

Masterarbeit zur Erlangung des Hochschulgrades Master of Arts (M. A.)

Der Arbeitskraftunternehmer als Perspektive für Studierende

Erstgutachter:

Dr. Gerhard Fuchs
Institut für Sozialwissenschaften
Abteilung VI: Organisations- und Innovationssoziologie

vorgelegt von:

Tobias Dürr

Zweitgutachter:

Univ.-Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Dr. h.c.
Dieter Spath
Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement

Abgabedatum: 21. Dezember 2013

Abstract

The “Arbeitskraftunternehmer” is a concept of sociologists G. Günter Voß and Hans J. Pongratz from the year 1998. It describes a new type of worker. Here, the central idea is that workers are no longer employed with one company, but deal with their own labor as a company and move accordingly constantly and unattached to the labor market. This approach places new demands on the workforce, which can be summarized under the terms self-control, self-commodification and self-rationalization.

For “Arbeitskraftunternehmer” there has been to this day a large number of research projects that have dealt with a wide variety of workers. Students, as the workers of tomorrow, however, have not yet been investigated. They should in actual fact receive particular attention, since the “Arbeitskraftunternehmer”-thesis of Voß and Pongratz was explicitly formulated as a forecast, stating that in the future many more workers can be assigned to this type. In addition, similar tendencies and preferences are rumored in the current discussions and studies about the generation Y of this new generation of workers as they were formulated by Pongratz and Voß. Therefore the goal of this master thesis, on the basis of the data collected within the framework of the research project “Kopfarbeit-Index KAI” from Fraunhofer IAO, is to investigate empirically if the wishes of today's students accord to the theses of the “Arbeitskraftunternehmer” - according to their self-control, self-commodification and self-rationalization. The results can then provide an indication as to whether the “Arbeitskraftunternehmer” gains importance in the future or not.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
1. Einleitung	9
2. Theorie	11
2.1. Die Entwicklung hin zum Arbeitskraftunternehmer	11
2.1.1. Der proletarisierte Lohnarbeiter der Frühindustrialisierung	11
2.1.2. Der verberuflichte Arbeitnehmer des Fordismus	12
2.1.3. Der verbetrieblichte Arbeitskraftunternehmer des Postfordis- mus	13
2.2. Der Arbeitskraftunternehmer nach Voß und Pongratz	14
2.2.1. Selbst-Kontrolle	14
2.2.2. Selbst-Ökonomisierung	14
2.2.3. Selbst-Rationalisierung	15
2.3. Kritik am Arbeitskraftunternehmer	15
2.4. Umgang mit der Kritik am Arbeitskraftunternehmer in dieser Ar- beit	17
2.5. Anpassung des Konzepts des Arbeitskraftunternehmers an die Be- fragung von Studierenden	21
3. Thesen	22
3.1. Hauptthese	22
3.2. Unterthesen	23
3.2.1. Thesen zur Selbst-Kontrolle	23
3.2.2. Thesen zur Selbst-Ökonomisierung	25
3.2.3. Thesen zur Selbst-Rationalisierung	26
3.2.4. Ergänzungsthesen	28
3.3. Thesen zur Exploration von Arbeitnehmertypen	33
3.3.1. Der Arbeitskraftunternehmer	33
3.3.2. Der verberuflichte Arbeitnehmer	33
3.3.3. Die Generation Y	34
4. Methoden	35
4.1. Forschungsmethodik	35
4.1.1. Design von KAI	35

4.1.2. Definition von Kopfarbeit	36
4.1.2.1. Wissensarbeit	36
4.1.2.2. Kopfarbeit	37
4.2. Design	38
4.3. Instrument	40
4.3.1. Unterthesen	40
4.3.1.1. Selbst-Kontrolle	40
4.3.1.2. Selbst-Ökonomisierung	43
4.3.1.3. Selbst-Rationalisierung	46
4.3.2. Ergänzungsthesen	48
4.3.3. Clusteranalyse	51
4.4. Stichprobe	51
4.4.1. Demografische Daten der Stichprobe	52
5. Ergebnisse	55
5.1. Gesamtsample, Hauptthese	57
5.2. Gesamtsample, Unterthesen	57
5.2.1. Selbst-Kontrolle	57
5.2.2. Selbst-Ökonomisierung	59
5.2.3. Selbst-Rationalisierung	61
5.3. Zusammenhang zwischen Arbeitskraftunternehmertum und- Wunschberuf beziehungsweise Studiengang	63
5.4. Zusammenhang zwischen Arbeitskraftunternehmertum und dem Geschlecht	71
5.5. Zusammenhang zwischen Arbeitskraftunternehmertum und den wahrgenommenen Berufsaussichten	73
5.6. Zusammenhang zwischen Arbeitskraftunternehmertum und der Berufserfahrung	78
5.7. Clusteranalyse	82
5.7.1. Der Arbeitskraftunternehmer 2013	83
5.7.2. Der Arbeitskraftunternehmer	84
5.7.3. Die Generation Y	84
5.7.4. Der verberuflichte Arbeitnehmer	85
5.7.5. Die Unentschlossenen	86
6. Fazit	87

6.1. Zusammenfassung der Ergebnisse	87
6.2. Kritische Betrachtung der Ergebnisse	90
6.3. Praktische Implikationen	91
7. Quellen	94
Eidesstattliche Erklärung	99

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Items zur Unterthese 2	41
Abbildung 2: Items zur Unterthese 3	42
Abbildung 3: Items zur Unterthese 4	43
Abbildung 4: Items zur Unterthese 6	44
Abbildung 5: Items zur Unterthese 7	45
Abbildung 6: Items zur Unterthese 7	46
Abbildung 7: Items zur Unterthese 9	47
Abbildung 8: Items zur Unterthese 10	47
Abbildung 9: Items zur Unterthese 11	48
Abbildung 10: Items zur Unterthese 12	48
Abbildung 11: Items zur Ergänzungsthese 1	49
Abbildung 12: Items zur Ergänzungsthese 2	49
Abbildung 13: Items zur Ergänzungsthese 3	50
Abbildung 14: Items zur Ergänzungsthese 4	50

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ergebnisse Gesamtsample, Hauptthese	57
Tabelle 2: Ergebnisse Gesamtsample, Selbst-Kontrolle	58
Tabelle 3: Ergebnisse Gesamtsample, Selbst-Ökonomisierung	59
Tabelle 4: Ergebnisse Gesamtsample, Selbst-Rationalisierung	61
Tabelle 5: Zusammenhangstabelle AKU und Wunschberufe/Studiengang: Indizes	63
Tabelle 6: Zusammenhangstabelle zur Einzelbetrachtung nach Wunschberufen/Studiengang: Indizes	64
Tabelle 7: Zusammenhangstabelle AKU und Wunschberufe/Studiengang: Selbst-Kontrolle	65
Tabelle 8: Zusammenhangstabelle zur Einzelbetrachtung nach Wunschberufen/Studiengang: Selbst-Kontrolle	66
Tabelle 9: Zusammenhangstabelle AKU und Wunschberufe/Studiengang: Selbst-Ökonomisierung	67
Tabelle 10: Zusammenhangstabelle zur Einzelbetrachtung nach Wunschberufen/Studiengang: Selbst-Ökonomisierung	68
Tabelle 11: Zusammenhangstabelle AKU und Wunschberufe/Studiengang: Selbst-Rationalisierung	69
Tabelle 12: Zusammenhangstabelle zur Einzelbetrachtung nach Wunschberufen/Studiengang: Selbst-Rationalisierung	70
Tabelle 13: Zusammenhangstabelle AKU und Geschlecht: Indizes	71
Tabelle 14: Zusammenhangstabelle AKU und Geschlecht: Selbst-Kontrolle	72
Tabelle 15: Zusammenhangstabelle AKU und Geschlecht: Selbst-Ökonomisierung	72
Tabelle 16: Zusammenhangstabelle AKU und Geschlecht: Selbst-Rationalisierung	73
Tabelle 17: Zusammenhangstabelle AKU und Berufsaussichten: Indizes	74
Tabelle 18: Zusammenhangstabelle AKU und Berufsaussichten: Selbst-Kontrolle	75
Tabelle 19: Zusammenhangstabelle AKU und Berufsaussichten: Selbst-Ökonomisierung	76

Tabelle 20: Zusammenhangstabelle AKU und Berufsaussichten: Selbst-Rationalisierung	77
Tabelle 21: Zusammenhangstabelle AKU und Berufserfahrung: Indizes	78
Tabelle 22: Zusammenhangstabelle AKU und Berufserfahrung: Selbst-Kontrolle	79
Tabelle 23: Zusammenhangstabelle AKU und Berufserfahrung: Selbst-Ökonomisierung	80
Tabelle 24: Zusammenhangstabelle AKU und Berufserfahrung: Selbst-Rationalisierung	81
Tabelle 25: Ergebnisse der Clusterzentrenanalyse	82

1. Einleitung

Die Arbeitswelt wird sich wandeln. Davon gingen zumindest Hans J. Pongratz und G. Günter Voß in ihrem Aufsatz „Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?“ von 1998 aus. Demnach würde das Normalarbeitsverhältnis, so wie es heute bekannt ist, immer mehr verschwinden und von einem neuen Typus von Arbeitskraft nach und nach abgelöst werden. Dies hätte zur Folge, dass sich Personen in der Arbeitswelt mehr und mehr selbst kontrollieren, ökonomisieren und rationalisieren müssen. Das würde bedeuten, dass sie selbst dafür verantwortlich sind, wie, wo und wann sie ihre Arbeit erfüllen, ihre eigene Arbeitskraft zu erhalten, sich in ihren Fähigkeiten weiterzuentwickeln, ihre Arbeitskraft anzubieten und sich immer wieder an die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes anzupassen. In der Folge verwischen die Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben immer mehr, zum Beispiel durch Heimarbeit. Im Zuge dessen würde es keine unbefristeten, gar auf ein Arbeitsleben angelegte, Arbeitsverträge, wie es heute oft der Fall ist, mehr geben, sondern die Arbeitskraftunternehmer wechseln ständig ihre Auftraggeber. Wer im Moment die interessanteste und/ oder bestbezahlteste Aufgabe anbietet, ist der neue Arbeitgeber für eine meist kurze Zeit.

Diese Thesen haben in der Arbeitswissenschaft um die Jahrtausendwende viel Aufmerksamkeit erhalten und zu einigen Studien in den unterschiedlichsten Branchen geführt. Eine Gruppe, die dabei bisher noch nicht untersucht wurde, sind die zukünftigen Arbeitnehmer. Aus diesem Grund wird in der hier vorliegenden Arbeit folgender Frage nachgegangen: „In wie weit richten Studierende ihr Arbeitsverhalten an einer veränderten Arbeitskraftnutzung aus, wie sie dem Arbeitskraftunternehmer von Pongratz und Voß entspricht?“ Die Gruppe der Studierenden ist bei dieser Fragestellung besonders interessant, da sie praktisch die Arbeitskraftunternehmer von morgen sein könnten. Bisherige Untersuchungen haben zwar erste Tendenzen in Richtung Arbeitskraftunternehmer festgestellt, aber dem aufgestellten Idealtypus von Pongratz und Voß kamen sie noch nicht sehr nahe. Das ist nicht weiter verwunderlich, stellt er doch eine Prognose dar. Ein so tiefgreifender Wandel kann nicht von heute auf morgen passieren. Deshalb ist es heute, einige Jahre später, umso interessanter, wie die zukünftige Arbeitsgeneration über den Arbeitskraftunternehmer denkt. Findet er unter ihnen große Zustimmung, so besteht die Möglichkeit, dass er sich wirklich nach und nach durchsetzen wird.

Um der Forschungsfrage nachzugehen, werden zunächst die historischen Entwicklungen in der Arbeitswelt kurz dargestellt und danach der Arbeitskraftunternehmer als neuer Arbeitnehmertyp vorgestellt. Im dritten Abschnitt werden die Forschungsthese aufgestellt und näher erläutert. Darauf folgt der methodische Teil, indem das Forschungsinstrument vorgestellt wird und die zuvor aufgestellten Thesen den jeweiligen Items aus dem Forschungsinstrument zugewiesen werden. Im fünften Abschnitt werden die Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt. Das Ende der Arbeit bildet eine Zusammenfassung der Ergebnisse und eine kritische Betrachtung derer. Praktische Implikationen werden aufgezeigt, die aus den Ergebnissen folgen.

2. Theorie

2.1. Die Entwicklung hin zum Arbeitskraftunternehmer

Eine der Hauptfragen der Arbeits- und Industriesoziologie ist die nach der gesellschaftlichen und betrieblichen Lösung des so genannten „Transformationsproblems“. Dabei stellt sich die Frage, wie das in jeder Person vorhandene Arbeitsvermögen und die Arbeitskraft in konkrete Arbeit bzw. Arbeitsleistung am effektivsten umgewandelt werden kann und welche Verfahren dies in bester Weise ermöglichen (vgl. Schmierl 2010: 359). In den letzten Jahrhunderten gab es immer wieder neue Ansätze dieses Problem zu lösen. Diese Ansätze haben wiederum die Art und Weise, wie Menschen arbeiten, immer wieder verändert. Grob lassen sich dabei drei idealtypische Phasen ausmachen, die nachfolgend näher erläutert werden sollen, um die Entwicklung hin zum Arbeitskraftunternehmer zu verdeutlichen (vgl. Pongratz, Voß 2004: 26). Idealtypisch heißt, dass die hier beschriebenen Phasen in der Realität häufig nicht eins zu eins zu beobachten waren. Vielmehr ist die Geschichte und heutige Wirklichkeit geprägt von Mischtypen, die sich irgendwo zwischen den nachfolgenden Typen einordnen lassen (vgl. Pongratz, Voß 2004: 28). Tendenzen der Veränderung sind über die letzten Jahrzehnte und Jahrhunderte hinweg dennoch erkennbar.

2.1.1. Der proletarisierte Lohnarbeiter der Frühindustrialisierung

Beginnend mit der industriellen Revolution Mitte des 18. Jahrhunderts in England und später in ganz Europa, hat sich zunächst der proletarisierte Lohnarbeiter in der Industrie etabliert. Hier traf man überwiegend auf ehemalige Bauern oder Handwerker, die zuvor in den feudalen Strukturen ihren Platz hatten. Diese einfachen Arbeiter zeichnete vor allem ihre geringe Qualifikation und die geringe Erfahrung, die sie mit großen industriellen Betrieben hatten, aus. Ersteres bedeutete, dass sie überwiegend immer dieselbe, anspruchslose Arbeit verrichten mussten. Abwechslung oder eigener Gestaltungsspielraum beim Erfüllen einer Aufgabe gab es nicht. Letzteres führte zu einer besonders rigiden persönlichen Kontrolle, mit der die Arbeiter, die noch nicht an einen fremdbestimmten Arbeitsalltag gewöhnt waren, mehr oder weniger dazu gezwungen wurden, jeden Tag regelmäßig und pünktlich zu erscheinen und die geforderte Arbeitszeit abzuleisten (vgl. Pongratz, Voß 2004: 26 f.). Diese Arbeitszeiten waren darüber hinaus äußerst lang. Bis zu 18 Stunden waren Arbeiter zu dieser Zeit unterwegs um ihrer Arbeit nachzugehen (vgl. Ruppert 1986: 22). Auch soziale Leis-

tungen, wie eine Krankenversicherung oder eine Arbeitslosenversicherung, gab es bis Ende des 19. Jahrhunderts nicht (vgl. Hertrich 1986: 177) und der Lohn reichte häufig gerade dazu aus, das Überleben zu sichern. Somit war das damalige Leben eines Industriearbeiters geprägt von Unsicherheit und Mangel (vgl. Ruppert 1986: 41).

2.1.2. Der verberuflichte Arbeitnehmer des Fordismus

Seit dem Ende des 19. Jahrhunderts etablierten sich mehr und mehr sozialstaatliche Institutionen der sozialen Sicherung, der beruflichen Bildung und der industriellen Beziehungen (vgl. Plumpe 2011: o. S.). Dies ermöglichte eine neue Form der Arbeitskraft, auf den proletarisierten Lohnarbeiter folgte der verberuflichte Arbeitnehmer, den man auch heute noch in vielen Betrieben vorfindet. Ihn zeichnet vor allem eine Arbeitskraft aus, die durch eine systematische Bildung wesentlich erhöht wurde. Durch standardisierte Fachqualifikationen erhalten Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine gewisse Sicherheit, welche Fähigkeiten erlernt sind und abgerufen werden können. Darüber hinaus werden, im Gegensatz zum proletarisierten Lohnarbeiter, auch sogenannte „sekundäre Arbeitstugenden“, wie Fleiß, Ordnung und Pünktlichkeit, erwartet. Die früher personellen Kontrollen werden durch strukturelle, technische und organisatorische Kontrollen ersetzt (vgl. Pongratz, Voß 2004: 27). Wo früher ein Vorgesetzter stand und jeden Schritt überwacht hat, findet der verberuflichte Arbeitnehmer zum Beispiel ein Fließband vor, welches die Arbeitsgeschwindigkeit vorgibt. Voraussetzung für eine solche Art der Überwachung war die Zerlegung von vormals komplexen Arbeitsvorgängen in viele einzelne und weniger komplexe Arbeitsschritte, sowie Zeitstudien, die aufzeigen, wie schnell Arbeiter einzelne Arbeitsschritte ausführen können (vgl. Hachtmann 2011: o. S.). So rückt die innere Disziplinierung der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt, die eigenständig mit der Geschwindigkeit des Fließbandes mithalten müssen. Neben den Veränderungen bezüglich der Arbeit selbst, veränderten sich mit dem verberuflichten Arbeitnehmer auch die mit dem Beruf verbundenen sozialen, organisatorischen und finanziellen Leistungen (vgl. Pongratz, Voß 2004: 27). Die soziale Absicherung funktioniert nun wesentlich effektiver. Dinge wie Kranken- und Rentenversicherung sind die Norm, im Falle von Arbeitslosigkeit erhält man Unterstützung vom Staat (vgl. Flemming 1986: 145). Daneben sinken die Arbeitszeiten während die Löhne steigen. Somit rücken Dinge wie die Freizeitgestaltung mit in den Lebensmittelpunkt und es ist möglich, dass Frauen, die

zuvor ebenfalls in den Fabriken gearbeitet haben, sich nun ausschließlich zu Hause um den Haushalt kümmern. Dieses Bild prägte die bürgerliche Gesellschaft Mitte des 20. Jahrhundert (vgl. Pongratz, Voß 2004: 27).

2.1.3. Der verbetrieblichte Arbeitskraftunternehmer des Postfordismus

Auch heute ist der verberuflichte Arbeitnehmer noch die dominierende Form in der deutschen Industrie. Allerdings sind Tendenzen beobachtbar, die zeigen, dass er in nächster Zeit durch den verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmer nach und nach abgelöst werden könnte. Eine zentrale Rolle bei dieser Veränderung spielt die Transformationsfunktion, die verstärkt im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers selbst liegt. Das bedeutet, dass betriebliche Kontrollen, im Vergleich zum verberuflichten Arbeitnehmer, noch weiter zurück gefahren werden und der Arbeitnehmer sich weitgehend selbst überwacht und kontrolliert. So entstehen neue Freiheiten. Lösungswege werden nicht mehr vorgegeben, sondern es wird dem Arbeitnehmer überlassen, wie er ein Problem löst. In Zeiten, in denen kreative und dienstleistende Tätigkeiten wichtiger werden und auch im industriell-produzierenden Bereich die Probleme, die es in Unternehmen zu lösen gilt, immer komplexer werden und Lösungswege immer schwieriger vorzudefinieren sind, ein großer Vorteil für Arbeitgeber. Damit einhergehen ganz neue Forderungen an die Arbeitnehmer. Fachliche Fähigkeiten bleiben wichtig, sind aber nicht mehr allein erfolgsentscheidend. Vielmehr sind zunehmend Flexibilität (fachlich, räumlich, zeitlich) und Eigenverantwortung gefordert. Den klassischen standardisierten Beruf mit relativ starren Qualifikationsformen gibt es in dieser Form im Modell des postfordistischen, verberuflichten Arbeitskraftunternehmer nicht mehr. An seine Stelle treten individuelle Berufe. Es wird immer wichtiger, die eigenen Fähigkeiten nicht nur zu besitzen, sondern auch in der Arbeitswelt richtig zu vermarkten und anhand der dort vorherrschenden Anforderungen eigenständig weiter zu entwickeln. Als eine weitere Folge dieser Vorgänge verwischen die Grenzen zwischen Privatleben und Beruf immer mehr. Wo früher feste Arbeitszeiten und Arbeitsorte die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben eindeutig festlegten, ist dies heute im Rahmen des in beiden Bereichen flexiblen Arbeitskraftunternehmers nicht mehr möglich (vgl. Pongratz, Voß 2004: 27).

2.2. Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers nach Voß und Pongratz

Im folgenden Abschnitt werden die, zum Teil schon oben genannten, Anforderungen, die an einen Arbeitskraftunternehmer gestellt werden, noch einmal aufgegriffen und systematisch den drei Thesen, die den Arbeitskraftunternehmer idealtypisch beschreiben, zugeordnet.

2.2.1. Selbst-Kontrolle

Den Arbeitskraftunternehmer zeichnet insbesondere aus, dass das Transformationsproblem als Ganzes vom Arbeitgeber weg auf die Arbeitnehmer hin verlagert wird. Das heißt, sie überwachen und steuern nun selbst den Prozess der Umformung des eigenen Arbeitsvermögens in konkrete Arbeitsleistung. Damit wird die Ware Arbeitskraft um einen entscheidenden Teil bereichert: War früher der Arbeitgeber dafür zuständig die Arbeit zu kontrollieren, ist dies nun Aufgabe der Arbeitskraft und Teil der eingekauften Arbeitsleistung. Arbeitskraftunternehmer entscheiden wie, wo, wann und mit wem sie arbeiten und sie motivieren sich selbst. Wie die Arbeit gemacht wird ist nachrangig, Hauptsache das Arbeitsergebnis stimmt. Dadurch wird die Ware Arbeitskraft zu einem höherwertigen Produkt. Wo ein Unternehmen früher nur die rohe Arbeitskraft eingekauft hat und sich um die Transformation in konkrete Arbeitsleistung kümmern musste, bringt der Arbeitskraftunternehmer heute weitgehend die Arbeitsfähigkeit zur konkreten Aufgabenerfüllung mit (vgl. Pongratz, Voß 2004: 24 f.).

2.2.2. Selbst-Ökonomisierung

Nicht nur das Verhalten während der Arbeit ändert sich. Auch das Verhältnis zu seiner Arbeitskraft ändert sich für den Arbeitskraftunternehmer. Er muss seine Arbeitskraft fortan als Ware betrachten, die es gilt, fortwährend und möglichst effektiv auf dem Arbeitsmarkt zu verkaufen. Dabei gilt es, die eigene Arbeitskraft auf der einen Seite immer wieder an den Anforderungen des Marktes selbst auszurichten und weiterzuentwickeln. Der Anspruch der Produktionsökonomie ist so zu erfüllen. Auf der anderen Seite muss die eigene Arbeitskraft gezielt und ununterbrochen auf betrieblicher und überbetrieblicher beworben werden, was dem Anspruch der Marktökonomie entspricht. Aus dem passiven, verberuflichten Arbeitnehmer, der sich nur selten auf dem Arbeitsmarkt aufhält, wird so ein strategisch handelnder Akteur beziehungsweise ein „Unternehmer seiner selbst“ (vgl. Pongratz, Voß 2004: 25).

2.2.3. Selbst-Rationalisierung

Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung wirken sich nicht nur auf das Berufsleben aus. Vielmehr ist der gesamte Lebenszusammenhang von diesen Veränderungen betroffen. Eine zweckgerichtete, alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende Durchgestaltung des gesamten Lebenszusammenhangs wird erforderlich. Oberstes Ziel ist dabei die systematische Ausrichtung auf die Erwerbsarbeit. Dabei verschwinden die seit der Industrialisierung zur Normalität gewordenen klaren Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben. Das zeigt z. B. die drastische Zunahme von privaten Organisations- und Kommunikationsmittel, die dabei helfen, Privat- und Berufsleben zu vereinbaren. Das Verhalten der neuen Arbeitnehmer gleicht dem Vorgehen von Anbietern herkömmlicher Waren. Auch hier wird der gesamte Betrieb darauf ausgerichtet, möglichst effektiv zu produzieren. Beim Arbeitskraftunternehmer ist das ganz ähnlich. Nur dass sein „Betrieb“ das eigene Leben ist, welches konsequent darauf ausgelegt wird, die eigene „Ware“ Arbeitskraft möglichst effektiv zu „produzieren“ und zu entwickeln bzw. an (neue) Anforderungen anzupassen (vgl. Pongratz, Voß 2004: 25).

2.3. Kritik am Konzept des Arbeitskraftunternehmers

Die bewusst pointiert gestalteten Thesen des Arbeitskraftunternehmers (vgl. Pongratz, Voß 2004b: 9) zogen entsprechende Kritik nach sich. Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über einige Kritikpunkte. Dabei wird ausschließlich Kritik am eigentlichen theoretischen Konzept des Arbeitskraftunternehmers betrachtet. Gesellschaftsdiskussionen um die Folgen des Arbeitnehmertums als Arbeitskraftunternehmer werden hier zunächst ausgeblendet und im Fazit am Ende noch einmal aufgegriffen.

Jürgen Strauß bestätigt, dass es Änderungen in der Arbeitswelt der letzten 20 Jahre gibt, die über viele Berufsgruppen hinweg als tiefgreifend empfunden werden. Der Arbeitskraftunternehmer erkläre, warum das geschieht, welche Anforderungen auf die Beschäftigten zukommen und welche Probleme damit verbunden sind. Deshalb hätten die Thesen des Arbeitskraftunternehmers so viel Beachtung gefunden. Es stelle sich aber die Frage, ob diese Veränderungen wirklich so neu und revolutionär sind, oder ob es sich nur um eine schon lang andauernde graduelle Veränderung handelt.

Die eigene Arbeitskraft selbst zu kontrollieren, zu vermarkten und zu reproduzieren sei eigentlich ein grundlegendes Charakteristikum der kapitalistischen Gesellschaft und nicht neu. Deshalb sei es zweifelhaft, ob hier von einem grundlegend neuen Sozialtypus gesprochen werden darf (vgl. Strauß 2002: 46 ff.).

Inwieweit die soziale Figur des Arbeitskraftunternehmers mittel- bis langfristig überhaupt lebensfähig ist, sei ebenfalls fraglich. Die Anforderungen an Arbeitskraftunternehmer bezüglich Handlungsautonomie, Eigenverantwortung und marktangepasster Rentabilitätskalkulation seien enorm. Die Ressourcen, die dazu zur Verfügung stehen, wie soziale Netzwerke, Orientierungshilfen und Beratung oder soziale Absicherung, seien häufig stark begrenzt. (vgl. Strauß 2002: 49 f.).

Michael Faust bemängelt die zu große Kompaktheit der Thesen, die durch den Arbeitskraftunternehmer aufgestellt werden. Die Typologie umfasse sowohl die subjektive Seite der Handlungsmöglichkeiten, -zwänge und -beschränkungen, als auch die objektive Seite der Arbeits-, Berufs- und Erwerbsorientierungen. Diese Kompaktheit mache eine empirische Diagnose oder prognostische Abschätzung der Realisierung, beziehungsweise die Verbreitung des Arbeitskraftunternehmers sehr schwer. Denn es müsse vieles erfüllt sein, wie zum Beispiel die Veränderung der Handlungsmöglichkeiten, -zwänge, -beschränkungen oder die individuelle Bereitschaft und Fähigkeit einer ausreichend großen Anzahl von Arbeitnehmern, sich auf alle drei Dimensionen des Arbeitskraftunternehmers einzulassen. Darüber hinaus geraten durch die gleichzeitige Betrachtung der drei Felder des Arbeitskraftunternehmers andere relevante Formen der Arbeitskraftnutzung und -reproduktion aus dem Blickfeld. Zum Beispiel die Tatsache, dass in empirischen Forschungen zu diesem Thema häufig eine starke Befürwortung der Selbst-Kontrolle mit einer starken Absicherungsmentalität einhergeht. Eine solche Kombination passe nicht zum „perfekten“ Arbeitskraftunternehmer, liege aber häufig im Interesse der befragten Arbeitnehmer (vgl. Faust 2002: 58 ff.).

Erstaunliche Entwicklungen durchlaufen nach Faust Arbeitskräfte in instabilen Beschäftigungsverhältnissen. Empirische Studien zeigten, dass diese Personengruppe sich wieder verstärkt an vorgegebenen beruflichen Mustern orientierten und auch in der Medien- und Softwarebranche, wo bisher besonders viele Arbeitskraftunternehmer beheimatet waren, ein Trend in Richtung berufsfachlich qualifizierter Arbeitskräfte beobachtbar sei (vgl. Faust 2002: 65).

