr als einer Erwerbstätigkeit nachgehen?

43. Ganz allgemein gefragt: Was sind entlastende Faktoren bei der Arbeit und/oder der Koordination von Arbeit und Privatleben. Dinge, die Ihnen gut tun, oder solche, die Arbeitsbelastungen reduzieren?
   a. (*falls nichts kommt)*: Wenn Sie sich an die letzten Arbeitstage zurück erinnern, was war für Sie gefühlt das beste oder positivste Erlebnis bezogen auf Ihre Arbeit.
   b. Glauben Sie, dass es Dinge gibt, von denen Sie dank Ihrer mehrfachen Beschäftigung profitieren?

44. Nun haben Sie bereits einige wichtige Aspekte Ihrer Erwerbstätigkeit genannt. Um nichts Wichtiges zu vergessen, haben wir hier eine kleine Aufzählung an Punkten, die bei der Arbeit förderlich oder auch hinderlich sein können. Gibt es für Sie Punkte, welche für Sie besonders relevant sind und die wir bisher vergessen haben? Oder gibt es auch Punkte die für Sie gar keine Rolle spielen? Sie müssen nicht zu jedem Punkt etwas sagen.

---Kartenabfrage---

45. An welchen Stellen Ihrer Arbeit gibt es Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (*irgendetwas, was bei Ihrer Tätigkeit schützt; z.B. ergonomischer Schreibtischstuhl*)?
46. Würden Sie sich wünschen, mehr Mitspracherecht hinsichtlich des Arbeitsschutzes und Gesundheitsschutzes Ihren Arbeitgebern zu haben bzw. mehr nützliche Maßnahmen angeboten zu bekommen?
   a. Wo würden Sie sich gern mehr einbringen wollen?
   b. Wo sehen Sie Nutzungsmöglichkeit und wo eher nicht?
   c. Wo sehen Sie Ansatzpunkte zur Verbesserung?

Abhängige Variablen

47. Allgemein: Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand bezeichnend (*Kategorien nennen*)?

Sehr schlecht	Eher schlecht	Weder gut noch schlecht	Eher gut	Sehr gut
○	○	○	○	○

48. Was tun Sie für Ihre Gesundheit?
49. Was glauben Sie selbst, was Sie für Ihre Gesundheit tun können?
50. Was passiert, wenn Sie krank sind? Können Sie sich die Zeit nehmen, um sich auszukurieren?
51. Wie sieht es aus mit Erholung. Wann und wie erholen Sie sich?
52. Wie zufrieden sind Sie im Moment mit Ihrer Mehrfachbeschäftigung (*Kategorien nennen*)?

Sehr unzufrieden	Eher unzufrieden	Weder noch	Eher zufrieden	Sehr zufrieden
○	○	○	○	○

53. Können Sie eine kleine Erfolgsgeschichte aus Ihrer Mehrfachbeschäftigung erzählen?
    a. (*falls nichts kommt*): „Denken Sie an die letzte Woche. Kann auch nur etwas Kleines sein…
54. Wenn Sie ab morgen nur noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen würden, was würden Sie vielleicht vermissen?
55. Was würden Sie Jemanden raten, der sich überlegt noch eine oder mehrere weitere Erwerbstätigkeiten aufzunehmen?

Themenbereiche:

- Motive sowie Ziele und deren Erfüllung (lila)
- Vorteile und Nachteile/ Unsicherheiten durch die Beschäftigungsform (blau)
- Anpassungsfähigkeit und Umgang mit Veränderung (orange)
- Arbeitszeit als Exposition sowie Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben (gelb)
- Soziale Strukturen (rot)
- Belastungen und Ressourcen (weiß)
- Einbindung in den Arbeitsschutz (grau)
- Gesundheit sowie Resümee zu Erfolg und Leistung (grün)

Ergänzung zum Interviewleitfaden

Fragebogen

Personen Code: _____

- Alter (in Jahren): _____ Jahre
- Geschlecht: ❒ weiblich ❒ männlich

- Welchen Abschluss haben Sie gemacht? Eine betriebliche Berufsausbildung oder Lehre, eine schulische Berufsausbildung (z.B. an einer Berufsfachschule), einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, eine Beamtenausbildung, einen Fortbildungsabschluss zum Meister, Techniker, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann oder einen anderen Abschluss (*Mehrfachantworten erlaubt*)?
  - ❒ Ohne Berufsabschluss
  - ❒ Betriebliche, schulische Berufsausbildung/einf., mittl. Beamt
  - ❒ „Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirt u.ä.)
  - ❒ Fachhochschule, Universität/geh., höhere Beamte
  - ❒ Anderer Abschluss:_____

