Kerstin Guhlemann

Alleine in der Nacht?

Die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie

M.A.-Arbeit

Ruhr Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft betreut durch: Prof. Dr. Rolf Heinze (Erstgutachter) Prof. Dr. Heiner Minssen (Zweitgutachter)

Dortmund, Januar 2011

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	7
2.	Atypische Arbeitszeiten	9
2.1	Arbeitszeitflexibilisierung	10
2.2	Entwicklung atypischer Arbeitszeiten	11
2.3	Beanspruchungen und Belastungen aus	
	atypischen Arbeitszeiten	12
3.	Arbeit in Dienstleistungsberufen	15
3.1	Das Gastgewerbe	15
3.3	Arbeitszeiten und Schichtformen	18
3.4	Arbeitsbedingungen und Anforderungen an die	
	Beschäftigten	19
4.	Zwischenfazit	21
5.	Die Wirkungsweise von Ressourcen	21
5.1	Gesellschaftliche Entwicklung und	
	Freizeitmöglichkeiten	23
5.2	Mediale Entwicklungen	24
6.	Die Jugendlichen	28
6.1	Jugendliche und Erwerbsarbeit	30
6.2	Jugendliches Sozialverhalten und Freizeitvorlieben	32
6.3	Jugendliches Mediennutzungsverhalten	34
7.	Zwischenfazit	37
8.	Herleitung der Hypothesen	38
8.1	Belastungen und Ressourcen der Jugendlichen	
	in der Gastronomie	38
8.2	Vermutete Beanspruchungen der Jugendlichen	
	in der Gastronomie	40
8.3	Die Untersuchungshypothesen	42
8.4	Die Forschungsfragen	43
9.	Schriftliche Befragung von Auszubildenden	
	in der Gastronomie	43
9.1	Erhebungsinstrument	44
9.2	Erschließung des Untersuchungsfeldes	44
9.3	Beschreibung der Stichprobe	45
9.4	Auswertung der Forschungsfragen	46
	Arbeitszeiten	46
	Gesundheitliche Beanspruchungen	47
	Einflussfaktoren der sozialen Integration	51
9.4.4		
	Chronotyp	58
	Veränderungen im Sozialleben	59
9.4.6	Veränderungen im Sozialleben Veränderungen im Freizeitverhalten	59 60
9.4.6	Veränderungen im Sozialleben Veränderungen im Freizeitverhalten Kompensation der Einschränkungen	59

9.5	Überprüfung der Hypothesen	63		
10.	Der Praxisfall - Untersuchung eines			
	Gastronomiebetriebs	65		
10.1	Der Betrieb	66		
	Die "Mitunternehmer"	68		
10.3	Arbeitszeiten/Überstunden/Pausen	69		
10.4	Belastungen durch die Arbeit			
	– gesundheitlich	71		
10.5	Belastungen durch die Arbeit			
	 Arbeitsbedingungen 	71		
10.6	Auswirkungen der Arbeit auf			
	soziale Integration	72		
10.7	Kompensation der Einschränkungen			
	im Sozialleben	73		
	Berufliche Präferenzen	74		
10.9	Zusammenfassung	75		
11.	Überprüfung der Leithypothese	75		
12.	Weiterführende Forschungsansätze	78		
13.	Fazit und Ausblick	80		
Verw	endete Literatur	82		
Anha	Anhangverzeichnis			

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. K1:	Struktur des Betrachtungsgegenstandes	9
Tab. K3.1:	Veränderungsraten im Vergleich zur Vorjahresperiode nach Wirtschaftszweigen	16
Abb. K5.2:	Belastungen – Ressourcen – Beanspruchungen	28
Abb. K9.3:	Basisdaten der Stichprobe	45
Abb. F2:	Mittelwertsvergleich der körperlichen Beschwerden	48
Tab. F2_R:	Regressionstabelle Gesundheit	49
Abb. F3_1:	Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten	52
Tab. F3_2:	Zusammenhänge zwischen Arbeitszeiten, Gesundheit und Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten	54
Tab. F3_3:	Regressionsanalyse Arbeitszeiten, Gesundheit und Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten	55
Abb. F5:	Veränderungen im Freundeskreis	60
Abb. F6:	Veränderungen im Freizeitverhalten	61
Abb. F7:	Kompensation später Arbeitszeiten	62

Abkürzungsverzeichnis

BMI	Body Mass Index
BGN	Berufsgenossenschaft Nahrung und Gaststätten
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
KVP	Kontinuierlicher Veränderungsprozess
MAX	MitarbeiterInnen Aktien Index
MMORPG´s	Massively Multiplayer Online Roleplay Games
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
SMS	Short Message Service
VIF	Varianzinflationsfaktor
WOW	World of Warcraft
24/7	24-Stunden-Verfügbarkeit von Dienstleistungen an sieben Tagen pro Woche