Ein weiterer Kritikpunkt ist die Nichtbeachtung von Faktoren, deren Ursprung in der Umwelt des Arbeitskraftunternehmers zu finden ist. Gerade institutionelle Faktoren beeinflussten eine mögliche Verbreitung des verberuflichten Arbeitnehmers in hohem Maße. Faust nennt als Beispiel wohlfahrtsstaatliche Institutionen, die im Fall von Krankheit oder Arbeitslosigkeit unterstützten. Deshalb spricht Faust von einer „bedingten Prognose“ (Faust 2002: 70): Stimmt die Randbedingungen, sei es möglich, dass der Arbeitskraftunternehmer in Zukunft der bestimmende Arbeitkrafttypus sein wird. Sind die passenden Randbedingungen nicht vorhanden, so sei jedoch davon auszugehen, dass er sich nicht durchsetzen wird. Voß und Pongratz hätten hingegen in ihrem Auftakt Aufsatz von 1998 eine starke Prognose gewagt, indem sie die Behauptung aufstellten, dass der Arbeitskraftunternehmer in jedem Fall der Arbeitkrafttypus der Zukunft sei (vgl. Faust 2002: 70 ff.).

Gerhard Bosch bemängelt, dass die Untersuchungen zum Arbeitskraftunternehmer von Pongratz und Voß ausschließlich auf qualitativen und nicht repräsentativen Studien beruhten (vgl. Bosch 2000: 266). Eine repräsentative Studie des Instituts Arbeit und Technik, die die Jahre 1993 und 1998 umfasst, besage dagegen, dass die tayloristische Arbeitsorganisation in diesem Zeitraum sogar zugenommen hat, während die Mischform aus tayloristischer und posttayloristischer Arbeitsform abnimmt und die reine posttayloristische Arbeitsform, die dem Arbeitskraftunternehmer ähnlich ist, ebenfalls zunimmt. Entsprechend sieht Bosch keinen eindeutigen Trend zur Zunahme des Arbeitskraftunternehmers. Er geht von einer Zukunft aus, in der tayloristische und posttayloristische Arbeitsformen nebeneinander weiterexistieren (vgl. Bosch 2000: 253 f.).

2.4. Umgang mit der Kritik am Arbeitskraftunternehmer in dieser Arbeit

Der Kritik von Jürgen Strauß folgend ist es erforderlich, die aufgestellten Thesen des Arbeitskraftunternehmers äußerst detailliert zu betrachten. Selbst wenn die Veränderungen über die letzten Jahre und Jahrzehnte hinweg nur graduell verliefen, müsste es heute, aufgrund der vergangenen Zeit, eine nennenswerte Anzahl an Personen geben, die den Thesen des Arbeitskraftunternehmers zustimmen. Auch dem Kritikpunkt von Faust, nach welchem die Kompaktheit der Thesen und das Fehlen eines Schwellenwerts bemängelt werden, ist so zu begegnen. Einen Wert, ab dem eine Per-

son als Arbeitskraftunternehmer zu gelten hat, kann es so pauschal eher nicht geben. Allerdings kann eine genaue Untersuchung der einzelnen, mit dem Arbeitskraftunternehmer verknüpften Items ein sehr präzises Bild liefern, an welcher Stelle die Befragten dem Typ entsprechen oder nicht. Genauso können durch eine detaillierte Betrachtung Widersprüche aufgedeckt werden, wie zum Beispiel die von Faust erwähnte Kombination aus starker Befürwortung der Selbstkontrolle bei gleichzeitiger Absicherungsmentalität. Fälle wie diese mögen theoretisch zunächst widersprüchlich erscheinen, doch wenn ein solches Antwortverhalten bei einer nennenswerten Zahl an (zukünftigen) Arbeitnehmern empirisch beobachtbar ist, wird es sich lohnen, sich damit auseinanderzusetzen. Hier gilt es auch genau zu untersuchen, inwieweit es Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen gibt. Laut Strauß ist zum Beispiel der Trend in Richtung Arbeitskraftunternehmer in Medien- und Softwareberufen rückläufig.

Die Kritik von Strauß, dem Arbeitskraftunternehmer stünden zu wenige Ressourcen zur Verfügung, um dauerhaft überlebensfähig zu sein, zielt auch auf ein generelles Problem des Konzepts des Arbeitskraftunternehmers ab. Dieses unterscheidet nicht, wie ansonsten in der Arbeitswissenschaft üblich, zwischen Arbeitsanforderungen auf der einen, und Arbeitsressourcen auf der anderen Seite (vgl. Bullinger 1994: 3f.). Der Arbeitskraftunternehmer fokussiert sich stark auf die Anforderungen, die die Arbeit an die Erwerbepersonen stellt, und lässt die Arbeitsressourcen größtenteils außer Acht (vgl. Pongratz, Voß 2004b: 9).

Welche Folgen eine solche Ungleichverteilung auf die Betroffenen haben kann, zeigt das „job demands-ressources model“ von Bakker und Demerouti. Es orientiert sich an der oben genannten Aufteilung nach Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen. Arbeitsressourcen sind physische, psychologische, soziale oder organisationale Aspekte die dazu dienen, Arbeitsziele zu erreichen. Außerdem sind Arbeitsressourcen auch Maßnahmen, die die persönliche Entwicklung unterstützen. Sie sind somit wichtig für die Bewältigung von Arbeitsanforderungen, spielen aber auch unabhängig davon eine Rolle für das persönliche Wohlbefinden. Arbeitsanforderungen sind als die physischen, organisationalen und/oder psychischen Aspekte der Arbeit definiert, die psychologische beziehungsweise physische (emotionale oder kognitive) Anstrengungen oder Fertigkeiten erfordern. Treffen nun hohe Arbeitsanforderungen auf geringe Arbeitsressourcen, wie im Falle des Arbeitskraftunternehmers, so ist die

Wahrscheinlichkeit hoch, dass es bei der betroffenen Person zu Stress oder sogar zu einem Burnout kommen kann. Auf der anderen Seite stellt es für den Arbeitgeber aber verschenktes Potenzial dar, wenn zu viele Arbeitsressourcen zu geringen Anforderungen gegenüber stehen. Deshalb ist es im Allgemeinen wünschenswert, wenn sich Arbeitsressourcen und Arbeitsanforderungen die Waage halten, um optimale Arbeitsergebnisse zu erzielen (vgl. Bakker, Demerouti 2006: 3 ff.). Deshalb gilt es in dieser Arbeit auch zu unterscheiden, welche Arbeitsanforderungen die Befragten erfüllen möchten und welche Arbeitsressourcen sie dabei als erforderlich betrachten. Ein solches Vorgehen ermöglicht eine genauere Überprüfung, inwieweit das Konzept des Arbeitskraftunternehmers unter heutigen Studierenden realistisch ist oder nicht.

Dass Pongratz und Voß den Arbeitskraftunternehmer als starke Prognose formuliert haben, die unabhängig von Randbedingungen eintreten wird, ist, in Anbetracht der aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, ein interessanter Untersuchungsansatz. Denn die Randbedingungen haben sich, speziell in einzelnen Branchen, massiv verändert. Als das Konzept des Arbeitskraftunternehmers in den 1990er entwickelt wurde, war ein Begriff wie „Fachkräftemangel“ noch ein Fremdwort. Der sich abzeichnende demografische Wandel, der immer weniger Nachwuchskräfte zur Folge haben wird, wurde von den Arbeitgebern noch nicht wahrgenommen (vgl. Pötzsch 2013: o. S.). Das ist heute anders. Im Jahr 2012 hatten laut der Studie „Talent Shortage“ der ManpowerGroup 42 Prozent der deutschen Unternehmen Probleme bei der Suche nach geeigneten Fachkräften (vgl. o. V. 2012: 4). Unter diesen Voraussetzungen wird es interessant sein zu beobachten, ob ein Konzept, welches Erwerbstätigen derartig viel abverlangt, von Bedeutung ist, oder ob neuere Überlegungen, wie zum Beispiel die Diskussion um die „Generation Y“, näher an der Wirklichkeit sind. Diese geht von Anfang an von einem sich wandelnden Arbeitsmarkt aus, in Folge dessen sich die Chancen für Erwerbstätige deutlich verbessert haben, da es, dank des demografischen Wandels und der guten wirtschaftlichen Lage, mehr zu besetzende Stellen als Bewerber gibt. Mit diesen Voraussetzungen hat sich für die Generation Y eine ganz neue Situation ergeben, die nachfolgend kurz vorgestellt wird.

Unter der Generation Y versteht man die zwischen 1980 und 2000 Geborenen. Das „Y“ steht dabei für das englische Wort „why“, zu Deutsch „warum“. Der Generation Y wird nachgesagt, dass sie alles hinterfragt und sich vor allem einen Beruf mit Sinn wünscht (vgl. Stalinski 2013: o. S.). Sie sind häufig bestens ausgebildet, mit den

neuen Medien von Kindesbeinen an vertraut und dank des demografischen Wandels und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel, den viele Unternehmen heute schon spüren, als Arbeitnehmer sehr begehrt (vgl. Werle 2012: o. S.). Dieser Situation ist sich die Generation Y bewusst und bei der Berufswahl entsprechend „wählerisch wie eine Diva“ (Buchhorn, Werle 2011: 1). Anspruchsvoll wie keine andere Generation zuvor, treten sie potenziellen Arbeitgebern gegenüber und formulieren häufig eine Reihe von Wünschen, die viele Unternehmen vor ungeahnte Herausforderungen stellen (vgl. Buchhorn, Werle 2011: 1).

Der Wunschberuf sollte, wie oben bereits erwähnt, sinnvoll sein und möglichst flache Hierarchien im Unternehmen beinhalten. Aber auch die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf ist Vielen von Bedeutung. Flexible Arbeitszeiten sind gewünscht, aber nicht nur, wie im Falle des Arbeitskraftunternehmers, aufgrund beruflicher Anforderungen, sondern auch um das Privatleben besser gestalten zu können. Entsprechend sollte ein Unternehmen, welches auf die Generation Y als zukünftige Arbeitnehmer setzt, auf die Verträglichkeit von Beruf und Familie achten (vgl. Buchhorn, Werle 2011: 2). Sind diese Voraussetzungen gegeben, ist die Generation Y sehr engagiert und keineswegs eine „Null-Bock-Generation“, wie sie häufig bezeichnet wird (vgl. Stalinski 2013: o. S.). Sie steht Herausforderungen durchaus aufgeschlossen gegenüber und ist in der Lage, effektiv in Teams zu arbeiten (vgl. Werle 2012: o. S.). Probleme hat die Generation Y, wenn es darum geht, Konflikte auszufeuchten und unpopuläre Entscheidungen, auch gegen Widerstand, durchzusetzen. Sie denken kooperativ und in Netzwerken und sind auf der anderen Seite eher konfliktscheu. Autoritäten haben für sie eine geringere Bedeutung und Führungsaufgaben zu übernehmen ist nicht mehr unbedingt das oberste Ziel. Hier können für Unternehmen Probleme entstehen, wenn es darum geht, zukünftige Führungspositionen zu besetzen (vgl. Werle 2012: o. S.).

Somit stellt die Generation Y eine Art Gegenentwurf zum Arbeitskraftunternehmer dar, indem nicht die Arbeitsanforderungen, denen die Erwerbstätigen förmlich ausgeliefert sind, im Mittelpunkt stehen, sondern die Arbeitsressourcen, die von den Erwerbstätigen aktiv eingefordert werden.

Der Kritik von Gerhard Bosch wird im Laufe der Arbeit ebenfalls Rechnung getragen. Mit Hilfe einer Clusteranalyse soll sich zeigen, ob sich innerhalb der Stichprobe verschiedene Gruppen ausfindig machen lassen, um zu überprüfen, ob sich neben

dem Arbeitskraftunternehmer auch weiterhin die klassische tayloristische Arbeitsform findet. Im gleichen Schritt lässt sich darüber hinaus auch feststellen, ob es eine Gruppe gibt, die der Generation Y nahe kommt, wie groß diese ist und wie sie sich vom Arbeitskraftunternehmer unterscheidet.

2.5. Anpassung des Konzepts des Arbeitskraftunternehmers an die Befragung von Studierenden

Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers ist ursprünglich auf Erwerbstätige ausgerichtet (vgl. Pongratz, Voß 2004b: 9). Sie wurden direkt zu ihrer Arbeitssituation, ihrer Berufsbiografie usw. befragt (vgl. Pongratz, Voß 2004b: 267 ff.). Es macht offensichtlich keinen Sinn, Studierende auf diese Art und Weise zu befragen, da hier in den meisten Fällen keine langjährige Berufserfahrung vorhanden ist. Deshalb wird das Konzept dahingehend angepasst, dass Studierende befragt werden, wie sie sich ihre zukünftige Erwerbsarbeit vorstellen, beziehungsweise wie sie gerne arbeiten wollen. Für eine solche Anpassung sprechen mehrere Argumente. Zum einen erlaubt die für Studierende überwiegend positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, dass sie in der Lage sind, gegenüber potenziellen Arbeitgebern ihre Vorstellungen und Wünsche vorzubringen und durchzusetzen. Und auch nach Pongratz und Voß ist es nicht nur der Druck von außen, der immer mehr Menschen in Richtung des Arbeitskraftunternehmers drängt. Viele möchten sich auch aus eigenem Antrieb heraus in Richtung des Arbeitskraftunternehmers entwickeln (vgl. Pongratz 2002: 18). Der Wunsch, wie ein Arbeitskraftunternehmer zu arbeiten, könnte sich dementsprechend auch unter Studierenden finden, die für gewöhnlich dem Veränderungsdruck der Arbeit noch nicht in großem Umfang ausgesetzt waren. Zum anderen sind es die „wichtigen zukunftssträchtigen Erwerbsfelder“ (Pongratz 2002: 16), wie zum Beispiel die Medien- und die IT-Branche, in denen nach Pongratz und Voß die Entwicklung hin zum Arbeitskraftunternehmer besonders schnell voranschreitet und die bei jungen Hochschulabsolventen besonders beliebt sind (vgl. Pongratz, Voß 2004b: 29). Studierende könnten sich schon heute daran orientieren. Nicht zuletzt ist die Arbeitskraftunternehmer-These als Prognose ausgelegt. Pongratz und Voß gehen davon aus, dass sie in Zukunft immer größere Bedeutung erlangen wird (vgl. Pongratz 2002: 16). Sollte dem so sein, könnten gerade Studierende, als die Arbeitnehmer von morgen, dem Typus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen.

3. Thesen

Thesen sind Aussagen, deren Richtigkeit behauptet wird, aber nicht offensichtlich ist. Sie sind wichtiger Bestandteil einer wissenschaftlichen Arbeit, da sie Argumentationslinien und Standpunkte zusammenfassen und in prägnanter Weise wiedergeben (vgl. Graeber 2010: 1). Zu diesem Zweck werden auf den folgenden Seiten Thesen über den Arbeitskraftunternehmer in Verbindung mit den befragten Studierenden aufgestellt. Dabei wird unterschieden zwischen der Hauptthese, den Ergänzungsthese und den Unterthesen. Die Hauptthese befasst sich dabei mit dem Arbeitskraftunternehmer als Ganzes, die Ergänzungsthese beschränken sich auf einzelne Gruppen von Befragten und präzisieren so die Hauptthese. Die Unterthesen sind nach den verschiedenen Feldern des Arbeitskraftunternehmers aufgeteilt, nach Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung, Selbst-Rationalisierung. Sie behandeln somit wesentliche Teilkonzepte des Arbeitskraftunternehmers getrennt. Ergänzend wird eine explorative These aufgestellt. Ziel ist, generell nach Arbeitnehmertypen zu suchen, um festzustellen, welche Bedeutung dem Arbeitskraftunternehmer zukommt.

3.1. Hauptthese

Hauptthese: Die heute Studierenden stellen sich vor, zukünftig nach dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers zu arbeiten.

Schon im Jahr 2004 zeigten empirische Untersuchungen, dass der Arbeitskraftunternehmer in der Arbeitswelt, zumindest zum Teil, schon angekommen ist.

„Zum Teil“, weil die Ergebnisse sehr stark über die einzelnen Felder des Arbeitskraftunternehmers hinweg variieren. Personen, die dem Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers vollständig und bezüglich aller Felder (Selbst-Kontrolle, -Ökonomisierung, -Rationalisierung) entsprechen, sind in der Realität nur sehr selten anzutreffen. Eher entsprechen Arbeitnehmende auf ein oder zwei Feldern dem Arbeitskraftunternehmer. Besonders die Selbst-Kontrolle scheint einen immer größeren Platz im Arbeitsalltag vieler Personen einzunehmen, während Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung eine deutlich kleinere Rolle spielen (vgl. Pongratz, Voß 2004a: 26 f.). Darüber hinaus sind Unterschiede zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen (vgl. Pongratz, Voß 2004b: 29) und zwischen den Ge-

schlechtern (vgl. Frey 2004: 61 ff.) beobachtbar. Daneben soll untersucht werden, welchen Einfluss die wahrgenommenen Berufschancen und die Berufserfahrung der Studierenden haben. Deshalb werden im Folgenden Ergänzungs- und Unterthesen nach diesem Muster aufgeteilt. Es stellt sich dabei die Frage, ob sich diese Muster auch wieder unter den befragten Studierenden finden lassen.

3.2.Unterthesen

Die folgenden Unterthesen sind zunächst in die jeweiligen Felder des Arbeitskraftunternehmers, Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung, gegliedert. Die Felder selbst sind wiederum unterteilt in eine Unterthese, die das gesamte Feld thematisch erfasst und weitere Unterthesen, die einen Ausschnitt des jeweiligen Feldes näher beleuchten.

3.2.1. Thesen zur Selbst-Kontrolle

Unterthese 1: Die Studierenden stellen sich vor, dass ihre zukünftige Arbeitsweise jener der Selbst-Kontrolle gemäß dem Arbeitskraftunternehmer entspricht.

Unter „Selbst-Kontrolle“ ist im Sinne des Arbeitskraftunternehmers zu verstehen, dass die Arbeitnehmenden den Umformungsprozess ihres Fähigkeiten-Potentials in konkrete Arbeitsleistung selbst steuern und überwachen. Das Ergebnis zählt und nicht mehr wie, wo, wann oder mit wem eine Aufgabe erledigt wird (vgl. Pongratz, Voß 2004b: 24).

Unterthese 2: Die Studierenden möchten selbst entscheiden, auf welche Weise sie die Aufgaben in ihrem zukünftigen Beruf erfüllen.

Ein Kernelement des Arbeitskraftunternehmers ist seine Eigenständigkeit, wenn es darum geht Mittel und Wege zu finden, um Arbeitsaufgaben zu erfüllen (vgl. Lang 2000: 28). Die immer komplexer werdenden Aufgaben erfordern immer häufiger Vorgehensweisen, für die es keine eindeutigen und vorgegebenen Lösungswege gibt. Der Arbeitskraftunternehmer muss diese Lösungswege selbst entwickeln. Als Folge daraus werden zum einen die persönlichen Eigenschaften und Fertigkeiten der Arbeitnehmenden immer wichtiger für den Arbeitsprozess. In der Arbeits- und Industriesoziologie spricht man von „Subjektivierung“ (vgl. Minssen 2006: 151). Zum

anderen kommt es auch auf Unternehmensseite zu Änderungen. Führungskräfte übernehmen nicht mehr die komplette Planung, sondern setzen auf eine Kontextsteuerung. Das heißt, Ziele und Rahmenbedingungen (Budgetgrenzen, Zuständigkeitsbereiche und ähnliches) werden vorgegeben oder mit den Beschäftigten ausgehandelt. Wie diese Ziele dann innerhalb dieser Rahmenbedingungen erreicht werden ist nicht entscheidend (vgl. Zabrodsky 2010: 46).

Auf der anderen Seite entspricht diese Anforderung dem Wunsch vieler Arbeitnehmer nach mehr Freiheit und Selbstverwirklichung im Beruf (vgl. Pelizzari o. J.: 1). Die Subjektivierung von Arbeit ist also im Idealfall auf beiden Seiten erwünscht. Dieser Fall wird dann als „doppelte Subjektivierung“ bezeichnet (vgl. Minssen 2006: 152). Ob die Studierenden der doppelten Subjektivierung offen gegenüberstehen und dementsprechend selbst entscheiden möchten, auf welche Weise sie Aufgaben in ihrem zukünftigen Beruf erfüllen, wird an dieser Stelle nachgegangen.

Unterthese 3: Die Studierenden wünschen sich räumliche und zeitliche Freiheit.

Entwicklungen im Bereich der Telearbeit haben es ermöglicht, dass die Arbeit häufig nicht mehr an einen bestimmten Ort gebunden ist. Dank Laptops, Smartphones, Tablets und ähnlichem ist es möglich, auch unterwegs oder von zu Hause aus zu arbeiten. Daneben spielt auch eine Rolle, dass es immer weniger Arbeitsplätze im Bereich der Produktion in Deutschland gibt und dafür immer mehr Beschäftigte im Bürobereich zu finden sind (vgl. Jacobsen 2010: 204). Und für gewöhnlich lassen sich diese Arbeiten wesentlich einfacher per Telearbeit erledigen, als Aufgaben in der Produktion (vgl. Harabi u. a. 2001: 17). Dabei haben frühere Forschungen ergeben, dass unter Arbeitnehmern ein Interesse für Telearbeit durchaus besteht (vgl. Harabi u. a. 2001: 18).

Daneben sind Unternehmen immer häufiger darauf angewiesen, dass ihre Arbeitnehmenden zeitlich flexibel eingesetzt werden können. Zum einen können so Auftragsspitzen besser abgefangen werden, zum anderen kann auch häufig effektiver an komplexen Problemen gearbeitet werden, wenn nicht zum Beispiel um Punkt 17 Uhr alle Arbeitnehmenden ihre Arbeit einstellen müssen. Deshalb verbreiten sich Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit immer weiter (vgl. Lang 2002: 26). Doch diese flexiblen Arbeitszeiten sind nicht nur von Seiten der Unternehmen erwünscht. Auch Arbeitnehmende betonen, dass ihnen flexible

Arbeitszeiten wichtig sind, um Arbeit und Privatleben besser miteinander verbinden zu können (vgl. Gesterkamp 2000: 354 f.). Inwieweit Studierende das genauso sehen, wird mit der hier vorgestellten Unterthese herausgefunden werden.

Unterthese 4: Die Studierenden möchten sich Arbeitsziele selbst setzen beziehungsweise die Ziele gemeinsam mit ihren Vorgesetzten aushandeln.

Zielvereinbarungen spielen in der Arbeitswelt seit den 90er Jahren eine immer größere Rolle. Waren sie früher nur in der Führungsetage verortet, werden sie heute häufig im gesamten Unternehmen eingesetzt und sind mittlerweile in fast jeder Branche zu finden (vgl. Schmierl 2010: 368). So werden Voraussetzungen geschaffen, die dazu geeignet sind, eigenverantwortliches Arbeiten zu unterstützen. Dabei ist hervorzuheben, dass Zielvereinbarungen nur dann erfolgreich sind, wenn sie nicht als starre Vorgaben von oben kommen, sondern zwischen Arbeitnehmende und Vorgesetzten ausgehandelt werden (vgl. Glowka o. J.: o. S.). Aber möchten Studierende sich ihre Arbeitsziele überhaupt selbst setzen? Dieser Frage wird mit Unterthese 4 nachgegangen.

3.2.2. Thesen zur Selbst-Ökonomisierung

Unterthese 5: Die Studierenden stellen sich vor, dass ihre zukünftige Arbeitsweise jener der Selbst-Ökonomisierung gemäß dem Arbeitskraftunternehmer entspricht.

Unter „Selbst-Ökonomisierung“ ist im Sinne des Arbeitskraftunternehmers zu verstehen, dass Beschäftigte ihre Arbeitskraft selbst aktiv herstellen, erhalten und anbieten.

Unterthese 6: Die Studierenden möchten in Zukunft ihre Fähigkeiten und Leistungen selbst aktiv herstellen und betreiben.

In Zeiten, in denen es immer weniger feste Berufsgrenzen gibt, wird es auch immer entscheidender, sich selbst um die eigenen Fähigkeiten zu kümmern. Eindeutig vorgegebene Fortbildungswege, die für jeden gleich sind, wird es in Zukunft immer seltener geben. Die einzelne Person ist immer mehr gefordert, sich die für ihre Zwecke spezifischen Kompetenzen anzueignen (Voß 2007: 65 f.). Die Arbeitnehmenden sind selbst gefordert, sinnvolle Fortbildungsprogramme zu identifizieren. Einerseits kann sich der Einzelne so wirklich nur auf den Gebieten weiterbilden, die einen interessieren und die wichtig für den Arbeitsalltag sind. Andererseits entstehen so auch ganz

neue Anforderungen, etwa jene, abschätzen zu können, welche Fähigkeiten in Zukunft wichtig werden. Arbeitnehmende sind also gefordert, ein persönliches Bildungsmanagement zu betreiben, um so auf die individuellen Anforderungen der neuen Arbeitswelt reagieren zu können (vgl. Voß 2007: 70). Es gilt zu überprüfen, ob Studierende in Zukunft auch bereit sind ihre Fähigkeiten und Leistungen selbst aktiv herzustellen.

Unterthese 7: Die Studierenden möchten ihre Arbeitskraft in Zukunft auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene selbst aktiv anbieten und damit sicherstellen, dass ihre Fähigkeiten gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden.

Bei der Suche nach Möglichkeiten sich weiterzuentwickeln, müssen die Arbeitnehmenden auch immer den Markt im Blick behalten und ihre eigenen Fähigkeiten vermarkten. Wer im Unternehmen ausschließlich passiv abwartet, bis er gebraucht wird, ist schnell außen vor. Vielmehr gilt es, sich auch im innerbetrieblichen Wettbewerb anzubieten und die eigene Leistung möglichst effektiv einbringen und präsentieren zu können. Wer sich nicht danach verhält gilt als unselbstständig, unflexibel, lernunfähig oder nicht teamfähig (vgl. Voß 2001: 10).

Noch wichtiger sind diese Fähigkeiten auf dem übergeordneten Arbeitsmarkt. Während man sich hier früher typischer Weise nach der Schulzeit einmalig aufgehalten hat um dann ein Unternehmen zu finden, für das man sein gesamtes Erwerbsleben arbeitet, gibt es heute immer mehr befristete oder freie Arbeitnehmende, die sich ständig, beziehungsweise in kurzer Folge auf dem Arbeitsmarkt bewähren müssen. Dadurch werden Anforderungen, die zuvor nur punktuell im Lebenslauf auftraten, zur Normalität, denen sich die Arbeitnehmenden stetig stellen müssen (vgl. Voß 2001: 10). In welchem Umfang auch Studierende diesen Anforderungen entsprechen möchten, ist das Thema dieser Unterthese.

3.2.3. Thesen zur Selbst-Rationalisierung

Unterthese 8: Die Studierenden stellen sich vor, dass ihre zukünftige Arbeitsweise jener der Selbst-Rationalisierung gemäß dem Arbeitskraftunternehmer entspricht.

Unter „Selbst-Rationalisierung“ im Sinne des Arbeitskraftunternehmers ist zu verstehen, dass Arbeitnehmende ihr gesamtes Leben so gestalten, dass sie ihre Arbeitskraft optimal einsetzen können.

Unterthese 9: Die Studierenden sehen sich in der Lage, die vielfältigen Aufgaben und Rollen, die die Vermengung von Privat- und Berufsleben mit sich bringen, zu erfüllen.

Die Vermengung von Privat- und Berufsleben erfordert einen erhöhten Organisationsaufwand. Nicht nur innerhalb des Berufs, sondern auch mit Freunden und Familie müssen Termine und/oder Aufgaben koordiniert werden und häufig mehrere Aufgaben zur gleichen Zeit erledigt werden. Denn während das eine Projekt noch läuft, gilt es schon das nächste Projekt vorzubereiten oder sich gar einen neuen Arbeitgeber oder Auftrag zu suchen. Daneben gilt es, das Privatleben unter diesen Voraussetzungen zu organisieren. Eine Folge daraus kann auch ein häufiger Rollenwechsel sein. Innerhalb des Berufes, aber auch speziell innerhalb des gesamten Lebenszusammenhangs. Gerade wenn man zu Hause arbeitet, kann man im einen Moment Projektleiter und im nächsten schon wieder Mutter oder Vater sein (vgl. Voß 2001: 10 f.). Studierende werden solche Erfahrungen in ihrem bisherigen Leben vermutlich eher seltener gemacht haben. Trotzdem soll an dieser Stelle herausgefunden werden, inwieweit sie im Moment überhaupt bereit sind, vielfältige Aufgaben und Rollen zu erfüllen.

Unterthese 10: Die Studierenden möchten ihre zukünftige Lebensführung an den Anforderungen des Berufs orientieren.