- Welche Staatsangehörigkeit/en haben Sie?:

  _____

  _____

  _____

  _____

Kartenabfrage (*zur Dokumentation markieren, über welche Karten er wie spricht; z.B. „Art meiner Tätigkeit" → spielt keine Rolle*)

Familie/Freunde	Klarheit/Regeln Autonomie/Freiheit
„Kollegen"/Vorgesetzte	Art meiner Tätigkeiten
Kunden	Freizeit/Erholung
Gestaltung meines Arbeitsplatzes	Entwicklung/ Zukunftsaussichten
Koordination/ Organisation	Was habe ich von meiner Arbeit?

Anhang B2: Interviewleitfaden zur Soloselbstständigkeit

Personen Code _____

Interviewleitfaden Solo-S

Einleitung

Sehr geehrte/r Frau/Herr XY,

vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses Gespräch genommen haben. Bevor wir beginnen, möchte ich Ihnen einen kurzen Überblick über den größeren Rahmen geben, weshalb wir auf Ihre Expertise angewiesen sind!

In Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin interessieren wir uns für die spezifischen Arbeitsbedingungen von Selbstständigen, die ohne weitere Mitarbeiter/innen in Ihrer Organisation arbeiten. Diese sogenannten Solo-Selbstständigen machen etwa 5% aller Erwerbstätigen aus – dennoch ist über ihre berufliche Situation kaum etwas bekannt. Deswegen möchte ich heute im Gespräch mit Ihnen durch Ihre Expertise ein genaueres Bild über die berufliche Situation von Solo-Selbstständigen erhalten.

Unser Gespräch wird natürlich streng vertraulich behandelt, d.h. dass Ihre Angaben ausschließlich in anonymisierter Form verwendet werden. Aus Publikationen und Berichten werden keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder Organisation möglich sein.

Damit ich auch im Nachhinein unser Gespräch noch gut nachvollziehen kann und mir keine wichtige Information entgeht, würde ich es gerne aufzeichnen. Ist das in Ordnung für Sie?

Haben Sie vorab vielleicht Fragen an mich?

Makroebene

Kommen wir zu Ihrer Selbstständigkeit.

Sie sind Selbstständige/r.

1. Welche Erwerbstätigkeit üben Sie derzeit aus/ Was machen Sie beruflich?:

   _____

   _____

2. In welchem/n Berufsfeld/ern sind Sie tätig? *(nähere Erläuterung zur Erwerbstätigkeit)*:

   _____

   _____

3. Ihre aktuelle Erwerbstätigkeit hat mit Ihrer Ausbildung… (*Kategorien nennen*)

Nichts zu tun	Ist verwandt	Entspricht der Ausbildung
○	○	○

4. Führen Sie – neben Ihrer Selbstständigkeit – noch eine oder mehrere weitere Erwerbstätigkeiten aus, unabhängig davon ob diese selbstständig oder in abhängiger Beschäftigung ausgeübt werden (*Kategorien nennen*)?

Ja	Nein
○	○

   a. (*falls ja*): Wie viele? _____ (Anzahl)

5. Im Allgemeinen: Wie lange sind Sie bereits selbstständig? _____ (JJ:MM)
6. Haben Sie Unterstützungsleistungen bei der Gründung Ihrer Selbstständigkeit in Anspruch genommen (*z.B. Gründerbonus*)?

Ja	Nein
○	○

   a. (*falls ja*): Welche? _____

Ganz allgemein: Kommen wir zu Vor- und Nachteile Ihrer Soloselbstständigkeit.

7. Grob, in ein paar Stichworten, wo würden Sie sagen liegen Vorteile Ihrer Soloselbstständigkeit?
8. Grob, in ein paar Stichworten, wo würden Sie sagen liegen Nachteile Ihrer Soloselbstständigkeit?
9. Wie sicher ist Ihre Tätigkeit in der Selbstständigkeit?
   a. Was würden Sie sagen, wie sicher ist Ihre Position? Was tun Sie für Ihre Wettbewerbsfähigkeit?
      i. Haben Sie ausreichend Kunden/Auftraggeber?
      ii. Was machen Sie, um an Kunden/Auftraggeber zu kommen?
   b. Wie planbar ist Ihre Auftragslage bzgl. Menge, Zeit und finanziellen Hinsicht?
10. Inwieweit können Sie Ihre Existenz sichern?
    a. Wie stabil und sicher ist Ihr Einkommen?
       i. Wie sehr belastet Sie das Thema Einkommensunsicherheit?
    b. Wie kommt Ihr Haushalt insgesamt über die Runden bzw. sind Sie finanziell abgesichert?
11. Für wie viel Prozent Ihres privaten Haushaltseinkommens sind Sie verantwortlich?