1. Einleitung

"Mit Menschen zu tun haben, Abwechslung, flexible Arbeitszeiten" - das hört man oft, wenn man junge Menschen nach ihren Vorstellungen von ihren künftigen Berufen fragt. Und doch sind es genau diese Punkte, die in der Arbeitsforschung als "atypische Arbeitszeiten" und "Emotionsarbeit" am stärksten problematisiert werden. Gesundheitliche, soziale und psychische Probleme scheinen demnach eine nur schwer abwendbare Folge der Nacht- und Schichtarbeit zu sein – insbesondere bei schlechter Planbarkeit der Arbeitszeit – und Emotionsarbeit führt oft zu Burnout und Erschöpfung. Dies scheint auf den ersten Blick einen Widerspruch zwischen der Wahrnehmung der Jugendlichen und der Einschätzung der Forschung zu implizieren und wirft Fragen auf. Sind die Erwartungen Jugendlicher an die Arbeit zu naiv und unreflektiert, mangelt es an berufsberatender Aufklärung oder liegt den oben genannten Begriffen ein zu großer Interpretationsspielraum zugrunde? Ist die Dissonanz nur scheinbar vorhanden oder folgt der Widerspruch einer bestimmten Logik? Gelten für junge Menschen eventuell ganz andere Gesetzmäßigkeiten als für die in der Arbeitsforschung vorwiegend betrachteten ArbeitnehmerInnen? Sind die Probleme möglicherweise nicht alters-, sondern branchenspezifisch?

Die eingangs genannten Schlagworte weisen darüber hinaus stark in Richtung der in den letzten Jahrzehnten ausgiebig diskutierten personenbezogenen Dienstleistungen. Und tatsächlich entfällt mehr als die Hälfte aller Ausbildungsplätze mittlerweile auf entsprechende Dienstleistungsberufe (vgl. DGB-Bundesvorstand 2009). Eine in diesem Zusammenhang vergleichsweise wenig beachtete Branche ist die Gastronomie. In gastronomischen Betrieben arbeitet ein überdurchschnittlich hoher Anteil Jugendlicher und junger Erwachsener in Teamarbeit mit Menschen in stark flexiblen Arbeitszeiten und verrichtet abwechslungsreiche, an Kundenwünschen orientierte Tätigkeiten. Folgt man aktuellen arbeitswissenschaftlichen Theorien (z.B. Seibt/Göthel/Griefahn 2005, Drexler/Baumeister 2006, Beermann 2008, Bohle 2004, Wüthrich 2003 und Dagsland 2006), wäre in diesem Bereich somit ein hohes Maß an sozialen, psychischen und physischen Problemen zu erwarten. Doch existieren diese tatsächlich oder bleiben sie in der speziellen Kombination aus Branchenspezifik und dem niedrigen Altersschnitt aus?

In der vorliegenden Arbeit sollen die Theorien zu gesundheitlichen und sozialen Problemen als Folge atypischer Arbeitszeiten auf ihre Gültigkeit in der heutigen Zeit, im Dienstleistungssektor, speziell der Gastronomie und speziell für junge Menschen überprüft und eventuell modifiziert werden. Die Arbeit soll dabei einen Strang dieser Thematik näher beleuchten, indem sie sich der Frage nach den Auswirkungen der Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in der Gastronomie auf die soziale Integration der dort beschäftigten Jugendlichen widmet. Die Bearbeitung dieses Themas geschieht unter Rückgriff auf Theorien der Nacht- und Schichtarbeitsforschung, der Salutogenese und unter Betrachtung eines sich wandelnden Freizeit- und Sozialverhaltens der Jugendlichen. Hier prallen zwei