Die Veränderungen im Arbeitsalltag beschränken sich nicht nur auf den beruflichen Bereich. Auch das Privatleben ist davon betroffen. Immer häufiger müssen Privat- und Berufsleben aufeinander abgestimmt werden. Ein Beispiel ist dabei die räumliche Mobilität. Immer mehr junge Menschen sind bereit, für eine interessante Tätigkeit einen Umzug in Kauf zu nehmen (vgl. o. V. 2010: o. S.). Eine repräsentative Studie aus dem Jahr 2009 hat ergeben, dass, nach dem Zusammenzug mit dem Partner, ein Jobwechsel der zweithäufigste Grund für einen Umzug in Deutschland ist (vgl. Böhm 2009: o. S.). Pongratz und Voß fassen diese Anforderungen unter dem Begriff der „Lebensführung“ zusammen (vgl. Pongratz, Voß 1998: 132). Ob ähnliche Tendenzen auch unter Studierenden festzustellen sind, ist die Frage, der hier nachgegangen wird.

Unterthese 11: Um Studium und Privatleben zu vereinbaren nutzen Studierende private Organisations- und Kommunikationsmittel.

Die Anforderung, Privatleben und Beruf miteinander in Einklang zu bringen, gewinnt an Bedeutung. Wo auf der einen Seite flexible Arbeitszeiten neue Möglichkeiten für das Privatleben bieten, wird es auf der anderen Seite immer schwieriger, beide Lebensbereiche zu vereinbaren und organisieren. Ein Indiz hierfür ist die Zunahme an privaten Organisations- und Kommunikationsmitteln, wie Taschenkalender oder Smartphones, die immer häufiger genutzt werden (vgl. Pongratz, Voß 2004b: 25). Es gilt an dieser Stelle herauszufinden, ob dieser Trend bereits bei den Studierenden angekommen ist, um Studium und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Sollte dem so sein, ist davon auszugehen, dass viele Studierende auch in ihrem Berufsleben ähnlich agieren werden.

Unterthese 12: Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verwischen, insofern, als Studierende auch ihre Freizeit und Freizeitaktivitäten nutzen, um in der Arbeitswelt voranzukommen.

In einem unsicheren, durch ständige Veränderung oder Wettbewerb geprägten Arbeitsumfeld spielen Kontakte bzw. Netzwerke eine große Rolle. So sind interessante Aufträge oder Arbeitsstellen auch über eigentlich private Vereinigungen, wie zum Beispiel Sportvereine, zu finden. Auch in diesem Bereich verwischen also die Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem. So verwundert es nicht, dass es Ratgeber gibt, die dazu auffordern gezielt privates „Networking“ zu betreiben um im Beruf voran zu kommen. Egal ob auf Partys, in Vereinen, beim Einkaufen oder beim Bahnfahren – überall bieten sich Chancen, die aber ganz bewusst genutzt werden wollen (vgl. Fey 2008: 126 ff.). Es ist davon auszugehen, dass Studierende, die sich schon während des Studiums entsprechend verhalten, auch später im Arbeitsleben Privates für berufliche Zwecke nutzen werden.

3.2.4. Ergänzungsthesen

Neben der Frage, ob Studierende von heute allgemein den Thesen des Arbeitskraftunternehmers entsprechen, soll im Rahmen dieser Arbeit auch untersucht werden, ob sich innerhalb der Studierenden bestimmte Gruppen finden lassen, die dies mehr oder weniger tun, beziehungsweise ob es andere Einflussfaktoren gibt, die das Antwortverhalten beeinflussen. Im Folgenden wird deshalb nach Berufswunsch und Geschlecht unterschieden. Außerdem wird die Rolle der wahrgenommenen Berufsaussichten und der gesammelten Berufserfahrung untersucht.

Ergänzungsthese 1: Das Antwortverhalten der Befragten, die eine Karriere in der Medien, Berater- oder IT-Branche oder an der Universität anstreben, entspricht dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers eher als das der Befragten, die sich für andere Berufe interessieren.

Thomas Gesterkamp setzt sich in seinem Artikel „Coole Leute mit heißen Jobs. Neue Selbstständige in einer Vorreiterbranche“ mit dem Arbeitskraftunternehmer im Mediensektor auseinander und hat hier vor allem das Fernsehen und die negativen Folgen des Arbeitskraftunternehmers im Blick. „Projektarbeit, Werkverträge, erzwungene Selbstständigkeit: Die Beschäftigten der Informationswirtschaft gelten als Vorboten einer allgemeinen Entwicklung. Vor allem bei den privaten Fernsehstationen ist das feste Arbeitsverhältnis zur Ausnahme, die Auftragsarbeit dagegen zur Regel geworden.“ (Gesterkamp 2000: 352) Allerdings werden diese Entwicklungen von den überwiegend jungen Beschäftigten nicht negativ aufgefasst. Diese wollen vielmehr die Freiheiten, die dieses Modell mit sich bringt und nehmen die Nachteile dafür gerne in Kauf (vgl. Gesterkamp 2000: 345 f.).

Auch die IT-Branche gilt als eine der Vorreiter bezüglich des Arbeitskraftunternehmers. Zwar gibt es im allgemeinen Arbeitsablauf enorme Unterschiede zwischen großen, etablierten und ehemals fordistisch geprägten Unternehmen und kleinen Start-ups, aber vor allem im Bereich der Selbst-Kontrolle lassen sich mittlerweile durchgehend Gemeinsamkeiten feststellen. In der IT-Branche ist Projektarbeit weit verbreitet und eigenverantwortliches Arbeiten wird gefördert und gefordert. Kontrolle findet indirekt über Zielvereinbarungen und Kontextsteuerung statt, da besonders in der IT der Weg zum Ziel häufig unbekannt ist. Unter „Kontextsteuerung“ versteht man, dass die Rahmenbedingungen, die für die Zielerreichung benötigt werden, zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten vor Projektbeginn ausgehandelt werden (vgl. Baukrowitz, Boes 2002: 276 f.). Darüber hinaus verlaufen die Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben häufig fließend. So wird zum Beispiel auch in der Freizeit Fachliteratur gelesen, was aber häufig gar nicht als Arbeit wahrgenommen wird, da ein starkes persönliches Interesse am Thema besteht (vgl. Eichmann 2002: 187). Der Wunsch nach Freiheit und Selbstverwirklichung ist bei Beschäftigten in der IT-Branche stark ausgeprägt (vgl. Eichmann 2002: 189). Auch hier liegen die Untersuchungen schon einige Jahre zurück und es wird sich zeigen, inwieweit heutige Stu-

dierende, die sich in Richtung der IT-Branche orientieren, den Thesen des Arbeitskraftunternehmers in besonderer Weise entsprechen.

Unter jungen Forschern konnte man in letzter Zeit ebenfalls einen Trend in Richtung Arbeitskraftunternehmer ausmachen. Zumindest in der Untersuchungsgruppe von Thomas Daniel Zabrodsky, der in seiner Dissertation im Jahr 2011 eben diese zu Berufs- und Privatleben befragt hat, finden sich einige Hinweise auf den Arbeitskraftunternehmer. So verschwimmen häufig die Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit, es wird nicht mehr unbedingt immer am selben Ort und zu regelmäßigen Zeiten gearbeitet und die Umwelt verlangt ein schnelles und flexibles Anpassen an Veränderungen. Sie müssen sich eigenständig Informationen im Raum der Universität beschaffen und sich ständig für die potenzielle nächste Aufgabe attraktiv halten und sichtbar sein. Dabei sind sie häufig Unsicherheiten ausgesetzt und wandeln nur von einer Anstellung zur nächsten ohne Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Daneben nimmt die Selbst-Kontrolle zu, indem an den Universitäten immer mehr auf Selbstverwaltung und eigenverantwortliches Arbeiten gesetzt wird. Zusammengefasst erfüllen heutige Nachwuchsforscher einen Großteil der Merkmale, die Pongratz und Voß dem Arbeitskraftunternehmer zuschreiben (vgl. Zabrodsky 2011: 191 f.)

Die letzte Berufsgruppe, die in diesem Abschnitt erwähnt werden soll, sind die Berater. Diese Gruppe lässt sich nur schwer eingrenzen, da sie in unterschiedlichsten Berufsfeldern anzutreffen sind. Roland Springer nennt in seinem Aufsatz „Der Berater als Arbeitskraftunternehmer“ zum Beispiel Steuer- und Finanzberater, Familien- und Lebensberater, Serviceberater, Verkaufsberater, Vermögensberater, Rechtsberater und Unternehmensberater. Oder, ganz allgemein, einfach alle, die spezifisches Wissen an Kundschaft weitergeben bzw. verkaufen (vgl. Springer o. J.: 1 f.). Berater agieren häufig im Sinne des Arbeitskraftunternehmers. Sie entwickeln eine entsprechende Arbeits- und Leistungsorientierung und müssen flexibel auf Boom- oder Krisenzeiten reagieren. Häufig sind instabile Arbeitsverhältnisse anzutreffen. Sind Berater auf dem Markt gefragt, präferieren viele die Selbstständigkeit, läuft es nicht so gut, versuchen sie in etablierten Beratungsfirmen unterzukommen. Außerdem wird die Tätigkeit als Berater häufig als Sprungbrett gesehen, um später eine Karriere außerhalb der Beraterbranche zu starten. Der Berater-Arbeitsmarkt ist deshalb von einem regen Kommen und Gehen gekennzeichnet. Die Aufgaben sind abwechslungs-

reich und erfordern eine ständige Optimierung der eigenen Fähigkeiten (vgl. Springer o. J.: 5 ff.).

Es gilt an dieser Stelle zu untersuchen, ob sich diese Tendenzen in Richtung des Arbeitskraftunternehmers auch unter heutigen Studierenden, die einen Beruf in der Medien-, IT- oder Beraterbranche oder als Nachwuchsforscher anstreben, in besonderem Umfang finden lassen.

Ergänzungsthese 2: Das Antwortverhalten weiblicher Befragter stimmt mit dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers in stärkerem Maße überein, als das Antwortverhalten männlicher Befragter.

Michael Frey warf in seinem Aufsatz aus dem Jahr 2004 die Frage auf, ob der typische Arbeitskraftunternehmer weiblich ist. Er knüpft dabei an die Untersuchungen von Pongratz und Voß an, die in ihrer empirischen Untersuchung herausfanden, dass besonders qualifizierte Frauen dem Typus „Arbeitskraftunternehmer“ entsprechen, eine Erklärung dafür aber größtenteils schuldig blieben (vgl. Frey 2004: 67). Neben dem hohen Qualifizierungsgrad kennzeichnet diese Frauen ein bestimmter Lebensabschnitt. Es handelt sich entweder um jüngere Frauen ohne Kinder beziehungsweise Familie, oder um Frauen mittleren Alters, deren Kinder typischer Weise ausgezogen sind (vgl. Frey 2004: 64).

Frey konzentriert sich im Folgenden vor allem auf letztgenannte Frauen mittleren Alters. Durch Um- und Neustrukturierungen in vielen Unternehmen, häufig einhergehend mit einer Dezentralisierung der Standorte, entstanden viele Führungspositionen in der mittleren Managementebene, die überproportional häufig von eben diesen Frauen besetzt wurden. Sie brachten, neben einer passenden fachlichen Qualifikation und Erfahrung die Bereitschaft mit, räumlich und zeitlich flexibel zu arbeiten, hatten die Fähigkeit zur Selbstorganisation und ein hohes Maß an Eigeninitiative. Und diese Eigenschaften entsprachen genau den Anforderungen der neu geschaffenen Arbeitsplätze (vgl. Frey 2004: 64).

Aber woher kommen diese außergewöhnlichen Eigenschaften? Ein Grund hierfür findet sich in den Untersuchungen von Pongratz und Voß. Für Frauen ist der übliche formelle Karriereweg über die betrieblichen Hierarchien nach wie vor nicht so leicht zugänglich, wie ihren männlichen Kollegen, weshalb für sie eher die unkonventionellen Karrierewege und Quereinstiege in Frage kommen (vgl. Pongratz, Voß 2004b:

211). Daneben fühlten sich besonders Frauen aus Ostdeutschland durch das dortige, bis Ende der 80iger Jahre andauernde, sozialistische System häufig in ihren Karrierebestrebungen ausgebremst und entwickelten so nach der Wende eine besondere intrinsische Arbeitsmotivation, die zu einem besonders ausgeprägten beruflichen Engagement führte (vgl. Völker 1999: 216 ff.).

Die zweite Gruppe von Frauen, also die jüngeren ohne Familie und Kinder, soll in der hier vorliegenden Arbeit im Mittelpunkt der Diskussion stehen. Sowohl Pongratz und Voß als auch Frey stellen bezüglich dieser Gruppe keine weiteren Untersuchungen an. Deshalb soll in dieser Arbeit untersucht werden, inwieweit schon die Vorstellungen der befragten Studentinnen dem Bild des Arbeitskraftunternehmers eher entsprechen, als die Vorstellungen ihrer männlichen Kommilitonen.

Ergänzungsthese 3: Studierende mit guten Berufsaussichten entsprechen eher den Thesen des Arbeitskraftunternehmers, als Studierende, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt schlechter einschätzen.

Pongratz und Voß gehen davon aus, dass Personen, die auf dem Arbeitsmarkt begehrt sind, vom Arbeitskraftunternehmer profitieren können und sich freiwillig in diese Richtung orientieren, da sie gegenüber potenziellen Arbeitgebern in einer guten Verhandlungsposition sind und sich so maximalen Ertrag sichern können (vgl. Pongratz, Voß 2004b: 31). Dementsprechend kann in der hier vorliegenden Untersuchung vermutet werden, dass das Antwortverhalten von Studierenden, die sich selbst gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen, den Thesen des Arbeitskraftunternehmers eher entsprechen, als die Aussagen von Studierenden, die ihre berufliche Zukunft eher negativ sehen.

Ergänzungsthese 4: Studierende, die während des Studiums einschlägige Berufserfahrung sammeln konnten, entsprechen den Thesen des Arbeitskraftunternehmers eher, als Studierende, die gar keine oder wenig Berufserfahrung sammeln konnten.

Der Arbeitskraftunternehmer wurde ursprünglich als Konzept für Personen entwickelt, die bereits im Berufsleben sind und entsprechende Berufserfahrung vorweisen können. Studierende waren bisher nicht die Zielgruppe. Deshalb wird an dieser Stelle überprüft, inwieweit sich die Berufserfahrung der Studierenden, die diese zum Beispiel durch Praktika sammeln konnten, auf das Antwortverhalten auswirkt und ob

Studierende, die schon mit dem Berufsleben vertraut sind, dem Arbeitskraftunternehmer eher entsprechen.

3.3.Thesen zur Exploration von Arbeitnehmertypen

Explorative These: Neben dem reinen Arbeitskraftunternehmer existieren auch Mischtypen sowie, in geringerer Anzahl, die älteren Arbeitnehmertypen.

Neben der Überprüfung der Thesen zum Arbeitskraftunternehmer soll, der Kritik von Bosch folgend (vgl. Bosch 2000: 253 f.), kontrolliert werden, inwieweit sich unter den befragten Studierenden Gruppen ausmachen lassen, die auf Mischformen beziehungsweise weitere Wunscharbeitsformen schließen lassen. Aufgrund der theoretischen Überlegungen ist von mindestens drei Gruppen auszugehen, deren Eigenschaften im Folgenden kurz vorgestellt werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass noch weitere Gruppen gefunden werden.

3.3.1. Der Arbeitskraftunternehmer

Es ist davon auszugehen, dass es eine Gruppe gibt, die den oben aufgeführten Thesen des Arbeitskraftunternehmers in besonderem Maße entspricht. Die befragten in dieser Gruppe möchten sich selbst führen, ihre eigene Arbeitskraft selbst aktiv herstellen, erhalten und anbieten und sie richten ihren gesamten Lebenszusammenhang auf die Arbeit aus. Es ist davon auszugehen, dass diese Gruppe mittlerweile bei den hier befragten Studierenden eine zahlenmäßig größere Rolle spielt als der ältere Typus des verberuflichten Arbeitnehmers.

3.3.2. Der verberuflichter Arbeitnehmer

Als ein Gegenmodell zum Arbeitskraftunternehmer ist der verberuflichte Arbeitnehmer zu sehen. Wie, wo und wann gearbeitet wird ist vorgegeben, Karriere wird innerhalb eines Betriebs gemacht und ist vorgezeichnet, Arbeit und Privatleben sind streng getrennt. Es ist davon auszugehen, dass das Antwortverhalten einer solchen Gruppe gegensätzlich zum Arbeitskraftunternehmer ausfällt. Außerdem sollte erkennbar, sein dass diese Gruppe zahlenmäßig unter den Studierenden eine weniger bedeutende Rolle spielt als der Arbeitskraftunternehmer, sie also durch den Arbeits-

kraftunternehmer beziehungsweise andere, neuere Typen erkennbar verdrängt werden.

3.3.3. Die Generation Y

Die Generation Y kann als ein weiteres Gegenmodell zum Arbeitskraftunternehmer verstanden werden, allerdings auf andere Art und Weise als der verberuflichte Arbeitnehmer. Um zwischen Generation Y und Arbeitskraftunternehmer sauber unterscheiden zu können, müssen in der Untersuchung Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen getrennt betrachtet werden. Typische Arbeitskraftunternehmer sehen sich dabei in der Lage hohe Arbeitsanforderungen zu erfüllen und fordern eher weniger Arbeitsressourcen. Die Generation Y zeigt das umgekehrte Bild. Sie fordert viele Arbeitsressourcen und ist bei den Arbeitsanforderungen eher zurückhaltend. (siehe Kapitel 2.4). Auch der Gruppe der Generation Y sollten, der aktuellen Diskussion folgend, deutlich mehr Studierende angehören, als der Gruppe der verberuflichten Arbeitnehmer.

4. Methoden

4.1.Forschungsmethodik

Im folgenden Abschnitt soll die zugrundeliegende Forschungsmethodik dieser Arbeit näher beleuchtet werden. Zu diesem Zweck wird zuerst der Fraunhofer Kopfarbeit-Index (KAI) vorgestellt, dessen Erhebung als Datengrundlage dient. Es folgt die Methodik des eingesetzten Forschungsinstruments. Es handelt sich dabei um eine Onlinebefragung, die zwar einige Vorteile gegenüber klassischen Befragungsmethoden mit sich bringt, aber im Gegenzug auch mit einigen Schwierigkeiten zu kämpfen hat. Darauf soll in diesem Abschnitt ebenfalls eingegangen werden.

4.1.1. Design von KAI

Mit KAI möchte das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO untersuchen, unter welchen Bedingungen Menschen im Bereich der Kopfarbeit heute arbeiten. Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie die Attraktivität dieser Jobs bewertet wird, vor allem vor dem Hintergrund, Mitarbeitende im Unternehmen zu halten und neue Mitarbeitende für Tätigkeiten zu gewinnen.

Zu diesem Zweck werden vier Themenfelder definiert, die, folgt man KAI, für die momentanen Trends in der Kopfarbeit stehen:

- Arbeitssteuerung: Der Trend zu mehr Wettbewerb, Selbstführung und Selbstmanagement in Unternehmen löst alte Führungskonzepte ab.
- Arbeitsaufgaben: Versteckte Anforderungen zu vermehrter Zusammenarbeit, parallele Bearbeitung mehrerer Aufgaben und Rollenwechsel, z. B. in der Projektarbeit, machen einen nicht unbeträchtlichen Anteil der Arbeit aus und führen zu einer Anreicherung.
- Arbeitsrahmen: Die Arbeitnehmenden sind mit steigenden Flexibilitätsanforderungen konfrontiert, nach Zeit und Ort, sowie mit der Anforderung zur Selbstgestaltung des Arbeitsplatzes.
- Arbeitskompetenzen: Die Kompetenzentwicklung sowie die Beschaffung benötigten Wissens ist in erster Linie Aufgabe der Arbeitnehmenden.

Neben diesen Anforderungen werden im zweiten Teil der Umfrage zu allen vier Feldern jeweils zwei Fragen zu entsprechenden Ressourcen gestellt. Wird zum Beispiel im Feld „Arbeitsrahmen“ Flexibilität gefordert, was Arbeitszeit und -ort betrifft, so

sollte es auf der anderen Seite möglich sein, ebendiese Arbeitszeiten und -orte auch selbst zu bestimmen und den Anforderungen anzupassen. Dieser Aufbau orientiert sich an dem oben bereits erwähnten Job Demands-Resources-Modell (siehe Kapitel 2.4).

Die Trends, die der KAI-Umfrage zugrunde liegen, sind eng verknüpft mit den Thesen des Arbeitskraftunternehmers, weshalb die Daten aus dieser Befragung auch für die hier vorliegende Arbeit verwendet werden können. Neben den aktuellen Kopfarbeitenden werden im Rahmen von KAI auch die Studierenden als die zukünftigen Kopfarbeitenden danach gefragt, wie sie sich ihre spätere Arbeit vorstellen. Sie sind die erste Gruppe, die im Rahmen von KAI befragt wurde und deren Daten in der hier vorliegenden Arbeit verwendet werden.

Es bleibt zu klären, was unter „Kopfarbeit“ im Sinne von KAI eigentlich zu verstehen ist. Dies soll das Thema des folgenden Abschnitts sein.

4.1.2. Definition von Kopfarbeit

„Kopfarbeit“ ist in den Sozial- und Arbeitswissenschaften ein bisher selten benutzter Begriff. Er ist aber eng mit dem Begriff der „Wissensarbeit“ verknüpft. Diese ist wiederum ein Forschungsfeld, in dem sich viele Wissenschaftler aufhalten und es dementsprechend viele unterschiedliche Meinungen gibt, was unter Wissensarbeit überhaupt zu verstehen ist. Deshalb zunächst ein Überblick über einige Definitionen von Wissensarbeit. Anschließend wird näher erläutert inwiefern sich „Kopfarbeit“ von „Wissensarbeit“ unterscheidet. Für die hier vorliegende Arbeit sind diese Definitionen von Bedeutung, da so verdeutlicht wird, welche Zielgruppe durch KAI angesprochen wird.

4.1.2.1. Wissensarbeit

Über die letzten Jahrzehnte ist im Bereich der Erwerbsarbeit in Deutschland ein klarer Trend erkennbar: Während es immer weniger Arbeitsplätze im Bereich des produzierenden Gewerbes gibt, steigt die Zahl der wissensintensiven Tätigkeiten immer weiter an (vgl. Schabel 2012: o. S.). Dementsprechend befassen sich auch immer mehr Forscher mit diesem Thema und versuchen sich daran, eine genaue Beschreibung für diesen Begriff zu finden. Dieser Abschnitt gibt einen kurzen Überblick über zwei geläufige Definitionen von Davenport und Hermann.

Eine der zentralen Definitionen von Wissensarbeit stammt von Thomas H. Davenport. Er versteht unter „Wissensarbeit“ alle hoch qualifizierten Tätigkeiten, die ihren Schwerpunkt im Erwerb, Erzeugung oder Anwendung von Wissen haben. Wissensarbeit ist nur sehr selten durch Routine, sondern vielmehr durch Vielfalt und Ausnahmen gekennzeichnet und wird von Angehörigen freier Berufe bzw. Fachkräfte ausgeführt, die ein breites Spektrum an Fertigkeiten und Kompetenzen mitbringen. Wissensarbeit umfasst Tätigkeiten wie Entwickeln, Werben, Lehre, Forschen, sowie Dienstleistungen im Bereich Recht, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensberatung. Auch Managementprozesse wie Strategieentwicklung und Planung gehören dazu (vgl. Davenport et al. 1996: 54).

Sibylle Hermann ergänzt, dass das besondere an der Wissensarbeit die immateriellen Leistungen sind, die durch sie hervorgebracht werden. Als Beispiele werden die Erstellung neuer Konzepte, neue Vorgehensweisen und Erfindungen genannt. In Abgrenzung dazu werden Tätigkeiten gesehen, deren Wertschöpfungsanteil hauptsächlich durch materielle Leistungen bestimmt ist, wie zum Beispiel die Montage von Produkten. Daneben betont sie die Wichtigkeit im Umgang mit „Nicht-Wissen“ im Arbeitsalltag von Wissensarbeitenden. Wissensarbeitende sind ständig mit neuen Aufgaben und Nicht-Wissen konfrontiert, für die es keine vorbestimmten Lösungswege gibt. Das Arbeiten an neuen Lösungen und somit auch die Beseitigung von Nicht-Wissen sind die typischen Aufgaben eines Wissensarbeitenden (vgl. Hermann 2004: 3 ff.).

4.1.2.2.Kopfarbeit

Im Gegensatz zur Wissensarbeit stellt die Kopfarbeit im Sinne von KAI geringere Anforderungen. Der ständige Umgang mit Nicht-Wissen, bzw. dessen Beseitigung, ist nicht unbedingt Hauptbestandteil der Aufgaben eines Kopfarbeitenden - kann es aber sein. Somit fallen zum Beispiel auch Verwaltungstätigkeiten in den Untersuchungsbereich von KAI, die zwar überwiegend routinemäßig ablaufen, aber in Ausnahmefällen auch Lösungen abseits der gewohnten Wege erfordern. Darüber hinaus wird die Vorstellung eines „reinen“ Wissensarbeitenden als unrealistisch angesehen. So müssen wahrscheinlich alle Wissensarbeitenden in ihrem Arbeitsalltag auch immer wieder Routinetätigkeiten, wie das Ausfüllen eines Formulars, ausüben. Die

Kopfarbeit ist deshalb ein Begriff, der zum einen realistischer und zum anderen in der Wirklichkeit viel häufiger anzutreffen ist als die Wissensarbeit.

Gemeinsam haben Kopfarbeit und Wissensarbeit den immateriellen Charakter. Es wird in beiden Fällen etwas hergestellt, was in den meisten Fällen nicht direkt „angefasst“ werden kann. Damit entspricht die Definition den Arbeitsfeldern der meisten Studierenden und kann für die hier vorliegende Untersuchung genutzt werden.

4.2. Design

Bei der zu KAI gehörenden Umfrage handelt es sich um eine sogenannte „Web-Survey“. Kennzeichnend dafür ist ein Fragebogen, der als Programm auf einem Web-Server aufgesetzt ist und von den Befragten direkt im Web-Browser zu beantworten ist (vgl. Esser u. a. 2008: 382). Das Umfrageprogramm und der Web-Server stammen vom Fraunhofer IAO und haben sich in vorangegangenen Umfragen bewährt.

Als Fragetyp werden hauptsächlich geschlossene Fragen verwendet. Diese haben den Nachteil, dass Befragte nicht in ihrem eigenen Referenzsystem antworten können und Antworten durch die Vorgaben in eine bestimmte Richtung gedrängt werden können, in die sie eigentlich gar nicht denken. Trotzdem überwiegen im hier vorliegenden Fall insgesamt die Vorteile dieses Fragetyps. Geschlossene Fragen sind grundsätzlich wesentlich einfacher und weniger fehleranfällig bei der Auswertung, da hier die Antwortvorgaben fest vorgegeben sind und Antworten der Befragten nicht erst im Nachhinein Auswertungskategorien zugeordnet werden müssen (vgl. Esser u. a. 2008: 332). Außerdem ist die Bandbreite der möglichen Antworten bei der hier vorliegenden Umfrage relativ klar. Entweder einer Aussage wird zugestimmt, oder sie wird abgelehnt (mit entsprechender Unterteilung zwischen diesen Extrempolen). Pretests haben darüber hinaus ergeben, dass das behandelte Thema Studierenden nicht fremd ist und sie in der Lage sind, innerhalb der Antwortvorgaben sinnvoll zu antworten. Zudem wird bei dieser Umfrage ein relativ breites Themenspektrum abgefragt, das mit offenen Fragen eine zeitlich zu umfangreiche Befragung ergeben würde (vgl. Porst 2008: 63 f.).

In der KAI-Umfrage werden hauptsächlich hypothetische Fragen verwendet, zu deren Beantwortung sich die Befragten in eine bestimmte Situation versetzen sollen, in

der sie tatsächlich nicht sind. Von Fragen dieser Art wird in der empirischen Sozialforschung eigentlich abgeraten, da sie für Befragte in vielen Fällen nur sehr schwer zu beantworten sind. Ausnahmen sind Situationen, die zwar hypothetisch sind, aber vorstellbar für die Befragten (vgl. Porst 2008: 100). In den Pretests zu KAI hat sich herausgestellt, dass heutige Studierende in der Lage sind, Fragen zu ihren zukünftigen Arbeitsvorstellungen zu beantworten. Vor allem Studierende aus höheren Semestern haben die nötigen Erfahrungen bereits in Praktika, Hiwi-Jobs oder ähnlichem gesammelt und können so ihre Wünsche und Forderungen bezüglich ihrer zukünftigen Arbeit problemlos einschätzen.