    _____ %

12. Wie viele Personen hängen von dem Haushaltseinkommen ab? : _____ Person/en
13. Kommen wir zu Ihrer sozialen Absicherung. Haben Sie sie eine … (*Check-Liste*)?

    ○ Kranken- und Pflegeversicherung

    ○ Altersvorsorge

    ○ Unfallversicherung

    ○ Arbeitsunfähigkeitsversicherung

    ○ Künstlersozialversicherung

    ○ weitere soziale Absicherungen _____

14. Ist das Thema „soziale Absicherung“ für Sie etwas Belastendes?
    a. (*falls ja*): Was belastet Sie?

Kommen wir zu der Frage nach Ihren eigenen Einflussmöglichkeiten auf Ihre Arbeit.

15. Durch Ihre Solo-Selbstständigkeit haben Sie keine direkten Vorgesetzten. Sind Sie dadurch flexibler in Ihren Entscheidungen und Ihrer Arbeitsweise?
    a. *Hinsichtlich flexibilitätsfördernde Aspekte:* Wie empfinden Sie das?
    b. *Falls nein:* Was ist, was Ihre Flexibilität beschneidet?
    c. Wie frei sind Sie wenn es um die Festlegung und die Bestimmung des Preises geht oder wenn es darum geht, was Sie verkaufen?
16. Manchmal gibt es ja vielleicht auch Aufträge, wo man sich sagt vom Bauchgefühl her: „das möchte man eigentlich nicht machen!“. Wie sieht das bei Ihnen aus? Können Sie da nein sagen?
17. Wie abhängig sind Sie finanziell von einzelnen Kunden/Auftraggebern?
    a. Woran liegt das?
    b. Wie geht es Ihnen damit?

18. Wie hat sich Ihre aktuelle Solo-Selbstständigkeit von Ihrem Beginn bis zum heutigen Tag entwickelt? Was hat sich verändert (*möglichst kurz halten*)?
19. Wie gehen Sie mit Veränderungen auf dem Markt und im Arbeitsleben um?
    a. Inwieweit fühlen Sie sich in der Lage spontan auf diese Veränderung reagieren zu können (*Kategorien nennen, zur näheren Einordnung*)?

Überhaupt nicht	Eher nicht	Teils-teils	Eher ja	Voll und ganz
○	○	○	○	○

20. Wenn Sie an die Zukunft denken: Wollen Sie weitermachen wie im Moment oder möchten Sie beruflich etwas verändern?
    a. Was wollen Sie beibehalten?
    b. Was wollen Sie anders machen?

21. Warum wollten Sie solo-selbstständig werden? Was waren Ihre Ziele?
22. Haben Sie sich in Ihren Zielen verändert?
23. Haben Sie sich in dem Umgang mit Ihrer Selbstständigkeit verändert?
    a. *(Falls keine spontane Antwort kommt…)*: z.B. in Ihrer Persönlichkeit, Arbeitsverhalten, Belastbarkeit
    b. Was haben Sie im Alltag gelernt?
24. Waren Sie in der Vergangenheit schon einmal erwerbslos (*Kategorien nennen*)?

Ja	Nein
○	○

Mesoebene (Strukturelle Rahmenbedingungen)

25. Ganz allgemein gefragt: Wie viele Stunden arbeiten Sie üblicherweise in der Woche?

    (falls genaue Stundenzahl): _____

    (falls nicht):

10-20	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	70-80	80-90	90+
○	○	○	○	○	○	○	○	○

    a. Wie stark schwankt die Gesamt-Arbeitszeit typischerweise täglich *(ggf. wöchentlich)*?
        i. *(falls keine Spanne genannt)*: Was ist Ihre minimale, was Ihre maximale Arbeitszeit?

26. Gibt es Tage, bei denen Sie wissen, dass diese sehr ähnlich ablaufen werden (*Kategorien nennen*)?

Ja	Nein
○	○

    a. Woran liegt das (*das die Tage ähnlich bzw. unähnlich ablaufen)?*
27. Wieviel Stunden schlafen Sie üblicherweise?

    Stundenanzahl: _____

    a. Reicht Ihnen das?
    b. Fühlen Sie sich nach dem Schlafen ausgeschlafen?
28. Können Sie während der Arbeit Pausen machen, z.B. um durchzuatmen, den Kopf leer zu bekommen, zu essen … (*Kategorien nennen*)?

Ja	Nein
○	○

    a. *(Falls ja): Sind das vorgegebene Pausen (d.h. von außen geregelt bzw. durch gewisse Abläufe bestimmt) oder setzen Sie sich diese Pausen selbst?*
        - *(falls selbst bestimmt):* Sind das in der Regel eher Pausen, die Sie machen, um Erschöpfung vorzubeugen oder eher um gegen eingetretene Erschöpfung /Müdigkeit vorzugehen (*Kategorien nennen*)?

Erschöpfung vorzubeugen	Überwiegend Erschöpfung vorzubeugen	Teils-teils	Überwiegend Erschöpfung /Müdigkeit entgegenwirken	Erschöpfung /Müdigkeit entgegenwirken
○	○	○	○	○

        i. Wofür nutzen Sie die Pausen?
        ii. Wie empfinden Sie diese Pausen?
    b. *(Falls nein): Warum nicht?*
29. Von wo aus arbeiten Sie?
    a. Wie empfinden Sie das?
30. Müssen Sie viel reisen oder pendeln?
    a. Wie empfinden Sie das?
31. Wie gut lässt sich Ihre Arbeit mit Ihrer Freizeit bzw. Ihrem Privatleben vereinbaren (*Kategorien nennen*)?

Sehr schlecht	Eher schlecht	Weder gut noch schlecht	Eher gut	Sehr gut
○	○	○	○	○

32. (*falls 31a ≠ sehr gut*): Was würde Ihnen für eine bessere Vereinbarkeit helfen?

    (*falls 31a = sehr gut*): Was hilft Ihnen für diese Vereinbarkeit?

33. Sie sind ja solo-selbstständig. Bei einigen Solo-Selbstständigen kommt es vor, dass Sie (z.B. zur Bearbeitung eines Auftrages) mit anderen Personen zusammen arbeiten. Wie ist das bei Ihnen?
    a. Kommt das auch bei Ihnen vor und wann/bei welchen Aufträgen?

34. Tun Sie etwas, um sich während der Arbeit sozial einzubinden (*ggf. das Coworking-Beispiel nennen; Kategorien nennen*)?

Ja	Nein
○	○

   a. Was tun Sie?

35. Ein Bereich würde mich ganz besonders interessieren und zwar: Wer, sei es Personen im Privatleben oder auf Arbeit, stärkt Ihnen Ihren Rücken hinsichtlich Ihrer Arbeit?
   a. Fehlt Ihnen Unterstützung und warum?

36. Gibt es Personen, von denen Sie sagen würden, dass diese Sie in Ihrer Arbeit bestätigen und Ihnen Wertschätzung für Ihre Arbeit entgegenbringen (*Kategorien nennen*)?

Ja	Nein
○	○

   a. Welche Personen sind das?

Mikroebene

37. Ganz allgemein gefragt: Was sind üblicherweise Dinge, die Sie im Bezug zu Ihrer Arbeit fordern oder sogar vielleicht belasten?
   a. *(falls nichts kommt)* Wenn Sie sich an die letzten Arbeitstage zurück erinnern, was hat Sie belastet oder war nicht so gut?
   b. Glauben Sie, dass es Dinge gibt, die Sie belasten, gerade weil Sie soloselbstständig sind?

38. Was sind entlastende Faktoren in Bezug zu Ihrer Arbeit? Dinge, die Ihnen gut tun, oder solche, die Arbeitsbelastungen reduzieren?
   a. *(falls nichts kommt)* Wenn Sie sich an die letzten Arbeitstage zurück erinnern, was war für Sie gefühlt das beste oder positivste Erlebnis bezogen auf Ihre Arbeit.
   b. Glauben Sie, dass es Dinge gibt, von denen Sie dank Ihrer Soloselbstständigkeit profitieren?