Pretests wurden auf zwei verschiedene Weisen von KAI-Mitarbeitern durchgeführt. Zunächst wurden Studierende persönlich, beziehungsweise per Skype interviewt. In diesem Rahmen wurden ihnen aus allen vier Trend-Bereichen von KAI Fragen gestellt, allerdings ohne Antwortvorgaben. So sollte herausgefunden werden, ob Studierende in der Lage sind, Fragen bezüglich ihrer beruflichen Zukunft überhaupt zu beantworten. Die Ergebnisse fielen positiv aus. Die Befragten konnten die ihnen gestellten Fragen ohne große Probleme beantworten. Bei einem zweiten Pretest füllten Studierende den fertigen Onlinefragebogen aus um zu testen, ob der Fragebogen technisch auf unterschiedlichen Computern funktioniert und ob Fragen und Antwortvorgaben verständlich sind - was durch die Kommentierung der Testpersonen bejaht werden kann.

Der Fragebogen deckt alle drei Teilbereiche (Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung, Selbst-Rationalisierung) des Arbeitskraftunternehmers im Großen und Ganzen ab. Aufgrund des begrenzten Umfangs einer Onlinebefragung und der Tatsache, dass der Fragebogen ursprünglich nicht für die hier vorliegende Untersuchung gedacht war, kann allerdings nicht jedes Detail des Konzepts des Arbeitskraftunternehmers erfasst werden. Während die Fragen zur Selbst-Rationalisierung relativ breit abgedeckt sind, auch aufgrund der thematischen Ausrichtung des Fragebogens, ist es besonders im Bereich der Selbst-Ökonomisierung und der Selbst-Rationalisierung schwierig jede Einzelheit im gleichen Umfang zu untersuchen.

Der Befragungszeitraum lag zwischen dem 11. September 2013 und dem 25. Oktober 2013. Aufgrund dieses Zeitraums ergeben sich Vor- und Nachteile. Ein Nachteil ist, dass der Termin am Ende der Semesterferien der Universitäten und Fachhoch-

schulen liegt. Potenzielle Befragte könnten durch Urlaub, Praktika oder Besuche bei der Familie nur schwer erreichbar sein. Andererseits ist das Ende des Sommers auch typischer Weise die Zeit, in denen Studierende ihr Studium beenden und sich dementsprechend Gedanken um ihre berufliche Zukunft machen. An dieser Stelle möchte KAI helfen und somit sollte eine Umfrage dieser Art zu diesem Zeitpunkt bei besagter Zielgruppe auf besonderes Interesse stoßen.

4.3.Instrument

Im folgenden Abschnitt wird der Fragebogen vorgestellt. Zu diesem Zweck wird den oben aufgestellten Hypothesen die jeweils passende Frage zugewiesen.

Hauptthese: Die heute Studierenden stellen sich vor, zukünftig nach dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers zu arbeiten

Um die Hauptthese zu untersuchen werden alle folgenden Fragen, die den Unterthesen zugeordnet werden, zusammen betrachtet. Zu diesem Zweck wird ein ungewichteter Summenindex erstellt, der alle Items beinhaltet, die nachfolgend aufgeführt werden. Da Items entweder vier oder sechs Antwortmöglichkeiten bieten, werden sie vor der Indexkonstruktion einander angeglichen. Aus den Sechserskalen werden Viererskalen, indem jeweils die Kategorien an den beiden Extrempolen zu einer Kategorie zusammengefasst werden. Somit sind alle Items, die der Index beinhaltet, gleich gewichtet. Anschließend werden die Items addiert und der entstandene Index wird durch die Anzahl der Items geteilt. Es entsteht ein Index, der einen Wert von null bis maximal drei erreichen kann, wobei die Null überhaupt nicht und die Drei voll und ganz dem Arbeitskraftunternehmer entspricht.

4.3.1. Unterthesen

4.3.1.1.Selbst-Kontrolle

Unterthese 1: Die Studierenden stellen sich vor, dass ihre zukünftige Arbeitsweise jener der Selbst-Kontrolle gemäß dem Arbeitskraftunternehmer entspricht.

Zunächst werden alle Items, die der Selbst-Kontrolle zugeordnet wurden, gemeinsam betrachtet, um die Unterthese 1 zu überprüfen. Dabei wird, analog zum Vorgehen bei

der Hauptthese, ein Index mit allen nachfolgenden Items der Selbst-Kontrolle erstellt, der einen Wert zwischen Null und Drei annehmen kann.

Unterthese 2: Die Befragten möchten selbst entscheiden, auf welche Weise sie die Aufgaben in ihrem zukünftigen Beruf erfüllen.

Abbildung 1: Items zur Unterthese 2

Item Nr.	Darstellung der Fragen im Online-Fragebogen									
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie viel Unterstützung hätten Sie gerne? Wie viel Eigenständigkeit wünschen Sie sich?</p> <p>Maximale Unterstützung: D.h., durch die Arbeit/ Ihre Führungskraft wird die Arbeit vorstrukturiert, organisiert u. ä. – es gibt keine Unklarheiten, die Verantwortung tragen andere. Dafür haben Sie weniger Eigenständigkeit.</p> <p>Maximale Eigenständigkeit: D.h., Sie bestimmen selbst – sind entsprechend gefordert, selbst zu organisieren etc. Sie verzichten dafür entsprechend auf Unterstützung und übernehmen mehr Verantwortung.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>maximale Unterstützung</th> <th>viel U.</th> <th>eher mehr U.</th> <th>eher mehr E.</th> <th>viel E.</th> <th>maximale Eigenständigkeit</th> <th>Keine Antwort</th> <th></th> </tr> </thead> </table>		maximale Unterstützung	viel U.	eher mehr U.	eher mehr E.	viel E.	maximale Eigenständigkeit	Keine Antwort	
	maximale Unterstützung	viel U.	eher mehr U.	eher mehr E.	viel E.	maximale Eigenständigkeit	Keine Antwort			
2a	<p>Maximale Unterstützung: Wer wann wie mit wem zusammenarbeitet ist vorbestimmt.</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td>Maximale Eigenständigkeit: Ich organisiere mich mit den Kollegen, Partnern etc. selbst.</td> </tr> </table>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Ich organisiere mich mit den Kollegen, Partnern etc. selbst.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Ich organisiere mich mit den Kollegen, Partnern etc. selbst.		
2b	<p>Maximale Unterstützung: Es gibt klare Vorgaben/Standards, wie bei der Aufgabenerledigung vorzugehen ist.</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td>Maximale Eigenständigkeit: Ich erarbeite mir selbst Vorgehensweisen.</td> </tr> </table>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Ich erarbeite mir selbst Vorgehensweisen.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Ich erarbeite mir selbst Vorgehensweisen.		
2c	<p>Maximale Unterstützung: Taucht ein Problem auf, schaltet sich meine Führungskraft ein.</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td>Maximale Eigenständigkeit: Taucht ein Problem auf, liegt es an mir, eine Lösung zu finden.</td> </tr> </table>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Taucht ein Problem auf, liegt es an mir, eine Lösung zu finden.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Taucht ein Problem auf, liegt es an mir, eine Lösung zu finden.		
2d	<p>Maximale Unterstützung: Ich arbeite an Arbeitsplätzen, die fertig geplant und ausgestattet sind.</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td>Maximale Eigenständigkeit: Die Ausstattung meiner Arbeitsplätze plane und organisiere ich selbst (Möbel, Hard-, Software).</td> </tr> </table>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Die Ausstattung meiner Arbeitsplätze plane und organisiere ich selbst (Möbel, Hard-, Software).
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Die Ausstattung meiner Arbeitsplätze plane und organisiere ich selbst (Möbel, Hard-, Software).		

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Ein Arbeitskraftunternehmer möchte seine Vorgehensweise selbst erarbeiten und Probleme, die auftreten, selbst lösen. Darüber hinaus entscheidet er, wie er mit wem zusammen arbeitet und welche technische Unterstützung er benötigt. Dementsprechend ist die These bestätigt, wenn die Mehrheit der Befragten diese Aufgaben eigenständig erfüllen möchten. Wie bei allen weiteren Items mit einer Sechskerskala

enthält diese die Werte von Null bis Fünf. „Maximale Unterstützung“ entspricht dabei einer Null, „Maximale Eigenständigkeit“ einer Fünf¹.

Unterthese 3: Die Studierenden wünschen sich räumliche und zeitliche Freiheit.

Abbildung 2: Items zur Unterthese 3

Item Nr.	Darstellung der Fragen im Online-Fragebogen									
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie viel Unterstützung hätten Sie gerne? Wie viel Eigenständigkeit wünschen Sie sich?</p> <p>Maximale Unterstützung: D.h., durch die Arbeit/ Ihre Führungskraft wird die Arbeit vorstrukturiert, organisiert u. ä. – es gibt keine Unklarheiten, die Verantwortung tragen andere. Dafür haben Sie weniger Eigenständigkeit.</p> <p>Maximale Eigenständigkeit: D.h., Sie bestimmen selbst – sind entsprechend gefordert, selbst zu organisieren etc. Sie verzichten dafür entsprechend auf Unterstützung und übernehmen mehr Verantwortung.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>maximale Unterstützung</th> <th>viel U.</th> <th>eher mehr U.</th> <th>eher mehr E.</th> <th>viel E.</th> <th>maximale Eigenständigkeit</th> <th>Keine Antwort</th> <th></th> </tr> </thead> </table>		maximale Unterstützung	viel U.	eher mehr U.	eher mehr E.	viel E.	maximale Eigenständigkeit	Keine Antwort	
	maximale Unterstützung	viel U.	eher mehr U.	eher mehr E.	viel E.	maximale Eigenständigkeit	Keine Antwort			
3a	<table border="1"> <tr> <td> <p>Maximale Unterstützung: Arbeitszeit, -ort, -platz sind (durch die Arbeit/ Führungskraft) festgelegt.</p> </td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td> <p>Maximale Eigenständigkeit: Ich bestimme, wann (Tage, Tageszeit) und wo (Ort, Raum, Arbeitsplatz) ich arbeite.</p> </td> </tr> </table>	<p>Maximale Unterstützung: Arbeitszeit, -ort, -platz sind (durch die Arbeit/ Führungskraft) festgelegt.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<p>Maximale Eigenständigkeit: Ich bestimme, wann (Tage, Tageszeit) und wo (Ort, Raum, Arbeitsplatz) ich arbeite.</p>
<p>Maximale Unterstützung: Arbeitszeit, -ort, -platz sind (durch die Arbeit/ Führungskraft) festgelegt.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<p>Maximale Eigenständigkeit: Ich bestimme, wann (Tage, Tageszeit) und wo (Ort, Raum, Arbeitsplatz) ich arbeite.</p>		
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie bereitwillig erfüllen Sie diese Flexibilitätsanforderungen?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>lehne ich ab</th> <th>sehr ungerne</th> <th>eher nicht so gerne</th> <th>eher gerne</th> <th>gerne</th> <th>sehr gerne</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> </table>		lehne ich ab	sehr ungerne	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort	
	lehne ich ab	sehr ungerne	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort			
3b	<table border="1"> <tr> <td>Man erwartet, dass Sie zwischen Arbeitsorten und Arbeitsplätzen flexibel wechseln.(i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </table>	Man erwartet, dass Sie zwischen Arbeitsorten und Arbeitsplätzen flexibel wechseln.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
Man erwartet, dass Sie zwischen Arbeitsorten und Arbeitsplätzen flexibel wechseln.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			
3c	<table border="1"> <tr> <td>Man erwartet, dass Sie den „virtuellen Raum“ (Internet, Intranet, soziale Netze) als Arbeitsraum belegen.(i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </table>	Man erwartet, dass Sie den „virtuellen Raum“ (Internet, Intranet, soziale Netze) als Arbeitsraum belegen.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
Man erwartet, dass Sie den „virtuellen Raum“ (Internet, Intranet, soziale Netze) als Arbeitsraum belegen.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Der Arbeitskraftunternehmer ist flexibel. Das betrifft sowohl die räumliche, als auch die zeitliche Dimension, die an dieser Stelle abgefragt werden. Er möchte selbst bestimmen, wann und wo er arbeitet.

Erwartungen seitens des zukünftigen Arbeitnehmers an seine zukünftige Arbeitsstelle sind die eine Seite, die Erwartungen des Arbeitgebers die andere. Flexible Arbeitszeiten und -orte heißen meistens auch, dass der Arbeitnehmer bei großem Bedarf jederzeit und überall verfügbar sein muss. Ein Arbeitskraftunternehmer muss unter Umständen auch zu ungewöhnlichen Zeiten arbeitsfähig sein und an ständig wechselnden Orten arbeiten. Ebenso muss heutzutage der „virtuelle Raum“ besetzt sein. Dies bedeutet zum Beispiel auch, dass die eigenen Arbeitsergebnisse im Internet

¹ „Maximale Unterstützung“ entspricht tatsächlich minimaler Eigenständigkeit. Um den Effekt des sozial erwünschten Verhaltens gering zu halten, wurden aber die positiven Formulierungen auf beiden Seiten der Antwortskalen verwendet.

veröffentlicht werden und dass man dort auch erreichbar ist (zum Beispiel in sozialen Netzwerken).

Unterthese 4: Die Studierenden möchten sich Arbeitsziele selbst setzen beziehungsweise die Ziele gemeinsam mit ihren Vorgesetzten aushandeln.

Abbildung 3: Items zur Unterthese 4

Item Nr.	Darstellung der Fragen im Online-Fragebogen																		
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie viel Unterstützung hätten Sie gerne? Wie viel Eigenständigkeit wünschen Sie sich?</p> <p>Maximale Unterstützung: D.h., durch die Arbeit/ Ihre Führungskraft wird die Arbeit vorstrukturiert, organisiert u. ä. – es gibt keine Unklarheiten, die Verantwortung tragen andere. Dafür haben Sie weniger Eigenständigkeit.</p> <p>Maximale Eigenständigkeit: D.h., Sie bestimmen selbst – sind entsprechend gefordert, selbst zu organisieren etc. Sie verzichten dafür entsprechend auf Unterstützung und übernehmen mehr Verantwortung.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>maximale Unterstützung</th> <th>viel U.</th> <th>eher mehr U.</th> <th>eher mehr E.</th> <th>viel E.</th> <th>maximale Eigenständigkeit</th> <th>Keine Antwort</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Maximale Unterstützung: Die Arbeitsziele sind vorbestimmt (durch Vorgaben/ die Aufgabenstellung).</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td>Maximale Eigenständigkeit: Meine Arbeitsziele setze ich mir selbst, ich stimme sie eigenständig mit anderen ab.</td> </tr> </tbody> </table>		maximale Unterstützung	viel U.	eher mehr U.	eher mehr E.	viel E.	maximale Eigenständigkeit	Keine Antwort		Maximale Unterstützung: Die Arbeitsziele sind vorbestimmt (durch Vorgaben/ die Aufgabenstellung).	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Meine Arbeitsziele setze ich mir selbst, ich stimme sie eigenständig mit anderen ab.					
	maximale Unterstützung	viel U.	eher mehr U.	eher mehr E.	viel E.	maximale Eigenständigkeit	Keine Antwort												
Maximale Unterstützung: Die Arbeitsziele sind vorbestimmt (durch Vorgaben/ die Aufgabenstellung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Meine Arbeitsziele setze ich mir selbst, ich stimme sie eigenständig mit anderen ab.											
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie bereitwillig erfüllen Sie diese Flexibilitätsanforderungen?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>lehne ich ab</th> <th>sehr ungerne</th> <th>eher nicht so gerne</th> <th>eher gerne</th> <th>gerne</th> <th>sehr gerne</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sie tragen selbst spürbar die Verantwortung für Ihre Arbeitsergebnisse und die Zielerreichung. (i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>		lehne ich ab	sehr ungerne	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort	Sie tragen selbst spürbar die Verantwortung für Ihre Arbeitsergebnisse und die Zielerreichung. (i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		
	lehne ich ab	sehr ungerne	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort												
Sie tragen selbst spürbar die Verantwortung für Ihre Arbeitsergebnisse und die Zielerreichung. (i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>												
4a																			
4b																			

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Zu einer eigenständigen Arbeitsweise gehört auch eine eigenständige Zielsetzung. Der Arbeitskraftunternehmer setzt sich Ziele selbst, beziehungsweise stimmt sie eigenständig mit anderen ab.

Wer sich seine Arbeitsziele selbst setzt, sollte auch für deren Erreichung verantwortlich sein. Ob das auch die Studierenden so sehen, soll an dieser Stelle herausgefunden werden.

4.3.1.2.Selbst-Ökonomisierung

Unterthese 5: Die Studierenden stellen sich vor, dass ihre zukünftige Arbeitsweise jener der Selbst-Ökonomisierung gemäß dem Arbeitskraftunternehmer entspricht

Um zu überprüfen, inwieweit die Befragten der Selbst-Ökonomisierung insgesamt positiv gegenüber stehen, werden zunächst alle Items, die nachfolgend der Selbst-

Ökonomisierung zugeteilt werden, gemeinsam betrachtet. Zu diesem Zweck wird ein Index mit allen Items der Selbst-Ökonomisierung angelegt, auf dieselbe Art und Weise wie oben bereits ausgeführt (Kapitel 4.3).

Unterthese 6: Die Studierenden möchten in Zukunft ihre Fähigkeiten und Leistungen selbst aktiv herstellen und betreiben.

Abbildung 4: Items zur Unterthese 6

Item Nr.	Darstellung der Fragen im Online-Fragebogen									
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie viel Unterstützung hätten Sie gerne? Wie viel Eigenständigkeit wünschen Sie sich?</p> <p>Maximale Unterstützung: D.h., durch die Arbeit/ Ihre Führungskraft wird die Arbeit vorstrukturiert, organisiert u. ä. – es gibt keine Unklarheiten, die Verantwortung tragen andere. Dafür haben Sie weniger Eigenständigkeit.</p> <p>Maximale Eigenständigkeit: D.h., Sie bestimmen selbst – sind entsprechend gefordert, selbst zu organisieren etc. Sie verzichten dafür entsprechend auf Unterstützung und übernehmen mehr Verantwortung.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>maximale Unterstützung</th> <th>viel U.</th> <th>eher mehr U.</th> <th>eher mehr E.</th> <th>viel E.</th> <th>maximale Eigenständigkeit</th> <th>Keine Antwort</th> <th></th> </tr> </thead> </table>		maximale Unterstützung	viel U.	eher mehr U.	eher mehr E.	viel E.	maximale Eigenständigkeit	Keine Antwort	
	maximale Unterstützung	viel U.	eher mehr U.	eher mehr E.	viel E.	maximale Eigenständigkeit	Keine Antwort			
6a	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Maximale Unterstützung: Bei Lernbedarf wird für mich eine geeignete Maßnahme ausgewählt.</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td>Maximale Eigenständigkeit: Bei Lernbedarf suche ich selbstständig nach einer geeigneten Maßnahme.</td> </tr> </tbody> </table>	Maximale Unterstützung: Bei Lernbedarf wird für mich eine geeignete Maßnahme ausgewählt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Bei Lernbedarf suche ich selbstständig nach einer geeigneten Maßnahme.
Maximale Unterstützung: Bei Lernbedarf wird für mich eine geeignete Maßnahme ausgewählt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Bei Lernbedarf suche ich selbstständig nach einer geeigneten Maßnahme.		
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie bereitwillig erfüllen Sie diese Kompetenzanforderungen?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>lehne ich ab</th> <th>sehr ungerne</th> <th>eher nicht so gerne</th> <th>eher gerne</th> <th>gerne</th> <th>sehr gerne</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> </table>		lehne ich ab	sehr ungerne	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort	
	lehne ich ab	sehr ungerne	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort			
6b	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Für neues Wissen/ Informationen suchen Sie selbst nach geeigneten Quellen, bewerten und erschließen diese.(i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Für neues Wissen/ Informationen suchen Sie selbst nach geeigneten Quellen, bewerten und erschließen diese.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
Für neues Wissen/ Informationen suchen Sie selbst nach geeigneten Quellen, bewerten und erschließen diese.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			
6c	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Sie ermitteln selbst Ihre zukünftigen Kompetenzbedarfe.(i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Sie ermitteln selbst Ihre zukünftigen Kompetenzbedarfe.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
Sie ermitteln selbst Ihre zukünftigen Kompetenzbedarfe.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Der Arbeitskraftunternehmer sucht sich geeignete Weiterbildungsmaßnahmen selbst aus. Darüber hinaus ist er auch in der täglichen Arbeit eigenständig, was z. B. die Suche neuer Wissensquellen betrifft.

Unterthese 7: Die Studierenden möchten ihre Arbeitskraft in Zukunft auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene selbst aktiv anbieten und damit sicherstellen, dass ihre Fähigkeiten gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden.

Abbildung 5: Items zur Unterthese 7

Item Nr.	Darstellung der Fragen im Online-Fragebogen									
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie viel Unterstützung hätten Sie gerne? Wie viel Eigenständigkeit wünschen Sie sich?</p> <p>Maximale Unterstützung: D.h., durch die Arbeit/ Ihre Führungskraft wird die Arbeit vorstrukturiert, organisiert u. ä. – es gibt keine Unklarheiten, die Verantwortung tragen andere. Dafür haben Sie weniger Eigenständigkeit.</p> <p>Maximale Eigenständigkeit: D.h., Sie bestimmen selbst – sind entsprechend gefordert, selbst zu organisieren etc. Sie verzichten dafür entsprechend auf Unterstützung und übernehmen mehr Verantwortung.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>maximale Unterstützung</th> <th>viel U.</th> <th>eher mehr U.</th> <th>eher mehr E.</th> <th>viel E.</th> <th>maximale Eigenständigkeit</th> <th>Keine Antwort</th> <th></th> </tr> </thead> </table>		maximale Unterstützung	viel U.	eher mehr U.	eher mehr E.	viel E.	maximale Eigenständigkeit	Keine Antwort	
	maximale Unterstützung	viel U.	eher mehr U.	eher mehr E.	viel E.	maximale Eigenständigkeit	Keine Antwort			
7a	<table border="1"> <tr> <td>Maximale Unterstützung: Notwendige Lern- und Entwicklungsziele werden mir genannt.</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> <td>Maximale Eigenständigkeit: Meine Lern-/ Entwicklungsziele suche und setze ich mir selbst.</td> </tr> </table>	Maximale Unterstützung: Notwendige Lern- und Entwicklungsziele werden mir genannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Meine Lern-/ Entwicklungsziele suche und setze ich mir selbst.
Maximale Unterstützung: Notwendige Lern- und Entwicklungsziele werden mir genannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Maximale Eigenständigkeit: Meine Lern-/ Entwicklungsziele suche und setze ich mir selbst.		
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie bereitwillig erfüllen Sie diese Anforderungen?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>lehne ich ab</th> <th>sehr ungern</th> <th>eher nicht so gerne</th> <th>eher gerne</th> <th>gerne</th> <th>sehr gerne</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> </table>		lehne ich ab	sehr ungern	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort	
	lehne ich ab	sehr ungern	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort			
7b	<table border="1"> <tr> <td>Sie sind dem Wettbewerb um Aufträge, Ansehen, Kontakte ausgesetzt.(i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </table>	Sie sind dem Wettbewerb um Aufträge, Ansehen, Kontakte ausgesetzt.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
Sie sind dem Wettbewerb um Aufträge, Ansehen, Kontakte ausgesetzt.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			
7c	<table border="1"> <tr> <td>Sie stellen selbst dar, was Ihre Erfolgsbeiträge und Leistungen sind.(i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </table>	Sie stellen selbst dar, was Ihre Erfolgsbeiträge und Leistungen sind.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
Sie stellen selbst dar, was Ihre Erfolgsbeiträge und Leistungen sind.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie bereitwillig erfüllen Sie diese Kompetenzanforderungen?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>lehne ich ab</th> <th>sehr ungern</th> <th>eher nicht so gerne</th> <th>eher gerne</th> <th>gerne</th> <th>sehr gerne</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> </table>		lehne ich ab	sehr ungern	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort	
	lehne ich ab	sehr ungern	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort			
7d	<table border="1"> <tr> <td>Sie sind Experte für Ihr Fachgebiet, arbeiten sich aber zusätzlich in andere Fachgebiete ein.(i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </table>	Sie sind Experte für Ihr Fachgebiet, arbeiten sich aber zusätzlich in andere Fachgebiete ein.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
Sie sind Experte für Ihr Fachgebiet, arbeiten sich aber zusätzlich in andere Fachgebiete ein.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Arbeitskraftunternehmer informieren sich selbst, welche Fähigkeiten für ihre eigene Karriere in Zukunft wichtig sind und welche nicht. Sie möchten sich außerdem dem Wettbewerb um Aufträge stellen und stellen selbst dar, was ihre Leistungen sind und werben somit für sich selbst. Um auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben ist es darüber hinaus wichtig, ein möglichst breites Spektrum an Fähigkeiten abzudecken und sich, wenn nötig, auch in zusätzliche Fachgebiete einzuarbeiten.

Abbildung 6: Items zur Unterthese 7

Item Nr.	Darstellung der Frage im Online-Fragebogen
7e	<p data-bbox="347 360 1054 392">Welche Anstellungsform wünschen Sie sich für den Berufseintritt?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="360 421 651 452"><input type="radio"/> Selbstständig tätig sein <li data-bbox="360 465 1002 497"><input type="radio"/> Für lange Zeit bei einem Arbeitgeber fest angestellt sein <li data-bbox="360 510 1123 542"><input type="radio"/> Fest angestellt sein, aber hin und wieder den Arbeitgeber wechseln <li data-bbox="360 555 979 586"><input type="radio"/> Bei mehreren Arbeitgebern gleichzeitig angestellt sein <li data-bbox="360 600 908 631"><input type="radio"/> Anderes, und zwar: <input style="width: 150px; height: 15px;" type="text"/> <li data-bbox="360 645 555 676"><input checked="" type="radio"/> Keine Antwort

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Ob ein Befragter sich auch dem überbetrieblichen Wettbewerb stellen möchte, wird mit der Frage oben indirekt erfasst. Möchte jemand bei mehreren Unternehmen gleichzeitig angestellt oder gar selbstständig tätig sein, so ist davon auszugehen, dass er auch dem überbetrieblichen Wettbewerb eher offen gegenüber steht. Die Skala umfasst (ordinal interpretierbare) Werte von Null bis Drei. „Selbstständig tätig sein“ erhält den höchsten Wert, „Bei mehreren Arbeitgebern gleichzeitig angestellt sein“ entspricht einer Zwei, „Fest angestellt sein, aber hin und wieder den Arbeitgeber wechseln“ erhält eine Eins und „Für lange Zeit bei einem Arbeitgeber fest angestellt sein“ eine Null.

4.3.1.3.Selbst-Rationalisierung

Unterthese 8: Die Studierenden stellen sich vor, dass ihre zukünftige Arbeitsweise jener der Selbst-Rationalisierung gemäß dem Arbeitskraftunternehmer entspricht.

Auch der Bereich der Selbst-Rationalisierung wird zunächst komplett betrachtet und nachfolgend werden die jeweiligen Teilbereiche fokussiert. Auch hier wird, ergänzend zu Einzelbetrachtungen, ein Index angelegt, der alle Items der Selbst-Rationalisierung umfasst.

Unterthese 9: Die Studierenden sehen sich in der Lage, die vielfältigen Aufgaben und Rollen, die die Vermengung von Privat- und Berufsleben mit sich bringen, zu erfüllen.

Abbildung 7: Items zur Unterthese 9

Item Nr.	Darstellung der Fragen im Online-Fragebogen								
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie bereitwillig erfüllen Sie diese besonderen Arbeitsanforderungen?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>lehne ich ab</th> <th>sehr ungern</th> <th>eher nicht so gerne</th> <th>eher gerne</th> <th>gerne</th> <th>sehr gerne</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> </table>		lehne ich ab	sehr ungern	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort
	lehne ich ab	sehr ungern	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort		
9a	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Sie bearbeiten mehrere Aufgaben zeitgleich.(i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Sie bearbeiten mehrere Aufgaben zeitgleich.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>				
Sie bearbeiten mehrere Aufgaben zeitgleich.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		
9b	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Sie üben mehrere Rollen aus (gleichzeitig oder im häufigen Wechsel).(i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Sie üben mehrere Rollen aus (gleichzeitig oder im häufigen Wechsel).(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>				
Sie üben mehrere Rollen aus (gleichzeitig oder im häufigen Wechsel).(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Ein Arbeitskraftunternehmer muss flexibel sein und, wenn nötig, mehrere Rollen ausüben und mehrere Aufgaben zeitgleich bearbeiten können.

Unterthese 10: Die Studierenden möchten ihre zukünftige Lebensführung an den Anforderungen des Berufs orientieren.

Abbildung 8: Items zur Unterthese 10

Item Nr.	Darstellung der Fragen im Online-Fragebogen								
	<p>Treffen diese Aussagen zu oder treffen sie nicht zu?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Trifft zu</th> <th>Trifft eher zu</th> <th>Trifft eher nicht zu</th> <th>Trifft nicht zu</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> </table>		Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Keine Antwort		
	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Keine Antwort				
10a	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Für eine interessante Arbeit/ gute Bezahlung wäre ich auch bereit, häufiger umzuziehen oder ins Ausland zu gehen.</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Für eine interessante Arbeit/ gute Bezahlung wäre ich auch bereit, häufiger umzuziehen oder ins Ausland zu gehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		
Für eine interessante Arbeit/ gute Bezahlung wäre ich auch bereit, häufiger umzuziehen oder ins Ausland zu gehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>				
	<p>Angenommen, Sie sind bereits 2 Jahre in Ihrem Job:</p> <p>Wie bereitwillig erfüllen Sie diese Flexibilitätsanforderungen?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>lehne ich ab</th> <th>sehr ungern</th> <th>eher nicht so gerne</th> <th>eher gerne</th> <th>gerne</th> <th>sehr gerne</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> </table>		lehne ich ab	sehr ungern	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort
	lehne ich ab	sehr ungern	eher nicht so gerne	eher gerne	gerne	sehr gerne	Keine Antwort		
10b	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Man erwartet, dass Sie jederzeit arbeitsfähig sind und schnell reagieren.(i)</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>	Man erwartet, dass Sie jederzeit arbeitsfähig sind und schnell reagieren.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Man erwartet, dass Sie jederzeit arbeitsfähig sind und schnell reagieren.(i)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Diese These deckt ein sehr weites Feld ab, das im Rahmen des vorliegenden Fragebogens unmöglich komplett erfasst werden kann. „Lebensführung“ kann hier viel bedeuten. Aber eine zweifellos starke Orientierung bezüglich der Arbeit ist die Bereitschaft, für einen Auftrag oder eine Anstellung den Wohnort zu wechseln und die Bereitschaft, jederzeit arbeitsfähig zu sein. Deshalb werden diese beiden Items herangezogen, um die These zu überprüfen. Das Item 10a enthält eine Viererskala, wobei „Trifft zu“ dem Wert Drei entspricht und „Trifft nicht zu“ dem Wert Null. Entsprechend sind alle folgenden Viererskalen zu lesen.

Unterthese 11: Um Studium und Privatleben zu vereinbaren nutzen Studierende private Organisations- und Kommunikationsmittel.

Abbildung 9: Items zur Unterthese 11

Item Nr.	Darstellung der Frage im Online-Fragebogen												
11	<p>Treffen diese Aussagen zu oder treffen sie nicht zu?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Trifft zu</th> <th>Trifft eher zu</th> <th>Trifft eher nicht zu</th> <th>Trifft nicht zu</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ich benutze einen (elektronischen) Kalender, um mein Privatleben und mein Studium zu organisieren.</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>		Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Keine Antwort	Ich benutze einen (elektronischen) Kalender, um mein Privatleben und mein Studium zu organisieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Keine Antwort								
Ich benutze einen (elektronischen) Kalender, um mein Privatleben und mein Studium zu organisieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>								

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Diese These kann durch oben stehende Frage problemlos überprüft werden.

Unterthese 12: Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verwischen, insofern, als Studierende auch ihre Freizeit und Freizeitaktivitäten nutzen, um in der Arbeitswelt voranzukommen.

Abbildung 10: Items zur Unterthese 12

Item Nr.	Darstellung der Frage im Online-Fragebogen												
12	<p>Treffen diese Aussagen zu oder treffen sie nicht zu?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Trifft zu</th> <th>Trifft eher zu</th> <th>Trifft eher nicht zu</th> <th>Trifft nicht zu</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ich suche mir Jobs/ pflege Kontakte/ bin Mitglied in Vereinigungen, die mir hilfreich erscheinen für mein Studium oder die zukünftige Arbeitstätigkeit.</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>		Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Keine Antwort	Ich suche mir Jobs/ pflege Kontakte/ bin Mitglied in Vereinigungen, die mir hilfreich erscheinen für mein Studium oder die zukünftige Arbeitstätigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Keine Antwort								
Ich suche mir Jobs/ pflege Kontakte/ bin Mitglied in Vereinigungen, die mir hilfreich erscheinen für mein Studium oder die zukünftige Arbeitstätigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>								

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Auch diese These kann im Rahmen des verwendeten Fragebogens nicht vollständig erfasst werden, da „Freizeit“ ein sehr weites Themenfeld umfasst. Die Umfrage beschränkt sich deshalb darauf, ob die Befragten gezielt in ihrer Freizeit nach Netzwerken suchen, die sie in ihrer beruflichen Karriere voran bringen, um zu überprüfen, wie viel Wahrheitsgehalt diese These aufweist.

4.3.2. Ergänzungsthese:

Ergänzungsthese 1: Das Antwortverhalten der Befragten, die eine Karriere in der Medien, Berater- oder IT-Branche oder an der Universität anstreben, entspricht dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers eher als das der Befragten, die sich für andere Berufe interessieren.

Abbildung 11: Items zur Ergänzungsthese 1

Name	Darstellung der Fragen im Online-Fragebogen
beruf	<p>Geben Sie ergänzend bitte noch den genauen Namen ihrer Studienrichtung an (z.B. Medizintechnik, Medienwissenschaften):</p> <input type="text"/> <p>Welchen Job wollen Sie nach dem Studium ausüben? Nennen Sie gerne auch mehrere Berufe oder eine ungefähre Berufsrichtung:</p> <input type="text"/>

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Um diese These zu überprüfen, wird der Berufswunsch der Studierenden abgefragt. Da viele Studierende in der Befragung möglicherweise noch keinen Berufswunsch nennen können oder wollen, fließt auch der Studiengang mit in die Untersuchung ein. Im Rahmen der Auswertung werden alle Berufswünsche und Studiengänge, die in Richtung Medien-, Berater-, Wissenschafts- und IT-Branche gehen, herausgefiltert, getrennt betrachtet und mit den jeweils übrigen Studierenden verglichen, um eventuelle Besonderheiten dieser Gruppen herauszufiltern.

Ergänzungsthese 2: Das Antwortverhalten weiblicher Befragter stimmt mit dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers in stärkerem Maße überein, als das Antwortverhalten männlicher Befragter.

Abbildung 12: Items zur Ergänzungsthese 2

Name	Darstellung der Frage im Online-Fragebogen
gender	<p>Was ist ihr Geschlecht?</p> <p><input type="radio"/> Weiblich</p> <p><input type="radio"/> Männlich</p> <p><input checked="" type="radio"/> Keine Antwort</p>

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

An dieser Stelle werden die Befragten nach ihrem Geschlecht aufgeteilt und es wird verglichen, inwieweit es geschlechterspezifische Unterschiede in einzelnen Bereichen oder über alle Thesen hinweg gibt. Dabei entspricht „Weiblich“ in der späteren Auswertung dem Wert Null und „Männlich“ dem Wert Eins.

Ergänzungsthese 3: Studierende mit guten Berufsaussichten entsprechen eher den Thesen des Arbeitskraftunternehmers, als Studierende, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt schlechter einschätzen.

Abbildung 13: Items zur Ergänzungsthese 3

Name	Darstellung der Frage im Online-Fragebogen												
chance	<p>Treffen diese Aussagen zu oder treffen sie nicht zu?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Trifft zu</th> <th>Trifft eher zu</th> <th>Trifft eher nicht zu</th> <th>Trifft nicht zu</th> <th>Keine Antwort</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ich rechne mir gute Chancen aus, nach dem Studium einen adäquaten, gut bezahlten Job zu bekommen.</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input checked="" type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>		Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Keine Antwort	Ich rechne mir gute Chancen aus, nach dem Studium einen adäquaten, gut bezahlten Job zu bekommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Keine Antwort								
Ich rechne mir gute Chancen aus, nach dem Studium einen adäquaten, gut bezahlten Job zu bekommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>								

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Wie Studierende ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt abschätzen, wird mit der Frage in Abbildung 13 erfasst. Es gilt zu ermitteln, wie sich die Berufsaussichten auf das Antwortverhalten bei den Fragen zur Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung auswirken.

Ergänzungsthese 4: Studierende, die während des Studiums einschlägige Berufserfahrung sammeln konnten, entsprechen den Thesen des Arbeitskraftunternehmers eher, als Studierende, die gar keine oder wenig Berufserfahrung sammeln konnten.

Abbildung 14: Items zur Ergänzungsthese 4

Name	Darstellung der Frage im Online-Fragebogen
erfah	<p>Wie viel Berufserfahrung konnten Sie bereits sammeln?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> (fast) keine <input type="radio"/> Die üblichen Pflichtpraktika während des Studiums <input type="radio"/> Mehr als üblich, aber eher fachfremd (außer evtl. Pflichtpraktika).(i) <input type="radio"/> Mehr als üblich, auch in einem studienfachnahen Berufsfeld.(i) <input checked="" type="radio"/> Keine Antwort

Quelle: eigene Darstellung nach Fraunhofer IAO 2013: o. S

Berufserfahrung können Studierende heute in vielfältiger Art und Weise sammeln. Deshalb berücksichtigt diese Frage nicht nur, ob, sondern auch in welchem Umfang und wie nah am (potenziellen) zukünftigen Beruf die Befragten bereits Berufserfahrung sammeln konnten. Eine große Anzahl von Studierenden ist dabei während des Studiums verpflichtet, ein Praktikum zu absolvieren, aber auch darüber hinaus gibt es Möglichkeiten. Das können klassische Aushilfsjobs in Restaurants oder in der Pro-

duktion sein, die mit dem eigentlichen Studium eher wenig zu tun haben und wobei man zwar etwas über das Berufsleben allgemein, aber nicht über den eigentlich angestrebten Beruf im Speziellen lernt. Es können aber auch Anstellungen als Hilfwissenschaftler oder Werksstudent sein, bei denen Studierende Berufserfahrung in studienfachnahen Berufsfeldern erlangen. Letztere wird an dieser Stelle als die wertvollere Berufserfahrung definiert, da sie häufig einen realistischen Einblick in die zukünftige Beschäftigung gewährt. In der folgenden Auswertung werden den einzelnen Antwortmöglichkeiten Werte von Null bis Drei zugewiesen. Null entspricht der Antwortmöglichkeit „(fast) keine“, Drei „Mehr als üblich, auch in einem studienfachnahen Berufsfeld“.

4.3.3. Clusteranalyse

Explorative These: Neben dem reinen Arbeitskraftunternehmer existieren auch Mischtypen sowie, in geringerer Anzahl, die älteren Arbeitnehmertypen.

Das Ziel einer Clusteranalyse ist ganz allgemein „eine Menge von Objekten in Gruppen (Cluster) zu unterteilen, wobei jede Gruppe in sich möglichst homogen und die Gruppen untereinander möglichst heterogen sein sollten“ (Brosius 1998: 721). Sie sucht nach Befragten, die ein möglichst ähnliches Antwortmuster über alle Items hinweg aufweisen, und fasst diese Befragten in Gruppen zusammen (vgl. Brosius 1998: 721). Es gibt unterschiedliche Arten der Clusteranalysen. Im hier vorliegenden Fall soll eine Clusterzentrenanalyse durchgeführt werden. Gegenüber der ebenfalls gebräuchlichen hierarchischen Clusteranalyse führt diese bei großen Stichproben zu wesentlich übersichtlicheren Ergebnissen, ist aber weniger transparent und kann nicht so differenziert gesteuert werden. Außerdem wird die Anzahl der Cluster bei der Clusterzentrenanalyse von vornherein aufgrund theoretischer Vorüberlegungen festgelegt (Brosius 1998: 721). Im hier vorliegenden Fall ist von mindestens drei Clustern auszugehen (siehe Kapitel 3.3), wobei nicht auszuschließen ist, dass daneben auch Mischtypen existieren, weshalb auch Berechnungen für eine größere Clusterzahl angestellt werden sollen, um dann das beste Modell zu wählen. In die Clusteranalysen fließen alle oben vorgestellten Items der Ergänzungs- und Unterthesen ein.

4.4. Die Stichprobe

Die Zielgruppe der KAI-Umfrage sind Studierende aller Fachrichtungen, die als zukünftige Arbeitnehmende gesehen werden. Es handelt sich um eine relativ gesteuerte und bewusste Auswahl (vgl. Esser 2008 u. a.: 297). „Relativ“, weil versucht wird, ausschließlich Studierende zu erreichen. Es kann aber nicht garantiert werden, dass nicht auch Nicht-Studierende an der Umfrage teilnehmen. Allerdings enthält die Survey eine Frage, ob man studiert oder nicht und es werden der Name der Universität und des Studiengangs abgefragt. Befragte, die weder den Namen ihres Studiengangs, noch den der Universität, angegeben haben, wurden im Vorfeld herausgefiltert. Ebenso wie Befragte, die angaben nicht zu studieren. Die Teilnehmer wurden über unterschiedliche Wege erreicht. Zum einen vor Ort auf Veranstaltungen des IAO (unter anderem auf einer Informationsveranstaltung für Studierende), zum anderen wurden über die Pressestelle des IAO E-Mails mit dem Link zur Umfrage und der Bitte zur Weiterleitung an die Studierenden an verschiedene Universitätsinstitute verschickt sowie Fraunhofer-Newsletter mit der Zielgruppe Studierende. Außerdem wurden am Campus der Universität Stuttgart mehrere Plakate an Orten aufgehängt, an welchen sich für gewöhnlich viele Studierende aufhalten (Bibliotheken, Mensen, usw.) und befreundete Studierende von Hilfswissenschaftlern des IAO wurden gebeten an der Umfrage teilzunehmen und den Link zur Teilnahme an deren studierende Freunde weiterzuleiten.

Es handelt sich also um keine Zufallsauswahl. Somit ist die Umfrage nicht repräsentativ. Die erzielten Ergebnisse können ausschließlich auf die Eigenschaften der befragten Gruppe bezogen werden (vgl. Esser u. a. 2008: 304).

4.4.1. Demografische Daten der Stichprobe

Die Online-Umfrage zu KAI hat zwischen dem 10.09.2013 und dem 25.10.2013 insgesamt zu 338 auswertbaren Fällen geführt. Überwiegend unvollständige Fragebögen und Befragte, die angaben, keine Studierende zu sein, sowie solche auffälligem Ausfüllverhalten (z.B. zu kurze Bearbeitungszeit) wurden ausgeschlossen. Die Datenbereinigung nahmen Wissenschaftler des Fraunhofer IAO vor.

Von den befragten Studierenden waren 44,4% weiblich und 55,6% männlich (N=331), womit ein relativ ausgeglichenes Sample vorliegt.

Ein Großteil der befragten Studierenden ist erwartungsgemäß zwischen 20 und 30 Jahre alt. Dabei ist die Gruppe der 20 bis unter 25 Jährigen mit 46,8% knapp größer als die Gruppe der 25 bis unter 30 Jährigen mit 41,1%. 30 Jahre und älter sind nur 9,6% der Befragten und unter 20 lediglich 2,4% (N=333).

Fast die Hälfte der Studierenden (48,2%) gab an, innerhalb von einem Jahr ihr Studium beenden zu wollen oder es schon beendet zu haben. 22,4% möchten in 1 bis knapp 2 Jahren fertig werden und 29,4% in 2 Jahren oder später (N=330).

41,8% der befragten Studierenden streben einen Masterabschluss an und bilden somit die größte Gruppe unter den Umfrageteilnehmern. 31,3% möchten einen Bachelor-Abschluss machen, 14,3% ein Diplom, 6,3% einen Doktor, 5,1% ein Staatsexamen und nur 1,2% einen Magister-Abschluss (N=335).

Nur 11,7% der Befragten geben an, bisher noch keine Berufserfahrung während ihres Studiums gesammelt zu haben. 23,6% haben zumindest ein Pflichtpraktikum hinter sich, 19,6% konnten darüber hinaus in fachfremden Bereichen Berufserfahrung sammeln. Die größte Gruppe mit 45,1% hat, auch schon in Berufsfeldern, die mit ihrem Studienfach zu tun haben, Berufserfahrung sammeln können. Das heißt insgesamt, dass die Meinungen der Befragten zu einem großen Teil auf eigenen Erfahrungen beruhen und somit nicht völlig aus der Luft gegriffen sind. Das macht die Angaben der Befragten glaubwürdiger. (N=326)

Zu den Fachrichtungen, die die Befragten studieren. Mit 41,1% ist die Gruppe der Personen, die in den Ingenieurwissenschaften, der Mathematik oder der Informatik zu Hause sind, die mit Abstand größte. Danach folgen Gesellschafts- und Sozialwissenschaften mit 23,4%, die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften mit 14,8% und die Naturwissenschaften mit 10,7%. Die restlichen Studienfächer erreichen jeweils 5% oder weniger (N=338).

29,9% der angegebenen Wunschberufen, beziehungsweise Studienrichtungen, sind der Medien-, It-, Berater oder Forschungsbranche zuzuordnen, die, siehe Kapitel 3.4.2., besonders häufig mit dem Konzept des Arbeitskraftunternehmer in Verbindung gebracht werden. Im Einzelnen finden sich im Sample 8% zukünftige Berater, 6,2%, die sich in Richtung der Medienbranche orientieren, 14,5% zukünftige Forscher und 3,8%, die sich einen Beruf in der IT-Branche vorstellen können (N=338).

In die berufliche Zukunft blicken die meisten befragten Studierenden optimistisch. 34,9% der Befragten antworten mit „trifft zu“ auf die Aussage „Ich rechne mir gute Chancen aus, nach dem Studium einen adäquaten, gut bezahlten Job zu bekommen.“ 36,7% antworten mit „trifft eher zu“, 18,3% mit „trifft eher nicht zu“ und 6,5% mit „trifft nicht zu“.

5. Ergebnisse

In diesem Teil der Arbeit werden die Ergebnisse vorgestellt, die aus der Online-Umfrage von KAI hervorgegangen sind. Dazu wird in der Reihenfolge der zuvor aufgestellten Thesen vorgegangen. Zunächst wird für das gesamte Sample untersucht, inwieweit die befragten Studierenden dem Arbeitskraftunternehmer insgesamt und unter Betrachtung aller drei Felder entsprechen. Im Anschluss werden die Felder Selbst-Kontrolle, -Ökonomisierung und -Rationalisierung getrennt betrachtet. Es schließt sich die Ergebnisdarstellung zu den Ergänzungsthese an, wobei analog vorgegangen wird.

Wann die Hauptthese und die Unterthesen als (vorläufig) bestätigt gelten, unterscheidet sich danach, ob ein Summenindex oder Einzelitems betrachtet werden. Bei den Summenindizes erfolgt die Berechnung des arithmetischen Mittelwertes und der Standardabweichung. Liegt der Mittelwert über der Skalenmitte (jeweils 1,5) und entspricht die Streuung ungefähr jener der hypothetischen Normalverteilung (jeweils näherungsweise 0,5), muss also nicht von vielen Ausreißern ausgegangen werden, so wird die jeweilige Arbeitskraftunternehmer-These (vorläufig) angenommen. Bei Betrachtung der einzelnen Items erfolgt eine im Prinzip vergleichbare Überprüfung, mit dem Unterschied, dass hier ergänzend über die Chi-Quadrat-Ermittlung auf eine signifikante Abweichung von der hypothetischen Normalverteilung getestet wird (vgl. Clauß, Ebner 1992: 214 ff.). Liegt das Chi-Quadrat über einem Wert von 7,81 (einseitiger Test, 3 Freiheitsgrade, 5%-Irrtumswahrscheinlichkeit) beziehungsweise über 11,1 (einseitiger Test, 5 Freiheitsgrade, 5%-Irrtumswahrscheinlichkeit) (vgl. Clauß, Ebner 1992: 484), und ist der empirische Mittelwert größer als der hypothetische der Normalverteilung (größer als 1,5 bei einer Skala von 0 bis 3, beziehungsweise größer als 2,5 bei einer Skala von 0 bis 5), so gilt die jeweilige These als (vorläufig) bestätigt.

Die Ergänzungsthese werden mit Hilfe von Mittelwertvergleichen und Kreuztabellen auf ihre Gültigkeit getestet. Abhängig vom Skalenniveau der untersuchten Items wird das passende Zusammenhangsmaß gewählt, interpretiert und die dazugehörige Signifikanz berechnet. Das Zusammenhangsmaß Eta beschreibt dabei eine Beziehung zwischen einer nominal skalierten unabhängigen Variable und einer metrisch skalierten, beziehungsweise metrisch interpretierbaren, abhängigen Variable (vgl. Benninghaus 2007: 228), Cramers V zwischen mindestens nominal skalierten Vari-

ablen (vgl. Benninghaus 2007: 113 f.) und Gamma zwischen mindestens ordinal skalierten Variablen (vgl. Benninghaus 2007: 170).

Um eine Ergänzungsthese (vorläufig) eindeutig bestätigen oder widerlegen zu können, müssen signifikante Zusammenhänge zwischen den jeweiligen Vergleichsgruppen auftreten. Ein Mittelwertvergleich wird durchgeführt um die Richtung des Zusammenhangs zu bestimmen, da einige Zusammenhangsmaße diesen nicht angeben, beziehungsweise um die vorliegende empirische Verteilung genauer zu beschreiben.

Im letzten Teil wird das Ergebnis der Clusteranalyse vorgestellt, mit der herausgefunden werden soll, ob neben dem Arbeitskraftunternehmer auch andere Arbeitnehmertypen existieren. Dabei ist zu beachten, dass die Clusteranalyse eigentlich ausschließlich für metrische Variablen geeignet ist, wobei bivariate Variablen einbezogen werden können. Der Umgang mit ordinalen Variablen, wie sie hier überwiegend vorliegen, ist nicht gestattet. Deshalb empfehlen Stein und Vollnhals ordinale Variablen in Rangfolgen umzukodieren, diese als quasi-metrisch zu betrachten und von zu weitreichenden Interpretationen Abstand zu nehmen. Im hier vorliegenden Fall ist besondere Vorsicht geboten, da einige Variablen nur vier Ausprägungen besitzen und deshalb eigentlich nicht metrisch interpretiert werden dürfen (vgl. Stein, Vollnhals 2011: 14). Da es sich bei der Clusteranalyse aber um ein exploratives Verfahren handelt, bei dem keine Kennzahlen oder ähnliches berechnet, sondern ausschließlich Gruppen eingeteilt werden, soll sie an dieser Stelle trotzdem angewendet werden.

Wie in Kapitel 4.3.3. erwähnt, ist im hier vorliegenden Fall von mindestens drei Clustern auszugehen. Dem Arbeitskraftunternehmer, dem verberuflichten Arbeitnehmer und der Generation Y. Bei der Clusterzentrenanalyse ist die Anzahl der Cluster bereits im Vorfeld zu bestimmen. Um zu ermitteln, welches Modell inhaltlich am ehesten im Rahmen der Thesen interpretierbar ist, wurden Berechnungen mit drei, vier, fünf und sechs vorgegeben Clustern durchgeführt. Dabei hat sich das Modell mit fünf Clustern als am geeignetsten erwiesen.

5.1. Gesamtsample, Hauptthese

Hauptthese: Die heute Studierenden stellen sich vor, zukünftig nach dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers zu arbeiten

Tabelle 1: Ergebnisse Gesamtsample, Hauptthese

	N	Mean	Standardabweichung	Skala
Index gesamt	255	2,06	0,53	0 bis 3
Index Selbst-Kon.	318	2,2	0,44	0 bis 3
Index Selbst-Öko.	279	2,1	0,53	0 bis 3
Index Selbst-Rat.	325	1,93	0,42	0 bis 3

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen

Mit einem Mittelwert von 2,06, den der Summenindex (über alle Felder und Items) erreicht, und gleichzeitig einer Standardabweichung, die in etwa denen der Normalverteilung entspricht, kann gesagt werden, dass die Befragten insgesamt den Thesen des Arbeitskraftunternehmers eher zustimmen. Es finden sich auch Hinweise für die These von Pongratz und Voß, die Selbst-Kontrolle finde mehr Zustimmung als die Selbst-Ökonomisierung oder die Selbst-Rationalisierung. Allerdings sind die Mittelwert-Unterschiede zwischen den einzelnen Summenindizes recht gering.

5.2. Gesamtsample, Unterthesen

5.2.1. Selbst-Kontrolle

Unterthese 1: Die Studierenden stellen sich vor, dass ihre zukünftige Arbeitsweise jener der Selbst-Kontrolle gemäß dem Arbeitskraftunternehmer entspricht

Tabelle 2: Ergebnisse Gesamtsample, Selbst-Kontrolle

Name	N	Mean	Chi-Quadrat	Skala
2a	336	3,78	4757,6	0 bis 5
2b	338	3,49	4023,21	0 bis 5
2c	337	3,34	1877	0 bis 5
2d	330	2,87	3235,27	0 bis 5
3a	332	3,6	7306,35	0 bis 5
3b	335	2,7	1164,25	0 bis 5
3c	335	3,72	6710,42	0 bis 5
4a	337	3,09	932,29	0 bis 5
4b	336	4,06	10829,37	0 bis 5

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen

Betrachtet man die Ergebnisse der Items zur Selbst-Steuerung, so fällt zunächst auf, dass das Chi-Quadrat aller Items größer als 11,1 ist. Somit weichen alle empirischen Verteilungen signifikant von der Normalverteilung ab. Wird das arithmetische Mittel zusätzlich herangezogen wird ersichtlich, dass die Befragten im Durchschnitt über alle Items hinweg der Selbst-Steuerungs-These des Arbeitskraftunternehmers eher zustimmen. Alle Mittelwerte liegen oberhalb der Skalenmitte von 2,5. Je weiter der Mittelwert nach oben abweicht, desto eigenständiger möchten die befragten Personen handeln und desto mehr entsprechen sie dem Arbeitskraftunternehmer. Die These des Arbeitskraftunternehmers zur Selbst-Steuerung kann somit nicht nur anhand des Summenindex zur Selbstkontrolle sondern auch über die verschiedenen, hier betrachteten Dimensionen, bestätigt werden. Dabei sind die Ergebnisse der einzelnen Items nicht sehr homogen, weshalb sie nachfolgend näher betrachtet werden.

Unterthese 2: Die Studierenden möchten selbst entscheiden, auf welche Weise sie die Aufgaben in ihrem zukünftigen Beruf erfüllen.

Die Befragten möchten vor allem selbst festlegen, wie sie wann und mit wem zusammenarbeiten (2a). Auch die Vorgehensweise bei der Arbeit (2b) und das Lösen von Problemen (2c) möchten sie selbst in die Hand nehmen. Eine nur schwache Zustimmung erreicht dagegen die Frage nach der Arbeitsplatzgestaltung (2d). Hier ist mit einem Mittelwert von 2,78 die Präferenz weniger klar. Da die Werte des Chi-Quadrats bei allen Items einen Wert größer als 11,1 annehmen, kann die These trotzdem als bestätigt gelten.

Unterthese 3: Die Studierenden wünschen sich räumliche und zeitliche Freiheit.

Auch zwischen den Items dieser Unterthese lassen sich Unterschiede ausmachen. Die Befragten möchten überwiegend selbst bestimmen wann und wo sie arbeiten (3a) und sie sind auch bereit, den sogenannten „virtuellen Raum“, also das Internet, Intranet oder soziale Netzwerke, für die Arbeit zu nutzen (3c). Die Anforderung, den Arbeitsplatz und den Arbeitsort bei Bedarf zu wechseln (3b), wird hingegen weniger gern erfüllt. Hier ist im Durchschnitt nur eine schwache Zustimmung auszumachen. Zusammengefasst kann diese Unterthese dennoch als bestätigt gelten, da auch hier die Werte des Chi-Quadrats durchgängig größer als 11,1 sind und die Mittelwerte über 2,5 liegen.

Unterthese 4: Die Studierenden möchten sich Arbeitsziele selbst setzen beziehungsweise die Ziele gemeinsam mit ihren Vorgesetzten aushandeln.

Die Befragten möchten zu einem großen Teil in erster Linie die Verantwortung für ihre Arbeitsergebnisse tragen (4b), was eine wichtige Voraussetzung ist, wenn man sich Ziele selbst setzen möchte. Dieses Item erzielt unter allen Items der Selbst-Kontrolle den höchsten Wert. Schwächer ist die durchschnittliche Zustimmung, wenn es konkret darum geht die Arbeitsziele selbst zu setzen (4a). Insgesamt kann die These als bestätigt betrachtet werden: Das Chi-Quadrat der verwendeten Items ist größer als 11,1 und das arithmetische Mittel ist jeweils größer als 2,5.