39. Nun haben Sie bereits einige wichtige Aspekte Ihrer Erwerbstätigkeit genannt. Um nichts Wichtiges zu vergessen, haben wir hier eine kleine Aufzählung an Punkten, die bei der Arbeit förderlich oder auch hinderlich sein können. Gibt es für Sie Punkte, welche für Sie besonders relevant sind und die wir bisher vergessen haben? Oder gibt es auch Punkte die für Sie gar keine Rolle spielen? Sie müssen nicht zu jedem Punkt etwas sagen.

---Kartenabfrage---

40. An welchen Stellen Ihrer Arbeit gibt es Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (*irgendetwas, was bei Ihrer Tätigkeit schützt; z.B. ergonomischer Schreibtischstuhl*)?
41. Würden Sie sich wünschen, mehr Mitspracherecht hinsichtlich des Arbeitsschutzes und Gesundheitsschutzes zu haben bzw. mehr nützliche Maßnahmen angeboten zu bekommen?
   a. Wo würden Sie sich gern mehr einbringen wollen?
   b. Wo sehen Sie Nutzungsmöglichkeit und wo eher nicht?
   Wo sehen Sie Ansatzpunkte zur Verbesserung?

Abhängige Variable/Motive

42. Allgemein: Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand bezeichnen (*Kategorien nennen*)?

Sehr schlecht	Eher schlecht	Weder gut noch schlecht	Eher gut	Sehr gut
○	○	○	○	○

43. Was tun Sie für Ihre Gesundheit?
44. Was glauben Sie selbst, was Sie für Ihre Gesundheit noch tun können?
45. Was passiert, wenn Sie krank sind? Können Sie sich die Zeit nehmen, um sich auszukurieren?
46. Wie sieht es aus mit Erholung. Wann und wie erholen Sie sich?
47. Wie zufrieden sind Sie im Moment mit Ihrer Solo-Selbstständigkeit (*Kategorien nennen*)?

Sehr unzufrieden	Eher unzufrieden	Weder noch	Eher zufrieden	Sehr zufrieden
○	○	○	○	○

48. Können Sie eine kleine Erfolgsgeschichte aus Ihrer Solo-Selbstständigkeit erzählen?
   a. (*falls nichts kommt*): „Denken Sie an die letzte Woche. Kann auch nur etwas Kleines sein…

49. Was würden Sie Jemanden raten, der sich überlegt eine Solo-Selbstständigkeit aufzunehmen?

Themenbereiche:

- Motive sowie Ziele und deren Erfüllung (lila)
- Vorteile und Nachteile/ Unsicherheiten durch die Beschäftigungsform (blau)
- Anpassungsfähigkeit und Umgang mit Veränderung (orange)
- Arbeitszeit als Exposition sowie Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben (gelb)
- Soziale Strukturen (rot)
- Belastungen und Ressourcen (weiß)
- Einbindung in den Arbeitsschutz (grau)
- Gesundheit sowie Resümee zu Erfolg und Leistung (grün)

Ergänzung zum Interviewleitfaden

Personen Code: _____

1. Alter (in Jahren): _____
2. Geschlecht: ❒ weiblich ❒ männlich

3. Welchen Abschluss haben Sie gemacht? Eine betriebliche Berufsausbildung oder Lehre, eine schulische Berufsausbildung (z.B. an einer Berufsfachschule), einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, eine Beamtenausbildung, einen Fortbildungsabschluss zum Meister, Techniker, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann oder einen anderen Abschluss (*Mehrfachantworten erlaubt*)?
   - ❒ Ohne Berufsabschluss
   - ❒ Betriebliche, schulische Berufsausbildung/einf., mittl. Beamt
   - ❒ Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirt u.ä.)
   - ❒ Fachhochschule, Universität/geh., höhere Beamte
   - ❒ Anderer Abschluss: _____

4. Welche Staatsangehörigkeit/en haben Sie?

   _____

   _____

   _____

   _____

Kartenabfrage (*zur Dokumentation markieren, über welche Karten er wie spricht; z.B. „Art meiner Tätigkeit" → spielt keine Rolle*)

Familie/Freunde	Klarheit/Regeln Autonomie/Freiheit
„Kollegen"/Verbände	Art meiner Tätigkeiten
Kunden/Auftraggeber	Freizeit/Erholung
Gestaltung meines Arbeitsplatzes	Entwicklung/ Zukunftsaussichten
Koordination/ Organisation	Was habe ich von meiner Arbeit?