5.2.2. Selbst-Ökonomisierung

Unterthese 5: Die Studierenden stellen sich vor, dass ihre zukünftige Arbeitsweise jener der Selbst-Ökonomisierung gemäß dem Arbeitskraftunternehmer entspricht

Tabelle 3: Ergebnisse Gesamtsample, Selbst-Ökonomisierung

Name	N	Mean	Chi-Quadrat	Skala
6a	334	3,6	4281,65	0 bis 5
6b	335	4,01	8185	0 bis 5
6c	322	3,67	2753,39	0 bis 5
7a	335	3,16	1914,43	0 bis 5
7b	332	2,56	334,41	0 bis 5
7c	330	3,51	3894,65	0 bis 5
7d	335	4,28	14306,23	0 bis 5
7e	307	0,69	6752,36	0 bis 3

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen

In diesem Abschnitt gilt es zu beachten, dass die Skalen unterschiedlich aufgebaut sind. Sechs davon umfassen Werte von 0 bis 5 wie zuvor, eine Skala umfasst Werte von 0 bis 3. Somit sind die Mittelwerte der sechs Erstgenannten nicht direkt mit dem Mittelwert der Letztgenannten vergleichbar und die Grenzwerte des Chi-Quadrats unterscheiden sich ebenfalls.

Die sechs erstgenannten Items weisen ein ähnliches Muster auf, wie es schon im Abschnitt darüber festgestellt wurde. Alle Mittelwerte liegen über 2,5. Es fällt jedoch auf, dass die Mittelwerte deutlich unterschiedlich ausfallen. Anders bei der Frage zur Anstellungsform (7e). Hier widerspricht das Ergebnis dem Arbeitskraftunternehmer fundamental. Das Chi-Quadrat liegt bei allen Items oberhalb des Grenzwertes, das heißt die empirischen Verteilungen weichen signifikant von der hypothetischen Normalverteilung ab. Insgesamt kann diese Unterthese somit nur bedingt bestätigt werden.

Unterthese 6: Die Studierenden möchten in Zukunft ihre Fähigkeiten und Leistungen selbst aktiv herstellen und betreiben.

Eigenständig nach Informationsquellen zu suchen und diese auch zu bewerten ist für die meisten Befragten kein Problem (6b). Den zukünftigen Lernbedarf selbst zu bestimmen (6a) erhält etwas weniger Zustimmung, ebenso wie die eigenständige Ermittlung des zukünftigen Kompetenzbedarfs (6c). Insgesamt betrachtet wird diese Unterthese bestätigt, das arithmetische Mittel liegt bei allen Items oberhalb von 2,5 und das Chi-Quadrat ist größer als 11,1. Die Befragten möchten ihre Fähigkeiten und Leistungen überwiegend eigenständig herstellen und erhalten.

Unterthese 7: Die Studierenden möchten ihre Arbeitskraft in Zukunft auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene selbst aktiv anbieten und damit sicherstellen, dass ihre Fähigkeiten gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden.

Die Befragten sind, dies zeigen der Mittelwert und der Chi-Quadrat-Wert, bereit sich in Themengebiete, die nicht zu ihrem Fachgebiet gehören, einzuarbeiten (7d) und erfüllen somit eine Grundvoraussetzung, die aus einem sich ständig in Bewegung befindlichen Arbeitsmarkt hervorgeht. Etwas geringer ist die Zustimmung (gemäß Mittelwert), wenn es darum geht, sich Lern- und Entwicklungsziele selbst zu setzen (7a) und selbst die eigenen Erfolgsbeiträge und Leistungen darzustellen (7c). Deut-

lich zurückhaltender wird die Frage nach dem Wettbewerb bei der Arbeit (7b) beantwortet. Auch hier zeigt der Chi-Quadrat-Wert eine Abweichung von der Normalverteilung an, der Mittelwert liegt aber nur knapp über 2,5. Eine Anstellungsform nach dem Muster des Arbeitskraftunternehmers wird abgelehnt, dies zeigt der Mittelwert (das heißt die empirische Verteilung weicht in die andere Richtung von der Normalverteilung ab). Hier präferieren die Befragten ein festes Anstellungsverhältnis, eventuell mit gelegentlichem Wechsel. Ein Berufsleben ohne festen Arbeitgeber, wie es im Modell des Arbeitskraftunternehmers vorgesehen ist, können sich nur wenige vorstellen. Somit kann diese Unterthese nur bedingt bestätigt werden. Die Befragten möchten sich selbst anbieten und sicherstellen, dass ihre Fähigkeiten gebraucht, gekauft und effektiv genutzt werden, allerdings nicht auf überbetrieblicher Ebene und auch unter einem entschärften internen Wettbewerb.

5.2.3. Selbst-Rationalisierung

Unterthese 8: Die Studierenden stellen sich vor, dass ihre zukünftige Arbeitsweise jener der Selbst-Rationalisierung gemäß dem Arbeitskraftunternehmer entspricht.

Tabelle 4: Ergebnisse Gesamtsample, Selbst-Rationalisierung

Name	N	Mean	Chi-Quadrat	Skala
9a	336	3,47	2160,3	0 bis 5
9b	336	3,52	1876,79	0 bis 5
10a	335	1,76	4043,76	0 bis 3
10b	336	2,86	960,17	0 bis 5
11	337	1,76	7841,93	0 bis 3
12	330	1,55	1595,3	0 bis 3

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen

Insgesamt betrachtet ist die Zustimmung zur Selbst-Rationalisierungs-These, im Vergleich zu Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung, am geringsten. Es gilt wieder zu beachten, dass sowohl Skalen von 0 bis 5, als auch Skalen von 0 bis 3 in die Untersuchung einfließen. Demzufolge ist die Zustimmung zwar teilweise sehr schwach, aber bei allen Items liegen die Mittelwerte über 2,5 beziehungsweise 1,5 und die empirisch vorgefundenen Antwortverteilungen weichen signifikant von einer Normalverteilung ab. Die These kann somit bestätigt werden.

Unterthese 9: Die Studierenden sehen sich in der Lage, die vielfältigen Aufgaben und Rollen, die die Vermengung von Privat- und Berufsleben mit sich bringen, zu erfüllen.

Die Befragten sehen sich überwiegend in der Lage, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu bearbeiten (9a) und mehrere Rollen gleichzeitig oder im ständigen Wechsel auszufüllen (9b). Mit der Einschränkung, dass sich die Items ausschließlich auf den beruflichen Teil dieser Herausforderungen beziehen, kann diese Unterthese bestätigt werden.

Unterthese 10: Die Studierenden möchten ihre zukünftige Lebensführung an den Anforderungen des Berufs orientieren.

Beide Items, die zu dieser Unterthese gehören, signalisieren eine schwache Zustimmung, weisen aber in ihrer empirischen Antwortverteilung einen signifikanten Unterschied gegenüber der Normalverteilung auf. Die Befragten sind im Durchschnitt eher bereit, für eine interessante oder gutbezahlte Arbeit umzuziehen (10a) und sind eher bereit, jederzeit arbeitsfähig zu sein und schnell auf Anforderungen zu reagieren (10b). Die These somit kann bestätigt werden, auch wenn die generelle Zustimmung als eher gering anzusehen ist.

Unterthese 11: Um Studium und Privatleben zu vereinbaren nutzen Studierende private Organisations- und Kommunikationsmittel.

Mit einem Mittelwert von 1,76 erreicht das zur These gehörende Item, welches danach fragt, ob ein Kalender benutzt wird, um Studium und Privatleben zu organisieren, eine schwache Zustimmung (11). Die empirische Verteilung der Antworten weicht aber signifikant von einer Normalverteilung ab. Entsprechend kann auch diese These bestätigt werden, wenn auch die Zustimmung eher gering ist.

Unterthese 12: Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verwischen, insofern, als Studierende auch ihre Freizeit und Freizeitaktivitäten nutzen, um in der Arbeitswelt voranzukommen.

Der erreichte Mittelwert des einzigen Items, welches mit dieser Unterthese verknüpft ist (12), liegt nur wenig über der Skalenmitte. Dennoch weicht die empirische Vertei-

lung signifikant von der hypothetischen Normalverteilung ab. Die These kann somit, trotz geringer Zustimmung, bestätigt werden.

5.3. Zusammenhang zwischen Arbeitskraftunternehmertum und Wunschberuf beziehungsweise Studiengang

Ergänzungsthese 1: Das Antwortverhalten der Befragten, die eine Karriere in der Medien, Berater- oder IT-Branche oder an der Universität anstreben, entspricht dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers eher als das der Befragten, die sich für andere Berufe interessieren.

Tabelle 5: Zusammenhangstabelle AKU und Wunschberufe/Studiengang: Indizes

Name	AKU Beruf	Nicht-AKU	Eta
	Mean	Mean	
Index gesamt	2,09	2,05	0,05
Index Selbst-Kon.	2,22	2,19	0,03
Index Selbst-Öko.	2,15	2,08	0,08
Index Selbst-Rat.	1,9	1,94	0,04

Anmerkung: Eta: Eta-Koeffizient; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: AKU Beruf:80-100, Nicht-AKU: 175-218

Zunächst werden alle Berufsgruppen, die besonders dem Arbeitskraftunternehmer entsprechen, gemeinsam betrachtet, um Gruppen mit jeweils zumindest ähnlichen Fallzahlen gegenüberstellen zu können. Der Vergleich zwischen den Studierenden, die eine Karriere in den Medien-, der Forschungs-, der IT- oder der Beratungsbranche anstreben, mit den restlichen Befragten ergibt dabei nur sehr geringe und nicht signifikante Zusammenhänge. Die Mittelwerte sind annähernd identisch. Die Ergänzungsthese kann in dieser Form nicht bestätigt werden. Im weiteren Verlauf sollen nun die einzelnen Wunschberufsgruppen getrennt betrachtet werden.

Tabelle 6: Zusammenhangstabelle zur Einzelbetrachtung nach Wunschberufen/Studiengang: Indizes

Name	Mean		Eta	Mean		Eta
	Berater	Nicht-B.		Medien	Nicht-M.	
Index gesamt	2,28	2,04	0,16*	1,94	2,07	0,07
Index Selbst-Kon.	2,35	2,18	0,09	2,17	2,2	0,02
Index Selbst-Öko.	2,29	2,08	0,13*	1,88	2,11	0,12
Index Selbst-Rat.	2,15	1,91	0,12*	1,9	1,93	0,01
	Mean		Eta	Mean		Eta
	Forschung	Nicht-F.		IT	Nicht-IT	
Index gesamt	2,06	2,06	0	2,21	2,06	0,07
Index Selbst-Kon.	2,19	2,2	0,01	2,32	2,19	0,05
Index Selbst-Öko.	2,17	2,08	0,07	2,25	2,09	0,07
Index Selbst-Rat.	1,83	1,94	0,08	1,83	1,93	0,04

Anmerkung: Eta: Eta-Koeffizient; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: Berater: 22-27, Nicht-Berater: 233-300, Medien: 14-21, Nicht-Medien: 241-304, Forschung: 43-48, Nicht-Forschung: 212-277, IT: 10-13, Nicht-IT: 245-312

Die Fallzahlen der einzelnen Wunschberufsgruppen sind teilweise sehr gering. Vor allem IT ist mit 10 bis 13 Vertretern nur sehr schwach besetzt. Trotzdem soll an dieser Stelle ein Vergleich zwischen den jeweiligen Berufsgruppen und dem jeweilig restlichen Sample angestellt werden. Dabei stehen vor allem die Ergebnisse der Berater hervor. Sowohl das Ergebnis des Gesamt-Index, als auch die Indizes der Selbst-Ökonomisierung und der Selbst-Rationalisierung erreichen signifikant höhere Werte im Vergleich mit allen anderen Befragten. Nur bei der Selbst-Kontrolle ist der Unterschied nicht signifikant. Aber auch hier erreichen sie einen höheren Durchschnittswert als die Vergleichsgruppe (Nicht-B.). Auch die Gruppe der Befragten, die einen Beruf im Bereich der IT anstreben, erreichen beim Gesamt-Index einen höheren Mittelwert als die Vergleichsgruppe (Nicht-IT), und auch die Werte der Indizes

Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung liegen über dem Durchschnitt. Der Mittelwert des Selbst-Rationalisierungs-Index fällt jedoch etwas geringer aus, zudem sind sämtliche Unterschiede nicht signifikant.

Die beiden anderen Gruppen erreichen beinahe ausschließlich niedrigere Mittelwerte als die jeweilige Vergleichsgruppe. Befragte, die einen Beruf im Bereich der Forschung anstreben, erreichen, abgesehen von der Selbst-Rationalisierung, durchweg höhere Mittelwerte als die Medienleute und niedrigere Werte als die Personen aus IT- und Beraterbranche und liegen sehr nahe am Durchschnitt aller Befragten. Keine der Abweichungen ist signifikant.

**Tabelle 7: Zusammenhangstabelle AKU und Wunschberufe/Studiengang:
Selbst-Kontrolle**

Name	AKU Beruf	Nicht-AKU	V
	Mean	Mean	
2a	3,79	3,78	0,12
2b	3,43	3,52	0,12
2c	3,35	3,33	0,16
2d	2,83	2,88	0,09
3a	3,59	3,6	0,05
3b	2,7	2,7	0,12
3c	3,77	3,7	0,08
4a	3,31	3	0,14
4b	4,05	4,06	0,08

Anmerkung: V: Cramers V; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: AKU Beruf: 100-101, Nicht-AKU: 230-237

Im Bereich der Selbst-Kontrolle gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen der Gruppe derer, die einen Beruf in der IT-, Berater, Forschungs- oder Medienbranche anstreben und der Vergleichsgruppe. Cramers V, ein Maß für Zusammenhänge zwischen unabhängigen nominalen Variablen und abhängigen ordinalen Variablen, bleibt klein, ist nicht signifikant und überwiegend kaum interpretierbar. Auch die Mittelwerte der einzelnen Items unterscheiden nicht besonders stark und es ist kein eindeutiger Trend erkennbar. Mal erreicht die eine Gruppe einen höheren Mittelwert und mal die andere Gruppe

Tabelle 8: Zusammenhangstabelle zur Einzelbetrachtung nach Wunschberufen/Studiengang: Selbst-Kontrolle

Name	Mean		V	Mean		V
	Berater	Nicht-B.		Medien	Nicht-M.	
2a	3,89	3,77	0,1	3,76	3,78	0,1
2b	3,33	3,50	0,13	3,43	3,5	0,07
2c	3,67	3,31	0,14	3,19	3,35	0,13
2d	2,93	2,86	0,06	3,1	2,85	0,05
3a	3,74	3,59	0,08	3,43	3,61	0,16
3b	3,37	2,64	0,17	2,76	2,7	0,1
3c	3,93	3,7	0,08	3,81	3,72	0,11
4a	3,7	3,04	0,16	2,81	3,11	0,09
4b	4,37	4,03	0,16	4	4,06	0,12
	Mean		V	Mean		V
	Forschung	Nicht-F.		IT	Nicht-IT	
2a	3,78	3,78	0,1	4	3,77	0,09
2b	3,51	3,49	0,13	3,69	3,48	0,1
2c	3,33	3,34	0,11	3,15	3,35	0,11
2d	2,63	2,91	0,15	3,15	2,85	0,07
3a	3,55	3,61	0,05	3,62	3,6	0,07
3b	2,45	2,74	0,14	2,62	2,7	0,13
3c	3,55	3,75	0,13	4,23	3,7	0,13
4a	3,35	3,05	0,13	3,46	3,08	0,12
4b	3,9	4,08	0,12	4,31	4,05	0,06

Anmerkung: V: Cramers V; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: Berater: 27, Nicht-Berater: 303-311, Medien: 21, Nicht-Medien: 309-317, Forschung: 48-49, Nicht-Forschung: 282-289, IT: 13, Nicht-IT: 317-325

Werden die Items der Selbst-Kontrolle einzeln betrachtet, so fällt auf, dass die Gruppe der zukünftigen Berater durchweg die höchsten Mittelwerte erreichen und somit am ehesten dem Arbeitskraftunternehmer entspricht. Eine Ausnahme stellt die Frage nach der eigenständigen Vorgehensweise bei der Arbeit dar (2b). Nur hier wird der niedrigste Wert aller Gruppen erreicht. Auch die Mittelwerte der Befragten, die einen Beruf in der IT-Branche anstreben, liegen meist über dem Durchschnitt der Befragten, die dies nicht beabsichtigen. Besonderen Wert legen sie darauf, den „virtuellen Raum“ als Arbeitsfeld zu nutzen (3c) und die Verantwortung für die eigenen Ar-

beitsergebnisse zu tragen (4b). Außerdem möchten sie von allen Berufsgruppen am ehesten ihren eigenen Arbeitsplatz selbst einrichten (2d). In der Gruppe der Befragten, die ihre Zukunft in der Medienbranche sehen, sind die Mittelwerte meist niedriger als bei der Vergleichsgruppe. Besonders auffällig ist dabei der niedrige Wert bei der Frage, ob sie ihre Arbeitsziele selbst setzen wollen, oder ob diese vorgegeben werden sollen (4a). Im Vergleich mit den anderen Gruppen wird hier eher darauf gesetzt, dass die Arbeitsziele von Vorgesetzten vorgegeben werden. Auch die zukünftigen Forscher erreichen überwiegend unterdurchschnittliche Ergebnisse. Sie sind, im Vergleich mit dem Rest, vor allem nicht bereit, flexibel zwischen Arbeitsorten und -plätzen zu wechseln (3b) und möchten eher an Arbeitsplätzen arbeiten, die bereits fertig ausgestattet sind (2d). Es ist allerdings zu beachten, dass in diesem Abschnitt kein Unterschied signifikant ist.

**Tabelle 9: Zusammenhangstabelle AKU und Wunschberufe/Studiengang:
Selbst-Ökonomisierung**

Name	AKU Beruf	Nicht-AKU	V
	Mean	Mean	
6a	3,73	3,54	0,13
6b	4,02	4	0,17
6c	3,77	3,63	0,1
7a	3,26	3,11	0,08
7b	2,46	2,61	0,1
7c	3,49	3,51	0,18
7d	4,27	4,29	0,07
7e	0,73	0,67	0,12

Anmerkung: V: Cramers V; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: AKU-Beruf: 93-101, Nicht-AKU: 214-236

Auch im Bereich der Selbst-Ökonomisierung sind keine signifikanten Unterschiede zwischen der Gruppe der Arbeitskraftunternehmer-Berufe und dem Rest auszumachen. Auch die Richtung des Zusammenhangs kann über alle Variablen hinweg nicht bestimmt werden, da mal die eine Gruppe und mal die andere Gruppe einen höheren Mittelwert erreicht.

Tabelle 10: Zusammenhangstabelle zur Einzelbetrachtung nach Wunschberufen/Studiengang: Selbst-Ökonomisierung

Name	Mean		V	Mean		V
	Berater	Nicht-B.		Medien	Nicht-M.	
6a	3,59	3,60	0,16	3,52	3,60	0,1
6b	4,11	4,00	0,1	3,9	4,01	0,15
6c	3,74	3,66	0,08	3,56	3,67	0,13
7a	3,41	3,13	0,11	2,57	3,19	0,15
7b	2,63	2,56	0,06	2,1	2,59	0,18
7c	3,85	3,48	0,14	3,16	3,53	0,12
7d	4,44	4,27	0,07	4,14	4,29	0,16
7e	0,88	0,67	0,1	0,79	0,68	0,2**
	Mean		V	Mean		V
	Forschung	Nicht-F.		IT	Nicht-IT	
6a	3,94	3,54	0,13	3,83	3,59	0,1
6b	4,08	3,99	0,08	4	4,01	0
6c	3,88	3,63	0,12	3,85	3,66	0,11
7a	3,45	3,10	0,11	3,62	3,14	0,1
7b	2,59	2,56	0,08	2,42	2,57	0,06
7c	3,45	3,52	0,17	3,5	3,51	0,07
7d	4,31	4,28	0,08	4,31	4,28	0,09
7e	0,63	0,70	0,07	0,92	0,68	0,09

Anmerkung: V: Cramers V; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: Berater: 24-27, Nicht-Berater: 283-308, Medien: 19-21, Nicht-Medien: 288-314, Forschung: 46-49, Nicht-Forschung: 261-286, IT: 12-13, Nicht-IT: 294-322

Betrachtet man die verschiedenen Berufsgruppen einzeln, so fällt auf, dass sich das Muster insgesamt ein wenig verändert hat. Zwar erreichen die Befragten, die sich in Richtung der Beraterbranche interessieren, immer noch bei den meisten Items den höchsten Wert, doch wenn es darum geht, den zukünftigen Kompetenzbedarf selbst zu ermitteln (6c) und geeignete Lernmaßnahmen selbst festzulegen (6a), erzielen die zukünftigen Forscher den höchsten Mittelwert. Die Lern- und Entwicklungsziele (7a) möchten wiederum die Befragten, die sich später in der IT-Branche sehen, am ehesten selbst bestimmen. Die Medien-Gruppe erzielt hingegen über alle Items hinweg jeweils den niedrigsten Wert, mit Ausnahme der Wunschanstellungsform (7e). Hier

erzielen sie einen signifikanten Unterschied im Vergleich mit allen anderen Befragten. Alle anderen Unterschiede sind nicht signifikant.

**Tabelle 11: Zusammenhangstabelle AKU und Wunschberufe/Studiengang:
Selbst-Rationalisierung**

Name	AKU Beruf	Nicht-AKU	V
	Mean	Mean	
9a	3,37	3,51	0,16
9b	3,49	3,53	0,12
10a	1,81	1,74	0,04
10b	2,68	2,94	0,13
11	1,78	1,75	0,06
12	1,68	1,5	0,19*

Anmerkung: V: Cramers V; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: AKU-Beruf: 99-101, Nicht-AKU: 231-236

Auch bei der Selbst-Rationalisierung sind die Ergebnisse insgesamt uneinheitlich. Allerdings ist hier ein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen festzustellen. Befragte, deren Berufswunschgruppe mit dem Arbeitskraftunternehmer in Verbindung gebracht wird, suchen sich eher Jobs, pflegen Kontakte oder sind Mitglied in Vereinigungen, die für das eigene Studium oder die zukünftige Arbeitstätigkeit hilfreich sein könnten (12).

Tabelle 12: Zusammenhangstabelle zur Einzelbetrachtung nach Wunschberufen/Studiengang: Selbst-Rationalisierung

Name	Mean		V	Medien		V
	Berater	Nicht-B.		Medien	Nicht-M.	
9a	3,74	3,44	0,13	3,29	3,48	0,11
9b	3,74	3,50	0,08	3,24	3,54	0,13
10a	2	1,74	0,07	1,86	1,76	0,08
10b	3,3	2,83	0,1	2,95	2,86	0,09
11	1,85	1,75	0,06	1,81	1,75	0,04
12	1,84	1,53	0,16*	1,71	1,54	0,17*
	Forschung		V			V
	Forschung	Nicht-F.		IT	Nicht-IT	
9a	3,25	3,50	0,14	3,31	3,47	0,17
9b	3,57	3,51	0,07	3,15	3,53	0,15
10a	1,8	1,76	0,1	1,77	1,76	0,07
10b	2,37	2,95	0,16	2,77	2,87	0,09
11	1,67	1,77	0,03	2,08	1,74	0,06
12	1,67	1,53	0,12	1,54	1,56	0,01

Anmerkung: V: Cramers V; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: Berater: 25-27, Nicht-Berater: 305-310, Medien: 19-21, Nicht-Medien: 309-316, Forschung: 48-49, Nicht Forschung: 281-288, IT: 13, Nicht-IT: 317-324

Abgesehen von einem Item erreichen die Befragten, die ihre Zukunft in der Beraterbranche sehen, auch hier die höchsten Mittelwerte und entsprechen so am ehesten dem Arbeitskraftunternehmer. Ausnahme ist die Frage nach der Verwendung eines Terminkalenders um Privatleben und Studium zu organisieren (11). Hier ist es die Gruppe, die in die IT-Branche einsteigen möchte, die den höchsten Wert erreicht. Sowohl zukünftige Berater, als auch zukünftige Angehörige der Medienbranche nutzen im Vergleich zu der jeweiligen Gegengruppe signifikant häufiger auch private Kontakte, suchen sich Aushilfsjobs oder sind Mitglieder in Vereinen, um an der Universität oder im späteren Berufsleben voran zu kommen (12).

Zusammengefasst kann diese Ergänzungsthese nicht eindeutig bestätigt oder widerlegt werden. Betrachtet man alle Berufsgruppen gemeinsam, so ist praktisch kein Unterschied zu den restlichen Befragten zu erkennen. Stehen die einzelnen Wunschberufsgruppen im Fokus, so ist zwar zu erkennen, dass die zukünftigen Berater über

alle Themenfelder hinweg meistens die höchsten Durchschnittswerte verzeichnen und damit dem Arbeitskraftunternehmer am ehesten entsprechen, aber die Unterschiede zur Vergleichsgruppe sind fast nie signifikant. Befragte, die ihre Zukunft in der IT-Branche sehen, erreichen ebenfalls häufig nichtsignifikant höhere Ergebnisse, als deren Vergleichsgruppe. Die Gruppe derer, die sich in Richtung der Medienbranche orientieren, entsprechen dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers eher weniger als ihre Vergleichsgruppe. Die Unterschiede sind aber auch zumeist nicht signifikant. Fast keine Unterschiede sind zwischen den zukünftigen Forschern und deren Vergleichsgruppe auszumachen.

5.4. Zusammenhang zwischen Arbeitskraftunternehmertum und dem Geschlecht

Ergänzungsthese 2: Das Antwortverhalten weiblicher Befragter stimmt mit dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers in stärkerem Maße überein, als das Antwortverhalten männlicher Befragter.

Tabelle 13: Zusammenhangstabelle AKU und Geschlecht: Indizes

Name	Weiblich	Männlich	Eta
	Mean	Mean	
Index gesamt	2,02	2,08	0,08
Index Selbst-Kon.	2,12	2,25	0,13*
Index Selbst-Öko.	2,03	2,14	0,12*
Index Selbst-Rat.	1,95	1,91	0,04

Anmerkung: Eta: Eta-Koeffizient; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: weiblich 108-141, männlich 145-179

Um Ergänzungsthese 2 zu überprüfen, wird das Antwortverhalten von Männern und Frauen gegenüber gestellt. Insgesamt betrachtet liegen die befragten Männer etwas näher am Arbeitskraftunternehmer als die befragten Frauen. Bei den beiden Indizes Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung ist der Unterschied zwar schwach, aber signifikant. Beim Index Selbst-Rationalisierung erzielen wiederum die befragten Frauen einen leicht höheren Wert. Der Unterschied ist aber nicht signifikant.

Tabelle 14: Zusammenhangstabelle AKU und Geschlecht: Selbst-Kontrolle

Name	Weiblich	Männlich	V
	Mean	Mean	
2a	3,7	3,84	0,09
2b	3,23	3,66	0,19*
2c	3,25	3,39	0,09
2d	2,66	3,02	0,16
3a	3,52	3,65	0,06
3b	2,65	2,74	0,04
3c	3,73	3,7	0,05
4a	3,01	3,16	0,07
4b	3,97	4,11	0,12

Anmerkung: V: Cramers V; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N weiblich: 143-147, N männlich: 181-184

Im Bereich der Selbst-Kontrolle sind die Ergebnisse meist relativ ähnlich, häufig mit einem leicht höheren Mittelwert bei den befragten Männern. Es gibt nur ein Item, bei dem sich Männer und Frauen signifikant unterscheiden: Männer möchten sich eher eine eigene Vorgehensweise erarbeiten als Frauen (2b).

Tabelle 15: Zusammenhangstabelle AKU und Geschlecht: Selbst-Ökonomisierung

Name	Weiblich	Männlich	V
	Mean	Mean	
6a	3,5	3,68	0,12
6b	3,87	4,09	0,17*
6c	3,61	3,7	0,14
7a	3,04	3,25	0,11
7b	2,45	2,65	0,12
7c	3,39	3,6	0,13
7d	4,28	4,27	0,12
7e	0,62	0,75	0,11

Anmerkung: V: Cramers V; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: weiblich 133-147, männlich: 170-183

Betrachtet man die Selbst-Ökonomisierung, so wiederholt sich das Bild von zuvor. Es lässt sich zwischen den befragten Männern und Frauen ein signifikanter Unter-

schied ausmachen. Männer sind hier eher bereit nach geeigneten Quellen für neues Wissen oder Informationen zu suchen als Frauen (6b). Ansonsten liegen die Ergebnisse eng beieinander, wobei der Mittelwert der Männer meist etwas höher liegt.

Tabelle 16: Zusammenhangstabelle AKU und Geschlecht: Selbst-Rationalisierung

Name	Weiblich	Männlich	V
	Mean	Mean	
9a	3,75	3,22	0,25**
9b	3,68	3,37	0,2*
10a	1,56	1,79	0,17*
10b	2,89	2,85	0,09
11	1,74	1,79	0,04
12	1,58	1,52	0,13

Anmerkung: V: Cramers V; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: weiblich 140-147, männlich 180-184

Bei der Selbst-Rationalisierung sind, im Gegensatz zu den vorangegangenen Abschnitten, gleich drei signifikante Unterschiede festzustellen. Frauen sind hier eher bereit mehrere Aufgaben zeitgleich zu erfüllen (9a) und zeigen auch mehr Bereitschaft, wenn es darum geht mehrere Rollen im häufigen Wechsel oder gleichzeitig auszuüben (9b). Dafür sind Männer eher bereit, für eine gutbezahlten und/oder interessante Tätigkeit ins Ausland zu gehen (10a).

Insgesamt kann Ergänzungsthese 2 nicht bestätigt werden. Die Unterschiede zwischen den befragten Männern und Frauen sind recht gering und meistens nicht signifikant. Und wenn es signifikante Unterschiede gibt, erreichen zumeist die Männer den höheren Mittelwert und entsprechen somit eher dem Arbeitskraftunternehmer – es gibt aber auch Gegenteiligkeiten.

5.5. Zusammenhang zwischen Arbeitskraftunternehmertum und den wahrgenommenen Berufsaussichten

Ergänzungsthese 3: Studierende mit guten Berufsaussichten entsprechen eher den Thesen des Arbeitskraftunternehmers, als Studierende, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt schlechter einschätzen.

Tabelle 17: Zusammenhangstabelle AKU und Berufsaussichten: Indizes

	Ich rechne mir gute Chancen aus, nach dem Studium einen adäquaten, gut bezahlten Job zu bekommen:				
Name	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Eta
	Mean	Mean	Mean	Mean	
Index gesamt	1,82	1,84	2,11	2,19	0,34***
Index Selbst-Kon.	1,95	2,01	2,25	2,3	0,23**
Index Selbst-Öko.	1,88	1,81	2,16	2,24	0,38***
Index Selbst-Rat.	1,61	1,79	1,93	2,07	0,26***

Anmerkung: Eta: Eta-Koeffizient; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: Trifft nicht zu = 18-22, Trifft eher nicht zu = 48-62, Trifft eher zu = 95-120, Trifft zu = 90-113

Im folgenden Abschnitt wird überprüft, inwieweit die selbst wahrgenommenen Chancen, einen adäquaten und gut bezahlten Job zu bekommen, einen Einfluss auf das Antwortverhalten der Befragten hat. Dabei fällt zunächst auf, dass über alle gebildeten Indizes hinweg ein schwacher bis mäßig starker, aber in jedem Fall signifikanter Zusammenhang zwischen den Berufsaussichten und der Zustimmung zu den Thesen des Arbeitskraftunternehmers besteht. Das heißt, je bessere die Berufsaussichten der befragten Studierenden sind, desto eher stimmen sie den Thesen des Arbeitskraftunternehmers zu.

Tabelle 18: Zusammenhangstabelle AKU und Berufsaussichten: Selbst-Kontrolle

	Ich rechne mir gute Chancen aus, nach dem Studium einen adäquaten, gut bezahlten Job zu bekommen:				
Name	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Gamma
	Mean	Mean	Mean	Mean	
2a	3,62	3,65	3,77	3,93	0,15*
2b	3,27	3,18	3,42	3,78	0,19**
2c	3	2,79	3,35	3,72	0,32***
2d	2,82	2,9	2,95	2,76	-0,03
3a	3,41	3,62	3,69	3,62	0,01
3b	2,14	2,42	2,86	2,83	0,12
3c	3,5	3,74	3,74	3,75	0,04
4a	2,59	2,66	3,12	3,36	0,27***
4b	3,91	3,46	4,08	4,39	0,38***

Anmerkung: Gamma: Assoziationsmaß Gamma; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: Trifft nicht zu = 21-22, Trifft eher nicht zu = 59-62, Trifft eher zu = 120-124, Trifft zu = 116-118

Werden die Items, die der Selbst-Kontrolle zugeordnet werden, einzeln betrachtet, so sind zwischen ihnen große Unterschiede sichtbar. Gute wahrgenommene Berufschancen haben einen signifikanten, mäßig starken und positiven Einfluss auf die Bereitschaft, Verantwortung für die eigenen Arbeitsergebnisse zu übernehmen (4b) und Probleme eigenständig zu lösen (2c). Auf der anderen Seite ist praktisch kein Einfluss erkennbar bezüglich des Wunsches, den eigenen Arbeitsplatz selbst einzurichten (2d) und die Arbeitsorte und -zeiten selbst zu bestimmen (3a). Auch die Belegung des virtuellen Raums hat nichts mit den wahrgenommenen Berufschancen zu tun (3c).

Tabelle 19: Zusammenhangstabelle AKU und Berufsaussichten: Selbst-Ökonomisierung

Ich rechne mir gute Chancen aus, nach dem Studium einen adäquaten, gut bezahlten Job zu bekommen:					
Name	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Gamma
	Mean	Mean	Mean	Mean	
6a	3,18	3,26	3,76	3,71	0,16*
6b	4,18	3,67	4,07	4,08	0,1
6c	3,85	3,23	3,71	3,81	0,21**
7a	2,5	2,68	3,28	3,39	0,24***
7b	1,73	2,1	2,63	2,92	0,34***
7c	3,14	3,05	3,61	3,72	0,23**
7d	4,23	3,98	4,3	4,4	0,18*
7e	0,55	0,49	0,75	0,78	0,15

Anmerkung: Gamma: Assoziationsmaß Gamma; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: Trifft nicht zu = 20-22, Trifft eher nicht zu = 55-62, Trifft eher zu = 112-123, Trifft zu = 109-118

Der Effekt der wahrgenommenen Berufsaussichten auf die Selbst-Ökonomisierung ist noch etwas deutlicher, als bei der Selbst-Kontrolle. Nur die unabhängige Variable die auf die Bereitschaft nach neuen Wissens- und Informationsquellen eigenständig zu suchen (6b) und die Wunschanstellungsform abzielen, weisen keinen signifikanten Effekt auf (7e). Alle anderen Zusammenhänge sind signifikant und positiv. Die stärksten Zusammenhänge sind bei dem Wunsch nach direktem Wettbewerb mit den Kollegen (7b), dem eigenständigen Suchen nach Lern- und Entwicklungszielen (7a) und der selbstständigen Darstellung der eigenen Erfolgsbeiträge und Leistungen zu verzeichnen (7c).

Tabelle 20: Zusammenhangstabelle AKU und Berufsaussichten: Selbst-Rationalisierung

	Ich rechne mir gute Chancen aus, nach dem Studium einen adäquaten, gut bezahlten Job zu bekommen:				
Name	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Gamma
	Mean	Mean	Mean	Mean	
9a	3	3,47	3,43	3,6	0,11
9b	3,14	3,32	3,61	3,61	0,14
10a	1,5	1,58	1,73	1,95	0,18**
10b	2,32	2,66	2,97	3,03	0,15*
11	1,59	1,71	1,59	1,97	0,14*
12	1,09	1,37	1,5	1,79	0,23**

Anmerkung: Gamma: Assoziationsmaß Gamma; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: Trifft nicht zu = 22, Trifft eher nicht zu = 62, Trifft eher zu = 121-124, Trifft zu = 115-118

Personen mit guten Berufsaussichten suchen sich eher Berufe, pflegen Kontakte oder sind Mitglieder in Vereinigungen, die für das eigene Studium oder die zukünftige Arbeitstätigkeit hilfreich erscheinen (12). Außerdem sind sie eher bereit für eine interessante, beziehungsweise gute Arbeit häufiger umzuziehen oder ins Ausland zu gehen (10a), jederzeit arbeitsfähig zu sein (10b) und sie benutzen eher einen Kalender um das Privatleben und das Studium zu organisieren (11). Auf die Bereitschaft, mehrere Aufgaben zeitlich zu bearbeiten (9a) und mehrere Rollen gleichzeitig auszuüben hat die unabhängige Variable keinen signifikanten Effekt (9b).

Insgesamt kann die Ergänzungsthese 3 bestätigt werden. Die befragten Studierenden, die sich selbst gute Berufsaussichten ausrechnen, entsprechen dem Arbeitskraftunternehmer eher, als ihre Kommilitonen, die pessimistischer in ihre berufliche Zukunft schauen. Allerdings variiert der Effekt auf die einzelnen Items teilweise recht stark.

5.6. Zusammenhang zwischen Arbeitskraftunternehmertum und der Berufserfahrung

Tabelle 21: Zusammenhangstabelle AKU und Berufserfahrung: Indizes

Name	Keine Berufserfahrung	Pflichtpraktika	mehr, aber fachfremd	mehr, auch studienfachnah	Eta
	Mean	Mean	Mean	Mean	
Index gesamt	1,8	1,95	1,97	2,2	0,35***
Index Selbst-Kon.	2,02	2,08	2,09	2,33	0,25***
Index Selbst-Öko.	1,9	2,04	2,01	2,2	0,24**
Index Selbst-Rat.	1,59	1,82	1,9	2,06	0,29***

Anmerkung: Eta: Eta-Koeffizient; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: keine = 28-36, Pflichtpraktika = 53-72, Fachfremd = 52-64, Studienfachnah = 124 - 142

Ergänzungsthese 4: Studierende, die während des Studiums einschlägige Berufserfahrung sammeln konnten, entsprechen den Thesen des Arbeitskraftunternehmers eher, als Studierende, die gar keine oder wenig Berufserfahrung sammeln konnten.

Welchen Einfluss hat die gesammelte Berufserfahrung der befragten Studierende auf deren Antwortverhalten bezüglich des Arbeitskraftunternehmers? Dieser Frage soll nun nachgegangen werden. Auf den Gesamtindex hat diese unabhängige Variable einen mäßig starken und hochsignifikanten Einfluss. Auf die Unterindizes ist der Einfluss zwar etwas schwächer, aber weiterhin signifikant. Je mehr Berufserfahrung die befragten Studierenden sammeln konnten, desto eher entspricht ihr Antwortverhalten den Thesen des Arbeitskraftunternehmers.

Tabelle 22: Zusammenhangstabelle AKU und Berufserfahrung: Selbst-Kontrolle

Name	Keine Berufs- erfahrung	Pflicht- praktika	mehr, aber fachfremd	mehr, auch studienfachnah	Gamma
	Mean	Mean	Mean	Mean	
2a	3,5	3,67	3,67	3,93	0,14*
2b	3,26	3,19	3,45	3,72	0,19**
2c	3,26	3,08	3,32	3,51	0,14*
2d	3,24	2,92	2,72	2,8	-0,07
3a	3,41	3,51	3,44	3,77	0,11
3b	2,3	2,39	2,51	3,03	0,24***
3c	3,38	3,56	3,54	3,95	0,2**
4a	2,84	2,99	2,83	3,27	0,16*
4b	3,55	3,75	4,16	4,27	0,31***

Anmerkung: Gamma: Assoziationsmaß Gamma; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$
 Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: keine = 37-38, Pflichtpraktika = 74-77, Fachfremd = 62-64, Studienfachnah = 143 – 147

Stehen die einzelnen Items der Selbst-Kontrolle im Fokus, so fällt auf, dass der Einfluss der Berufserfahrung fast immer signifikant und schwach bis mäßig stark ausfällt. Am deutlichsten zeigt sich dies bei der Übernahme von Verantwortung für die eigenen Arbeitsergebnisse (4b) und die Zielerreichung und bei der Bereitschaft, den Arbeitsplatz und die Arbeitsplätze flexibel zu wechseln (3b). Einen schwachen und nicht signifikanten Einfluss hat die Berufserfahrung auf den Wunsch die Ausstattung des Arbeitsplatzes selbst zu gestalten (2d) und Arbeitszeit und Arbeitsort selbst zu bestimmen (3a).

Tabelle 23: Zusammenhangstabelle AKU und Berufserfahrung: Selbst-Ökonomisierung

Name	Keine Berufserfahrung	Pflichtpraktika	mehr, aber fachfremd	mehr, auch studienfachnah	Gamma
	Mean	Mean	Mean	Mean	
6a	3,11	3,39	3,45	3,87	0,26***
6b	3,92	9,78	3,91	4,15	0,16*
6c	3,54	3,53	3,6	3,76	0,13
7a	2,78	3,17	2,87	3,34	0,14*
7b	2,16	2,41	2,41	2,77	0,19**
7c	3,16	3,45	3,44	3,6	0,1
7d	4,13	4,16	4,14	4,43	0,22**
7e	0,63	0,71	0,65	0,72	0,07

Anmerkung: Gamma: Assoziationsmaß Gamma; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: keine = 32-38, Pflichtpraktika = 71-77, Fachfremd = 60-64, Studienfachnah = 137 - 147

Am stärksten ist der Effekt der Berufserfahrung im Feld der Selbst-Ökonomisierung auf die Bereitschaft, eigenständig geeignete Maßnahmen zur Weiterbildung auszusuchen (6a) und sich in weitere Fachgebiete, neben dem eigenen, einzuarbeiten (7d). Außerdem stellen sich Befragte mit mehr Berufserfahrung lieber dem Wettbewerb um Aufträge, Ansehen und Kontakte (7b). Keine signifikanten Zusammenhänge liegen bei der Anforderung, eigene Erfolgsbeiträge selbst darzustellen (7c), den eigenen Kompetenzbedarf selbst zu ermitteln (6c) und bei der Wunschanstellungsform (7e) vor.

Tabelle 24: Zusammenhangstabelle AKU und Berufserfahrung: Selbst-Rationalisierung

Name	Keine Berufserfahrung	Pflichtpraktika	mehr, aber fachfremd	mehr, auch studienfachnah	Gamma
	Mean	Mean	Mean	Mean	
9a	2,92	3,45	3,31	3,65	0,21**
9b	3,21	3,49	3,36	3,66	0,15*
10a	1,63	1,68	1,94	1,73	0,03
10b	2,3	2,77	2,61	3,12	0,21**
11	1,47	1,53	1,88	1,86	0,15*
12	1,05	1,21	1,48	1,87	0,36***

Anmerkung: Gamma: Assoziationsmaß Gamma; *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: keine = 37-38, Pflichtpraktika = 73-77, Fachfremd = 64, Studienfachnah = 145 - 147

Auch bei der Selbst-Rationalisierung hat die Berufserfahrung nie einen negativen Einfluss. Vielmehr weisen fünf der sechs Variablen einen positiven und signifikanten Effekt auf. Am stärksten zeigt sich dieser bei der Frage, ob sich die Befragten Tätigkeiten suchen, Kontakte pflegen oder Mitglied in Vereinigungen sind, die ihnen hilfreich für das Studium oder die zukünftige Arbeitstätigkeit erscheinen (12). Als einziges Item ist die Bereitschaft, für einen interessanten und/oder gut bezahlten Job auch ins Ausland zu ziehen (10a), nicht signifikant.

Zusammengefasst lässt sich die Ergänzungsthese 4 bestätigen. Je mehr Berufserfahrung die befragten Studierenden sammeln konnten, desto eher entspricht ihr Antwortverhalten dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers. Wobei auch an dieser Stelle darauf hingewiesen sei, dass der Einfluss der unabhängigen Variable auf die einzelnen untersuchten Items stark variiert.

5.7.Clusteranalyse

Explorative These: Neben dem reinen Arbeitskraftunternehmer existieren auch Mischtypen sowie, in geringerer Anzahl, die älteren Arbeitnehmertypen.

Tabelle 25: Ergebnisse der Clusterzentrenanalyse

N:	74	44	54	6	64	
Name:	AKU 2013	AKU	Generation Y	Verberuflichter Arbeitnehmer	Unent-schlossene	Signifikanz
Arbeitsanforderungen						
3b	3,62	3,41	2,09	1,5	1,88	***
3c	4,18	3,98	3,76	2,83	3,06	***
4b	4,58	4,45	3,54	1,67	3,78	***
6b	4,45	4,07	4,06	2,83	3,5	***
6c	4,24	3,43	3,63	3	3,17	***
7b	3,31	2,52	1,8	1,67	2,23	***
7c	4,22	3,89	2,93	1,83	2,95	***
7d	4,61	4,43	4,26	3,17	3,97	***
9a	3,73	3,7	3,31	1,67	3,2	***
9b	3,89	3,68	3,33	2,33	3,2	***
10a	2,09	2	1,31	1,33	1,61	***
10b	3,61	3,75	2,44	1,83	1,97	***
12	1,86	1,64	1,3	0,67	1,31	**
Arbeitsressourcen						
2a	4,26	3,27	3,76	0,83	3,44	***
2b	4,34	2,89	3,37	1	3,2	***
2c	4,15	3,23	3,04	1,33	2,88	***
2d	3,53	1,73	4,2	1,83	1,56	***
3a	4,26	2,5	4,24	1	3,44	***
4a	4,15	2,52	2,91	1	2,45	***
6a	4,35	2,93	3,72	1,33	3,22	***
7a	4,3	2	3,06	1,17	2,81	***
7e	0,86	0,7	0,67	0,17	0,59	
11	1,88	1,09	2,09	1,33	1,47	***
Ergänzungsvariablen						
erfah	2,3	2,27	1,81	0,5	1,83	***
chance	2,28	2,2	1,54	0,83	2,08	***
beruf	0,3	0,25	0,39	0,17	0,33	
gender	0,66	0,5	0,56	0,5	0,59	

Anmerkung: *: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$; grau markiert: niedrigster Wert innerhalb der Cluster, schwarz markiert: höchster Wert innerhalb der Cluster

Quelle: Fraunhofer IAO 2013: o. S; Eigene Berechnungen; N: 244

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Clusterzentrenanalyse vorgestellt. Fünf Cluster wurden ausfindig gemacht. Es ist zu beachten, dass die Variablen, dem Job Demands-Resources Modell folgend, neu geordnet und in Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen aufgeteilt wurden. Den letzten Block bilden die Items der Ergänzungsthese. Weiterhin lassen sich die hier dargestellten Mittelwerte der Items, aufgrund der teilweise unterschiedlichen Skalenbreiten, nicht direkt untereinander vergleichen. Ausschlaggebend für die Interpretation nach Nähe oder Ferne zum Modell des Arbeitskraftunternehmers ist ausschließlich die relative Größe der Mittelwerte (Clustermittel).

5.7.1. Der Arbeitskraftunternehmer 2013

Die Gruppe der Arbeitskraftunternehmer 2013 (AKU 2013) ist geprägt von einer neuen Situation auf dem Arbeitsmarkt, so wie sie heute vorgefunden werden kann. Durch den Fachkräftemangel ist sie in der Lage, aktiv Arbeitsressourcen einzufordern. Entsprechend schätzt sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt überdurchschnittlich gut ein (chance). Gleichzeitig steht sie hohen Arbeitsanforderungen aufgeschlossen gegenüber. Dies zeigt sich in den hohen Durchschnittswerten, die fast durchgehend die höchsten Werte unter allen Gruppen erreichen. Wobei sich das Ergebnismuster, welches sich über alle Befragten hinweg gezeigt hat, auch bei ihnen wiederholt. Nur auf einem höheren Niveau. Gut zu erkennen ist dies am Beispiel des Wettbewerbs bei der Arbeit (7b) und bei der Bereitschaft, flexibel zwischen Arbeitsorten und -plätzen zu wechseln (3b). Vergleicht man die Mittelwerte mit denen aller anderen Gruppe, sind diese zwar auch hier am höchsten, aber verglichen mit den Mittelwerten der anderen Items sind die Ergebnisse unterdurchschnittlich. Auf der anderen Seite sieht es genauso aus. Die höchsten Mittelwerte erreicht die Gruppe der AKU 2013 wenn es darum geht, für Arbeitsergebnisse verantwortlich zu sein (4b) und sich neben dem eigenen Fachgebiet auch in andere Fachgebiete einzuarbeiten (7d). Bezüglich der Arbeitsressourcen wiederholt sich dieses Ergebnis. Auch hier haben die AKU 2013 die höchsten Clustermittelwerte, wobei auch sie zurückhaltender sind, wenn es darum geht, sich selbst um die Ausstattung der Arbeitsplätze zu kümmern (2d) oder eine Arbeit ohne feste Bindung an ein Unternehmen anzutreten (7e). Wie eingangs erwähnt, ist der AKU 2013 bereit hohe Arbeitsanforderungen zu erfüllen, wenn seine großen Anforderungen an die Arbeitsressourcen erfüllt werden. Allerdings gilt es dabei zu beachten, dass nicht jede Arbeitsanforderung gleich gerne

erfüllt wird und nicht jede Arbeitsressource als gleich wichtig erachtet wird. Der AKU 2013 stellt mit 74 Befragten die größte Gruppe.

5.7.2. Der Arbeitskraftunternehmer

Die Gruppe der klassischen Arbeitskraftunternehmer (AKU) weisen überwiegend ein Antwortmuster auf, wie es nach den Ausführungen von Pongratz und Voß zum Arbeitskraftunternehmer zu erwarten wäre. Während die Mittelwerte bei den Arbeitsanforderungen annähernd das Niveau des Arbeitskraftunternehmers 2013 erreichen, fordern die klassischen Arbeitskraftunternehmer wesentlich weniger Ressourcen. Sie erreichen sogar den höchsten Wert aller Gruppen, wenn es darum geht jederzeit arbeitsfähig zu sein und schnell zu reagieren (10b). Gleichzeitig möchten sie aber eher weniger Freiheit, wenn es darum geht, sich Arbeitsziele selbstständig setzen zu können (4a) oder den Arbeitsplatz, -zeit und -ort selbst zu bestimmen (3a). Diese Werte liegen klar unter dem Arbeitskraftunternehmer 2013 und der Generation Y. Überraschend in diesem Zusammenhang sind die selbst wahrgenommenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Während Pongratz und Voß von einem hart umkämpften Arbeitsmarkt für einen Großteil der Arbeitskraftunternehmer ausgehen, sehen sich die Befragten hier in einer relativ guten Situation. Der Mittelwert liegt nur minimal unter dem der Arbeitskraftunternehmer 2013. An dieser Stelle widersprechen die Ergebnisse den Annahmen des Arbeitskraftunternehmers.

Somit kann der hier vorgefundene Arbeitskraftunternehmer das Konzept von Pongratz und Voß größtenteils bestätigen. Die der Gruppe zugehörigen Befragten zeigen große Leistungsbereitschaft in den Bereichen, die der Arbeitskraftunternehmer vorgibt, und fordern auf der anderen Seite verhältnismäßig wenig Eigenständigkeit, beziehungsweise Ressourcen ein. Mit 44 Befragten stellt die AKU die zweitkleinste Gruppe unter den Befragten

5.7.3. Die Generation Y

Das Antwortverhalten der Generation Y bezüglich Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen weist ein fast spiegelbildliches Muster zum klassischen Arbeitskraftunternehmer auf. Die Gruppe der Generation Y erreicht bei den Arbeitsanforderungen, mit einigen Ausnahmen, eher niedrige Werte. Dafür sind die Mittelwerte im Bereich der Arbeitsressourcen in den meisten Fällen höher als unter den klassischen Arbeitskraftunternehmern, teilweise liegen sie deutlich höher. Besonders deutlich

wird dies zum Beispiel wenn es darum geht jederzeit arbeitsfähig zu sein (10b) und flexibel zwischen Arbeitsorten und Arbeitsplätzen wechseln zu müssen (3b). Hier zeigen die Gruppen der Arbeitskraftunternehmer 2013 und der klassischen Arbeitskraftunternehmer deutlich mehr Bereitschaft, diese Arbeitsanforderungen zu erfüllen. Auf Seiten der Arbeitsressourcen erreicht die Generation Y hingegen den höchsten Wert aller Gruppen, wenn es darum geht die Arbeitsplätze selbst einrichten zu dürfen (2d). Diese Gruppe liegt auch ansonsten, mit zwei Ausnahmen (Wunschanstellungsform (7e) und Möglichkeit zur eigenständigen Problemlösung(2c)) immer über den klassischen Arbeitskraftunternehmern und meist nur knapp hinter den Arbeitskraftunternehmern 2013.

Insgesamt erweist sich die Generation Y als eine Gruppe, die vor allem bestimmte Arbeitsanforderungen entschieden zurückweist und gleichzeitig viele Arbeitsressourcen und Freiheiten fordert. Ganz wie es die aktuelle Diskussion rund um diese Generation vorsieht. Mit einer Ausnahme: Die Generation Y sieht in der hier vorliegenden Untersuchung ihre berufliche Zukunft wesentlich pessimistischer als die Arbeitskraftunternehmer 2013 und die klassischen Arbeitskraftunternehmer. Das will mit dem gerade beschriebenen Antwortverhalten bezüglich Arbeitsressourcen und Arbeitsanforderungen nicht so recht zusammenpassen und widerspricht auch der vorherrschenden Meinung innerhalb der Diskussion rund um die Generation Y, die von einem arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsmarkt ausgeht.

5.7.4. Der verberuflichte Arbeitnehmer

Gegenstück zum Arbeitskraftunternehmer 2013 ist der verberuflichte Arbeitnehmer. Diese Gruppe ist mit nur sechs Befragten die mit Abstand kleinste Gruppe. Sie erreicht, sowohl bei Arbeitsanforderungen als auch bei den Arbeitsressourcen, fast durchweg die niedrigsten Durchschnittswerte. Das bedeutet, dass sie sowohl neue und hohe Arbeitsanforderungen, wie sie heute als allgemeine Trends diskutiert werden, ablehnen und gleichzeitig auch nichts mit den entsprechenden Arbeitsressourcen anfangen können. Dieses Antwortverhalten ähnelt stark dem Konzept des verberuflichten Arbeitnehmers, der sich an klare Vorschriften halten möchte, wann und wo er seine Arbeit zu erfüllen hat, eine unternehmensinterne Karriere anstrebt und sein Privatleben ganz klar von seinem Berufsleben trennt. Am ehesten sind die Befragten dieser Gruppe noch bereit, sich in andere Fachgebiete einzuarbeiten (7d) und den zukünftigen Kompetenzbedarf selbst zu ermitteln (6c). Außerdem ist

der Durchschnittswert bei der Frage, ob sie selbst nach geeigneten Wissensquellen suchen möchten (6b) und die bezüglich der Bereitschaft, den virtuellen Raum zu besetzen, noch leicht positiv (3c). Alle anderen Items liegen im eher ablehnenden Bereich. Innerhalb der Arbeitsressourcen erreichen sie ebenfalls durchweg sehr niedrige Werte. Sie fordern entsprechend sehr wenige Freiheiten. Sie blicken äußerst pessimistisch in ihre berufliche Zukunft und schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt viel schlechter ein, als alle anderen Befragten. Außerdem konnten sie im Verlauf ihres Studiums bisher wesentlich weniger Berufserfahrung sammeln als die anderen Befragten. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die früher dominierende Form der Erwerbsarbeit im hier vorliegenden Sample fast vollständig verdrängt wurde.

5.7.5. Die Unentschlossenen

Die Befragungsergebnisse der Gruppe der Unentschlossenen liegen immer zwischen den Ergebnissen der klassischen Arbeitskraftunternehmer, der Generation Y und der verberuflichten Arbeitnehmer. Ausnahme ist die eigenständige Planung und Ausstattung des eigenen Arbeitsplatzes (2d). Hier erreicht diese Gruppe den niedrigsten Wert und lehnt entsprechend diesen Teil am entschiedensten ab. Ansonsten sind keine Ausreißer nach oben oder unten auszumachen. Die Werte variieren zwar über die verschiedenen Items hinweg, das Muster orientiert sich aber meist am Trend der anderen Gruppen. Das heißt zum Beispiel, dass die Gruppe der Unentschlossenen die höchste Bereitschaft bei der Frage zeigt, ob man sich auch in fremde Fachgebiete einarbeitet (7d). An dieser Stelle erreichen auch die anderen Gruppen hohe Werte. Auf der anderen Seite sind sie eher nicht bereit, den Arbeitsort und den Arbeitsplatz flexibel immer wieder zu wechseln (3b). Auch hier erreichen die anderen Gruppen jeweils relativ geringe Werte. Die Werte der gesammelten Berufserfahrung (erfah) und der Berufsaussichten (chance) liegen ebenfalls zwischen den Werten der anderen Gruppen. Mit 64 Befragten bildet diese Gruppe das zweitgrößte Cluster.

6. Fazit

6.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Insgesamt kann die Hauptthese auf den ersten Blick bestätigt werden. Die befragten Studierenden zeigen ein Antwortverhalten, das auf Ebene der Summenindizes dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers eher entspricht. Doch die Ergebnisse der einzeln abgefragten Items unterscheiden sich zum Teil sehr stark. So ist die Bereitschaft, selbst spürbar Verantwortung für die eigenen Arbeitsergebnisse und die Zielerreichung zu übernehmen (4b), sich in zusätzliche Fachgebiete einzuarbeiten (7d) und für neues Wissen beziehungsweise Informationen selbst nach geeigneten Quellen zu suchen (6b), durchweg sehr hoch. Auf der anderen Seite kann nur eine sehr geringe Bereitwilligkeit ausgemacht werden, wenn es darum geht, jederzeit arbeitsfähig zu sein (10b) oder dem Wettbewerb um Aufträge, Ansehen und Kontakte mit den Kollegen ausgesetzt zu sein (7b). Außerdem nutzt nur eine knappe Mehrheit der Studierenden bewusst private Kontakte und Organisationen, beziehungsweise sucht sich entsprechende Nebenberufe, die für das Studium oder den zukünftigen Beruf wichtig erscheinen (12), was ein Verwischen der Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben nicht unbedingt bestätigt. Von fast allen Befragten abgelehnt wird ein betriebsübergreifendes Beschäftigungsverhältnis (7e). Nur ein sehr kleiner Teil der Befragten möchte in Zukunft selbstständig arbeiten oder bei mehreren Arbeitgebern gleichzeitig angestellt sein. Ein Großteil der Befragten bevorzugt ein festes Beschäftigungsverhältnis und möchte, wenn überhaupt, nur hin und wieder den Arbeitgeber wechseln. Auf den zweiten Blick kann die Hauptthese somit nur bedingt bestätigt werden. Die befragten Studierenden möchten im Großen und Ganzen wie ein Arbeitskraftunternehmer arbeiten, allerdings nur innerhalb eines konventionellen Beschäftigungsverhältnisses und bis zu einer gewissen Grenze was die Verberuflichung des Privaten betrifft.

Der Einfluss des Berufswunsches auf das Antwortverhalten der Studierenden ist, zumindest nach der hier vorliegenden Untersuchung, gering. Lediglich das Antwortverhalten derer, die zukünftig eine Tätigkeit als Berater anstreben, entspricht im Vergleich zu den übrigen Befragten insgesamt stärker dem Arbeitskraftunternehmer. Ihre Werte im Bereich der Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung sind leicht, aber signifikant, höher. Konkret suchen sie, wie auch die Befragten, die sich in Richtung der Medienbranche orientieren, eher im privaten Umfeld Kontakte, die

für das Studium oder den zukünftigen Beruf hilfreich erscheinen (12), als die anderen Befragten. Auf alle anderen Items ist kein signifikanter Unterschied festzustellen.

Die Annahme, dass das Antwortverhalten der weiblichen Befragten dem Arbeitskraftunternehmer eher entspricht als das ihrer männlichen Kommilitonen, konnte nicht bestätigt werden. Zwar sind sie eher bereit, zeitgleich mehrere Aufgaben zu erledigen (9a) und mehrere Rollen auszuüben (9b), dafür möchten Männer eher eigenständig eine Vorgehensweise erarbeiten (2b), suchen lieber selbst nach geeigneten Quellen für neue Informationen und neues Wissen (6b) und sind eher bereit, für eine gut bezahlte oder interessante Tätigkeit umzuziehen (10a). Außerdem erreichen die befragten Männer bei den Indizes Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung einen signifikant leicht höheren Zustimmungswert. Insgesamt kann aber kein eindeutiger Einfluss des Geschlechts auf das Antwortverhalten bezüglich des Arbeitskraftunternehmers ausgemacht werden.

Im Gegensatz zum Geschlecht und dem Berufswunsch der Befragten haben die wahrgenommenen Berufsaussichten einen vielfach signifikanten Einfluss auf das Antwortverhalten. Je besser diese eingeschätzt werden, desto eher stimmen die Befragten den Thesen des Arbeitskraftunternehmers zu. Der Zusammenhang ist über alle Indizes hinweg positiv und signifikant. Aufgrund des überwiegend eindeutigen Ergebnisses ist es an dieser Stelle deshalb interessanter, noch einmal herauszustellen, auf welche Items die selbst wahrgenommenen Berufsaussichten keinen signifikanten Einfluss haben. Dies betrifft die Items der Selbst-Kontrolle, die sich darauf beziehen jederzeit zwischen Arbeitsorten und Arbeitsplätzen zu wechseln (3b), den virtuellen Raum zu besetzen (3c), den eigenen Arbeitsplatz, -ort und -zeit selbst bestimmen zu können (3a) und die Möglichkeit, den eigenen Arbeitsplatz selbst auszustatten (2d). Im Bereich der Selbst-Ökonomisierung haben die wahrgenommenen Berufsaussichten keinen Einfluss auf die Bereitschaft, selbst nach geeigneten Quellen für Wissen und neue Informationen zu suchen (6b) und auf die gewünschte Anstellungsform für den Berufseintritt (7e). Auf die Bereitschaft, mehrere Aufgaben und Rollen zeitgleich auszuüben (9a) haben die Berufsaussichten ebenfalls keinen Einfluss. Für alle anderen untersuchten Variablen gilt: Je bessere die wahrgenommenen Berufsaussichten, desto größer die Zustimmung und der Wunsch danach, als Arbeitskraftunternehmer tätig zu werden.

Einen ähnlichen bedeutenden Einfluss hat die Berufserfahrung, die die befragten Studierenden bisher sammeln konnten, auf den Wunsch nach Arbeitskraftunternehmertum. Auch diese hängt mit dem Gesamt-Index mäßig stark zusammen. Je mehr Berufserfahrung die Studierenden bisher sammeln konnten, desto mehr entspricht ihr Antwortverhalten dem eines Arbeitskraftunternehmers. Ausnahme sind hier die Möglichkeit, Arbeitszeit, Arbeitsplatz und Arbeitsort selbst zu bestimmen (3a), die Bereitschaft, Erfolgsbeiträge und Leistungen selbst darzustellen (7c), selbst den zukünftigen Kompetenzbedarf zu ermitteln (6c) oder für einen interessanten oder gut bezahlten Beruf umzuziehen (10a). Außerdem ist kein signifikanter Einfluss auf die zukünftige Wunschanstellungsform erkennbar (7e). Bei allen anderen Items ist der Einfluss der Berufserfahrung signifikant und positiv.

Die durchgeführte Clusterzentrenanalyse kam zu einem recht klaren Ergebnis. Es gibt nicht die eine Meinung der Studierenden. Vielmehr lassen sich fünf Gruppen unter ihnen ausmachen, die sich in ihrem Antwortverhalten größtenteils recht stark voneinander unterscheiden. Die Gruppe der klassischen Arbeitskraftunternehmern sind durchschnittlich bereit, hohe Arbeitsanforderungen zu erfüllen und fordern im Gegenzug eher wenig Eigenständigkeit und Selbstbestimmung. Mit 44 Befragten, sind sie die zweitkleinste Gruppe im Sample. Dem Arbeitskraftunternehmer 2013 gehören dabei die meisten Befragten an ($N = 74$). Sie sind bereit noch höhere Arbeitsanforderungen als der klassische Arbeitskraftunternehmer zu erfüllen, fordern auf der anderen Seite aber auch viel Eigenständigkeit und Selbstbestimmung. Das Gegenmodell zum Arbeitskraftunternehmer 2013 ist die mit Abstand kleinste Gruppe der verberuflichten Arbeitnehmer ($N = 6$). Sie wurde im hier vorliegenden Sample fast vollständig von den anderen Gruppen verdrängt. Die verberuflichten Arbeitnehmer sind weder bereit, hohe Arbeitsanforderungen zu erfüllen, noch möchten sie viel Eigenständigkeit und Selbstbestimmung. Als ein Gegenmodell zum klassischen Arbeitskraftunternehmer ist die Generation Y ($N = 54$) zu betrachten. Sie steht einigen Arbeitsanforderungen sehr reserviert gegenüber, wie zum Beispiel dem Wettbewerb zwischen Kollegen (7b) und der Erwartung, flexibel und nach Arbeitserfordernissen zwischen Arbeitsorten und -plätzen zu wechseln (3b). Auf der anderen Seite fordern sie viel Eigenverantwortung und Selbstbestimmung für ihre Arbeit ein. Der Gruppe der Unentschlossenen gehören die zweitmeisten Befragten an ($N = 64$). Die Mittelwerte fallen vergleichsweise niedrig aus, bewegen sich aber über dem Niveau der verberuflichten Arbeitnehmer. Das heißt, die zukünftige Wunscharbeitsstelle der

Unentschlossenen sollte nicht zu viele Arbeitsanforderungen mit sich bringen. Sie möchten bei ihrer Arbeit eher unterstützt werden und wünschen im Gegenzug weniger Freiheiten als die Arbeitskraftunternehmer 2013 oder die Generation Y.

6.2. Kritische Betrachtung der Ergebnisse

Die Ergebnisse sind mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten. Dies hat mehrere Gründe, die nachfolgend erläutert werden.

Es handelt sich bei der untersuchten Stichprobe um keine Zufallsstichprobe. Die Untersuchungsergebnisse spiegeln deshalb ausschließlich die Meinung der Befragten wider, ein Rückschluss auf die Grundgesamtheit aller Studierenden in Deutschland ist nicht gestattet. Der Fragebogen bildet zudem nicht das gesamte, umfassende Modell des Arbeitskraftunternehmers in allen Dimensionen, die Pongratz und Voß aufgestellt haben, exakt ab. Wie oben schon erwähnt, besteht die Umfrage überwiegend aus Fragen, die sich auf die Zukunft beziehen und deshalb unter Umständen für die Befragten schwer zu beantworten sein könnten und die allgemeinen Probleme eine Onlineumfrage dürfen auch nicht außer Acht gelassen werden. Beispiele sind unter anderem, dass einem Befragten nur in begrenztem Umfang geholfen werden kann, wenn eine Frage nicht verstanden wird, Befragte können die Umfrage mehrfach ausfüllen und sie sind gegenüber technischen Problemen besonders anfällig. Weiterhin ist das Forschungsdesign darauf ausgelegt herauszufinden, *ob* die Befragten sich vorstellen können unter bestimmten Bedingungen zu arbeiten. Die Frage nach dem *warum* wird nicht gestellt und bleibt unbeantwortet. Ein spezielles Problem der zuletzt angewendeten Clusteranalyse ist der Umgang mit ordinal skalierten Items. Wie in Kapitel 5 bereits erwähnt ist die Clusteranalyse dafür ursprünglich nicht gedacht und deshalb gilt es, die daraus gewonnenen Ergebnisse mit Vorsicht zu genießen.

Zuletzt gibt es noch Kritik am Arbeitskraftunternehmer an sich, die das gesamte Modell in Frage stellen. So kritisiert zum Beispiel Strauß, dass die Veränderungen, die der Arbeitskraftunternehmer mitbringt, eng verknüpft sind mit Strukturen und Institutionen, auf die der Arbeitskraftunternehmer aber keinen Einfluss zu haben scheint. Er ist in dieser Beziehung kein Gestalter, sondern ein Betroffener der vorherrschenden Umstände. Er wird als „fertig“ angesehen und Arenen, wie z. B. Tarifauseinandersetzungen, politische Verhandlungen, Aushandlungsprozesse in Familien, werden

ausgeblendet. Das erscheint besonders paradox, wenn man bedenkt, dass der Arbeitskraftunternehmer in seiner Rolle eigentlich ein Gestalter ist, der zum Beispiel seine Arbeit eigenständig plant und durchführt. Auf die Umstände seiner Arbeit soll er aber keinen Einfluss haben (vgl. Strauß 2002: 48 f.). Außerdem bildet das Konzept des Arbeitskraftunternehmers Idealtypen ab, was als kritisch zu betrachten ist. Denn sie neigen dazu Widersprüche auszublenden (vgl. Strauß 2002: 51 f.). Durch die fehlende Unterscheidung zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen, beziehungsweise die Konzentration auf die Arbeitsanforderungen und das Nichtbeachten der Arbeitsressourcen, mangelt es dem Konzept des Arbeitskraftunternehmers aus zwei Gründen an Realität. Zum einen ist es nur schwer vorstellbar, dass ein Arbeitskraftunternehmer überhaupt auf Dauer überlebensfähig ist, mit hohen Anforderungen auf der einen und geringen verfügbaren Ressourcen auf der anderen Seite. Zum anderen befinden sich heutige potenzielle Arbeitskraftunternehmer häufig in einer Situation, in der sie sich, dank des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels, eine Stelle aussuchen können und deshalb auch in der Lage sind, Einfluss auf die Arbeitsressourcen zu nehmen, die ihnen zur Verfügung gestellt werden. Veranschaulicht wird dieses Beispiel durch die Aktuelle Diskussion rund um die Generation Y.

6.3. Praktische Implikationen

Um allgemeingültige Ergebnisse zu diesem Thema zu erzielen wird es in Zukunft notwendig sein, Untersuchungen durchzuführen, deren Stichprobenumfänge größer sind und die auf einer Zufallsauswahl beruhen. Auch könnte es sinnvoll sein, qualitative Untersuchungen mit Studierenden durchzuführen, um zu klären, wie es zu den hier vorliegenden Antworten kommt, welche Überlegungen dahinter stecken und ob es vielleicht noch ganz andere Fragen und Antworten gibt, die durch die Items und deren Skalen in dieser Untersuchung nicht erfasst werden konnten.

Bewahrheiten sich auf dieser breiteren Basis die hier gefundenen Erkenntnisse, insbesondere, was den Trend hin zu einer stärkeren Verbreitung des Arbeitskraftunternehmens betrifft, so würden sich daraus neue Herausforderungen ergeben: für Arbeitgeber, die Studierenden als zukünftige Arbeitnehmende und arbeitsmarktnahe Institutionen.

Unternehmen müssten sich auf einen ganz neuen Typ von Arbeitnehmer einstellen. Der verberuflichte Arbeitnehmer, der über Jahrzehnte hinweg die Arbeit in Deutschland bestimmt hat, ist auf dem Rückzug. In der hier vorliegenden Befragung möchte nur noch ein sehr kleiner Teil (ca. 2%) nach starren Vorschriften und Regeln arbeiten. Besonders die von den Unternehmen begehrten Studierenden, mit viel Berufserfahrung und guten Berufsaussichten, wollen dagegen Herausforderungen meistern und dabei eigenständig und eigenverantwortlich vorgehen. Darauf müssen sich Unternehmen einstellen, wenn sie diese Talente rekrutieren möchten. Es gilt zu überprüfen, an welcher Stelle zum Beispiel vorhandene feste Arbeitszeiten und Arbeitsorte weiterhin sinnvoll sind und wo sie gelockert oder sogar abgeschafft werden können. Auch festgeschriebene Vorgehensweisen können, je nach Aufgabe, zum einen unproduktiv sein und zum anderen potenzielle Bewerber abschrecken. Auf der anderen Seite gilt es natürlich zu berücksichtigen, dass die bisherigen Angestellten an eine völlig andere Arbeitsform gewöhnt sind, was die Zusammenarbeit mit Berufsanfängern komplizierter gestalten könnte, da an dieser Stelle teilweise völlig gegensätzliche Vorstellungen aufeinander prallen, wie Arbeit zu erledigen ist. Hier gilt es eine Form zu finden, mit der alle Parteien leben können.

Die Studierenden selbst müssen sich im Klaren sein, dass nicht alle ihre Wünsche bezüglich des zukünftigen Berufs realistisch und erfüllbar sind. Besonders die Befragten, die in der Clusteranalyse der Generation Y zugeordnet werden, neigen zu Antwortmustern, die in der Berufswirklichkeit nur schwer zu verwirklichen sind. Sie wollen selbst bestimmen, wann und wo sie arbeiten – zeigen andererseits jedoch wenig Bereitschaft, nach Arbeitserfordernis schnell zu reagieren und flexibel zwischen Arbeitsorten und Arbeitsplätzen zu wechseln. Sie möchten also flexibel sein, aber nur wenn es in ihrem Interesse liegt. Auf der anderen Seite birgt eine Arbeit nach dem Modell des Arbeitskraftunternehmers für die Berufstätigen die Gefahr, sich zu überarbeiten. Wenn nur noch das Ziel entscheidend ist und die Wege dorthin nicht vorgegeben sind, kann das Überanstrengungen und im schlimmsten Fall einen Burnout zur Folge haben. Besonders die Gruppe der Arbeitskraftunternehmer 2013 könnte davon zukünftig betroffen sein. Sie sind bereit, hohe Anforderungen zu erfüllen und bestehen auf ihre Eigenständigkeit. Wenn sie dabei aber nicht selbst einen gesunden Mittelweg zwischen Anstrengung und Erholung finden können, kann das schnell auf Kosten der Gesundheit und der Lebensqualität gehen.

Nicht zuletzt stellt die Verbreitung des Arbeitskraftunternehmers eine Herausforderung für verschiedene Institutionen dar. So müssen zum Beispiel sozial- und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, sollte es zu immer mehr losen Beschäftigungsverhältnissen kommen, wie es Pongratz und Voß prognostizieren. Darüber hinaus müssen sich Bildungsinstitutionen auf die neuen Anforderungen, die an den Arbeitskraftunternehmer gerichtet werden, einstellen. Bisher ist in diesem Bereich ein Trend in Richtung berufsfachlicher Verschlankung und Verkürzung von Ausbildung zu erkennen. Dies widerspricht den Anforderungen des Arbeitskraftunternehmers fundamental. Dieser fordert verstärkt allgemeine Persönlichkeits- und Lebenskompetenzen, die schon ab der Grundschule gefördert werden müssten. Arbeitskraftunternehmer müssen fachlich breit aufgestellt und immer in der Lage sein, sich an neue Anforderungen anzupassen und sich entsprechend weiterzuentwickeln. Daneben muss eigenständiges und eigenverantwortliches Arbeiten von Beginn an speziell gefordert und gefördert werden (vgl. Voß 2001: 17 f.).

7. Quellen

- O. V. 2010: Viel Arbeit vor dem neuen Job. In: <http://www.sueddeutsche.de/geld/berufsbedingter-umzug-viel-arbeit-vor-dem-neuen-job-1.203125>, zugegriffen am 12.08.2013
- O. V. 2012: 2012 Talent Shortage Survey. Research Results. In: http://www.manpower.de/fileadmin/user_upload/Presseportal/Presstexte_pdf/2012/PM_2012_05_30_Studie_Fachkraeftemangel_internat.Ergebnisse.pdf, zugegriffen am 16.11.2013
- Bakker, Arnold B./ Demerouti, Evangelia 2006: The Job Demands-Resources model: state of the art. In: http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_159.pdf, zugegriffen am 06.11.2013
- Baukrowitz, Andrea/ Boes, Andreas 2002: Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Erosion oder Innovation in der Mitbestimmung. Berlin: edition sigma
- Benninghaus, Hans 2007: Deskriptive Statistik. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Böhm, Andreas 2009: Deutschland ist mobil: Jeder dritte Deutsche plant im nächsten Jahr einen Umzug. In: <http://news.immobilienscout24.de/tipps-der-redaktion/deutschland-ist-mobil-jeder-dritte-deutsche-plant-im-naechsten-jahr-einen-umzug,11844.html>, zugegriffen am 12.08.2013
- Bosch, Gerhard 2000: Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzung. Wandlung von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma, 249 – 268
- Brosius, Felix 1998: SPSS 8 Professionelle Statistik unter Windows. Frechen: mitp
- Buchhorn, Eva/ Werle, Klaus 2011: Die Gewinner des Arbeitsmarkts. In: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsstart/generation-y-die-gewinner-des-arbeitsmarkts-a-766883.html>, zugegriffen am 30.10.2013
- Bullinger, , Hans-Jörg 1994: Ergonomie: Produkt- und Arbeitsplatzgestaltung. Stuttgart: B. G. Teubner
- Claus, Günter/ Ebner, Heinz 1992: Statistik für Soziologen, Pädagogen, Psychologen und Mediziner. Thun und Frankfurt am Main: Verlag Harri Deutsch
- Davenport, Thomas H., Jarvenpaa/Sirkka L./Beers, Michael C. 1996: Improving Knowledge Work Processes. In: Sloan Management Review Summer, 53-65

Deutschmann, Christoph 2001: Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie – ein Anachronismus? In: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Jg. 29, H. 1, 58 - 69

Eichmann, Hubert 2002: Zwischen Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung – Arbeiten in der New Economy. In: Eichmann, Hubert/ Kaupa, Isabella/ Steiner, Karin (Hrsg.): Game over? Neue Selbstständigkeit in der New Economy nach dem Hype. Wien: Falter Verlag, 185 - 213

Esser, Elke/Hill, Paul B./Schnell, Rainer 2008: Methoden der empirischen Sozialforschung. Oldenburger Wissenschaftsverlag, 8., unveränderte Auflage

Faust, Michael 2002: Der „Arbeitskraftunternehmer“ – Eine Leitidee auf dem ungewissen Weg der Verwirklichung. In: Kuda, Eva/ Strauß, Jürgen (Hrsg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA-Verlag, 56 - 80

Fey, Gudrun 2008: Kontakte knüpfen und beruflich nutzen. Erfolgreiches Netzwerken. Regensburg: Walhalla Fachverlag, 5., aktualisierte Auflage

Flemming, Jens 1986: „...von Jahr zu Jahr ein Sorgen und Bangen ohne Ende“ Einkommen, Lohn, Lebensstandard. In: Ruppert, Wolfgang (Hrsg.): Die Arbeiter. Lebensformen, Alltag und Kulturen. München: Verlag C.H. Beck, 137 - 145

Fraunhofer IAO 2013: Kopfarbeit-Index KAI®. KAI® Umfrage für Studierende. In: <http://www.ost.iao.fraunhofer.de/kai/>, zugegriffen am 29.10.2013

Frey, Michael 2004: Ist der „Arbeitskraftunternehmer“ weiblich? „Subjektivierte“ Erwerbsorientierung von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität. In: Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Stuttgart : Lucius & Lucius, 61 – 77

Gesterkamp, Thomas 2000: „Coole Leute mit heißen Jobs“ Neue Selbstständige in einer Vorreiterbranche. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 45/2000 1-4, 350-358

Glowka, Peter o. J.: 5 Tipps für erfolgreiche Zielvereinbarung. In: <http://www.peterglowka.de/erfolgreiche-zielvereinbarungen/>, zugegriffen am 07.08.2013

Graeber, Anette 2010: Hinweise zum Formulieren von Thesen. In: <http://www.uni-leipzig.de/~nt/PDF/HinweiseThesen.pdf>, zugegriffen am 09.09.2013

Hachtmann, Rüdiger 2011: Fordismus. In: <http://docupedia.de/zg/Fordismus>, zugegriffen am 09.09.2013

Harabi, Najib/ Schoch, Rolf/ Hespeler, Frank 2001: Die Diffusion von Telearbeit. Wo steht die Schweiz heute im internationalen Vergleich? Ergebnisse einer empiri-

schen Untersuchung. In: http://mpra.ub.uni-muenchen.de/4443/1/MPRA_paper_4443.pdf, zugegriffen am 06.08.2013

Hermann, Sibylle 2004: Wissen und Dienstleistungserfolg: Fragen, Thesen und betriebliche Erfahrungen. In: Herman, Sibylle (Hrsg.): Ressourcen strategisch nutzen: Wissen als Basis für den Dienstleistungserfolg. Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag, 3-28

Hertrich, Erhard 1986: Armut und Arbeitslosigkeit. In: Ruppert, Wolfgang (Hrsg.): Die Arbeiter. Lebensformen, Alltag und Kulturen. München: Verlag C.H. Beck, 174 – 185

Jacobsen, Heike 2010: Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess. In: Böhle, Fritz/ Voß, Günter G./ Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Jurczyk, Karin/ Voß, Günter G. 1999: Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: <http://www.arbeitenundleben.de/downloads/kjgv-Zeit.pdf>, zugegriffen am 06.08.2013

Lang, Klaus 2002: Zukunft der Arbeit und Arbeitskraftunternehmer. In: Kuda, Eva/ Strauß, Jürgen (Hrsg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA-Verlag, 24 - 38

Minssen, Heiner 2006: Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH

Pelizzari, Alessandro o. J.: „Arbeitskraftunternehmer“ oder „Arbeitskraft-Tagelöhner“? Erwerbsarbeit zwischen neuen Optionen und neuen Unsicherheiten. In: http://www.bewegungsdiskurs.de/texte/prek/pelizzari_arbeitskraftunternehmer.pdf, zugegriffen am 05.08.2013

Plumpe, Werner 2011: Ohne Sozialversicherung kein Kapitalismus. In: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wie-wir-reich-wurden/sozialsystem-ohne-sozialversicherung-kein-kapitalismus-11229409.html>, zugegriffen am 18.12.2013

Pongratz, Hans J. 2002: Erwerbstätige als Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? Konzepte, Diskussionen und Anforderungen an Gewerkschaften. In: Kuda, Eva/ Strauß, Jürgen (Hrsg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA-Verlag, 8-23

Pongratz, Hans J./ Voß, G. Günter 2004a: Arbeitskraft und Subjektivität. Einleitung und Stellungnahme aus Sicht der Arbeitskraftunternehmer-These. In: Pongratz, Hans J./ Voß, G. Günter (Hrsg.): Typischer Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, 7-31

Pongratz, Hans j./ Voß, G. Günter 2004b: Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma, 2. unveränderte Auflage

Porst, Rolf 2008: Fragebogen. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Pöttsch, Daniel 2013: Trendwende: 10 Jahre Fachkräftemangel im Ingenieurwesen – ein ganzheitliches Konzept geht auf. In: <http://www.ingenieur360.de/nachwuchsfoerderung/trendwende-10-jahre-fachkraeftemangel-im-ingenieurwesen-ein-ganzheitliches-konzept-geht-auf/>, aufgerufen am 16.11.2013

Ruppert, Wolfgang 1986: Die Arbeiter. Zwischen Ständen, Schichten und sozialer Klasse. In: Ruppert, Wolfgang (Hrsg.): Die Arbeiter. Lebensformen, Alltag und Kulturen. München: Verlag C.H. Beck, 22-44

Schabel, Frank 2012: Fachbereiche im Wandel – Wie Wissensarbeit die Unternehmen verändert. In: <http://www.community-of-knowledge.de/beitrag/fachbereiche-im-wandel-wie-wissensarbeit-die-unternehmen-veraendert/>, zugegriffen am 14.08.2013

Schmierl, Klaus 2010: Lohn und Leitung. In: Böhle, Fritz/ Voß, Günter G./ Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Stalinski, Sandra 2013: Spaß, Selbstverwirklichung und Yoga. In: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/generationy100.html>, zugegriffen am 30.10.2013

Stein, Petra/ Vollnhals, Sven 2011: Grundlagen clusteranalytischer Verfahren. In: http://www.uni-due.de/imperia/md/content/soziologie/stein/skript_clusteranalyse_sose2011.pdf, zugegriffen am 27.11.2013

Strauß, Jürgen 2002: Der unfertige Arbeitskraftunternehmer. In: Kuda, Eva/ Strauß, Jürgen (Hrsg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA-Verlag, 46 - 55

Völker, Susanne 1999: Erwerbsorientierungen und betriebliche Transformation. Selbstverortung und Handlungsstrategien ostdeutscher Frauen bei der Deutschen Bahn AG. In: Nickel, Hildegard Maria u. a. (Hrsg.): Transformation – Unternehmensorganisation - Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Buderich, 205 – 226

Voß, Günter G. 2001: Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Typus von Arbeitskraft und seine sozialen Folgen. In: <http://www.zwe.uni-bremen.de/data/43-voss.pdf>, zugegriffen am 11.08.2013

Voß, Günter G. 2007: Subjektivierung von Arbeit. Neue Anforderungen an Berufsorientierung und Berufsberatung oder: Welchen Beruf hat der Arbeitskraftunternehmer. In: Bader, Reinhard/ Keiser, Gerd/ Unger, Tim (Hrsg.): Entwicklung unterneh-

merischer Kompetenzen in der Berufsbildung. Hintergründe, Ziele und Prozesse berufspädagogischen Handelns. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Werle, Klaus 2012: Die Generation Y ändert Unternehmen. In:
<http://www.spiegel.de/karriere/berufsstart/generation-y-audi-personalvorstand-thomas-sigi-im-interview-a-848764.html>, zugegriffen am 30.10.2013

Zabrodsky, Thomas Daniel 2010: Der Forschungskraftunternehmer. Leben und arbeiten als Jungakademiker in der wissenschaftlichen Welt. Wiesbaden: Springer VS

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre,

1. dass diese Arbeit selbständig verfasst wurde,
2. dass keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt und alle wörtlich oder sinngemäß aus anderen Werken übernommenen Aussagen als solche gekennzeichnet wurden,
3. dass die eingereichte Arbeit weder vollständig noch in wesentlichen Teilen Gegenstand eines anderen Prüfungsverfahrens gewesen ist
4. dass die Arbeit weder vollständig noch in Teilen bereits veröffentlicht wurde
5. dass das elektronische Exemplar mit den gedruckten Exemplaren übereinstimmt.

Stuttgart, 21.12.2013

Tobias Dürr