Pole aufeinander: Denn während der Nacht- und Schichtarbeit die Gefahr sozialer Desynchronisation anhaftet, zeichnen sich Jugendliche durch ein ausgeprägtes Sozialleben und reges Kommunikationsverhalten aus. Die durch die Arbeitszeit stark eingeschränkten sozialen und kommunikativen Möglichkeiten müssten die Jugendlichen demnach besonders hart treffen – oder aber von ihnen besonders leicht kompensiert werden können. Schließlich hat diese Generation, die von Gesellschaftswissenschaftlern auch als "digital natives" oder "screenager" bezeichnet wird, den arbeitszeitbedingten Restriktionen das geballte Potenzial einer komplexen Medienwelt entgegenzusetzen. Gerade seit der Verbreitung des Internets bieten sich vollkommen neue Möglichkeiten und Wege, mit den Belastungen der Arbeit umzugehen, was wiederum die Frage verstärkt, inwieweit die Erkenntnisse aus der Arbeitsforschung noch auf die Jugendlichen in der Gastronomie anwendbar sind.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in einen theoretischen (Kapitel zwei bis acht) und einen empirischen Teil (Kapitel neun bis elf). Am Anfang steht der Versuch, sich dem Thema durch eine Betrachtung atypischer Arbeitszeiten und deren Auswirkungen anzunähern. Im zweiten Kapitel erfolgt nach einem Blick auf die Ausmaße und Formen der Arbeitszeitflexibilisierung eine Charakterisierung der Schicht-, Abend- und Nachtarbeit mit ihren Auswirkungen auf Gesundheit, Biorhythmus und Lebensweise der Beschäftigten. Das folgende Kapitel befasst sich mit den Belastungen in Dienstleistungsberufen allgemein und der Gastronomie im besonderen. Nach einem kurzen Blick auf die Arbeit in Dienstleistungsberufen wird die Arbeit in der Gastronomie im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Schichtformen, Zusammensetzung der Beschäftigten und formale, psychische sowie physische Anforderungen vorgestellt. Um den Zusammenhang zwischen Belastungen, Beanspruchungen, internen und externen Ressourcen zu verdeutlichen, wird nach einem Zwischenfazit (Kapitel vier) im fünften Kapitel das Konzept der Salutogenese vorgestellt. Die über den beruflichen Kontext hinaus für die Gestaltung des Soziallebens nutzbaren externen Ressourcen, die gesellschaftlichen und medialen Entwicklungen und die Freizeitmöglichkeiten, besonders im Hinblick auf jüngste Veränderungen, sind ebenfalls Thema des fünften Kapitels. Darauf folgt in Kapitel sechs eine Betrachtung der spezifischen Einstellungen und Lebensweisen von Jugendlichen in Bezug auf Veränderungen durch den Wechsel von der Schule ins Berufsleben. Anschließend werden die sozialen Netzwerke Jugendlicher einer näheren Prüfung unterzogen. Hier sollen Veränderungen im Kommunikationsverhalten in jüngster Zeit und die generelle Bedeutung von Kommunikationsmedien im Sozialleben der Jugendlichen dargelegt werden.

Nach einem Zwischenfazit im siebenten Kapitel wird auf der Basis dieser theoretischen Erkenntnisse in Kapitel acht eine komplexe Leithypothese mit sechs Unterhypothesen entwickelt. Aus diesen werden Forschungsfragen abgeleitet, die im weiteren Verlauf durch eine quantitative schriftliche Befragung von Auszubildenden in der Gastronomie empirisch überprüft werden (Kapitel neun). Für eine bessere Lesbarkeit und Übersicht wird ein Großteil der vorgestellten Ergebnisse in tabellarischer Form angehängt; Auswer-

tungstabellen werden nur dort in den Text integriert, wo sie für das Textverständnis hilfreich sind. Auf die empirische Auswertung folgt eine Überprüfung der Unterhypothesen. An die quantitative Umfrage schließt sich in Kapitel zehn eine Fallstudie in einem Gastronomiebetrieb an, die sich aus einer Betriebsbesichtigung und leitfadengestützten Interviews mit jungen Beschäftigten und deren Vorgesetzter zusammensetzt. Die Fallstudie dient der Tiefenexploration des Themas und dazu, die statistischen Ergebnisse der quantitativen Befragung in einen konkreten Kontext einzuordnen und zu interpretieren. Im sich anschließenden elften Kapitel erfolgt die Überprüfung der Leithypothese durch eine Auswertung der Ergebnisse aus dem quantitativen und qualitativen Teil, bevor nach einem Blick auf durch die Untersuchung entstandene Fragen und mögliche Forschungsansätze (Kapitel zwölf) im dreizehnten Kapitel Fazit und Ausblick die Arbeit abschließen.

atypische Arbeitszeiten - Arbeitszeitflexibilisierung gesellschaftliche Entwicklungen <u>Jugend</u> Ressourcen Belastungen Sozialverhalten - Umgang mit Arbeit - Mediennutzung technische/mediale Kompensation Entwicklungen Dienstleistungsarbeit, insbesondere Gastronomiearbeit: - Beschäftigte - Arbeitszeiten - Anforderungen

Beanspruchungen

Abb. K1: Struktur des Betrachtungsgegenstandes

(Quelle: eigene Darstellung)

2. Atypische Arbeitszeiten

In diesem Kapitel erfolgt eine Betrachtung der Arbeitszeitformen. Nach einer Definition der atypischen Arbeitszeiten wird zunächst ein allgemeiner Überblick über deren Auftreten, und die aktuelle Entwicklungen gegeben. Anschließend erfolgt eine Beschäftigung mit der Ebene der konkreten Ausprägungsmöglichkeiten von Flexibilisierung und eine Beschäftigung mit der Frage, welche Probleme

die Arbeit in flexibilisierten Zeitstrukturen für die Beschäftigten nach sich ziehen kann.

2.1 Arbeitszeitflexibilisierung

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist innerhalb der Arbeitssoziologie ein seit Jahren häufig diskutiertes Thema (vgl. Hielscher 2005, Eberling et al., Baillood et al. 1997, Kratzer 2003), das aktuell durch die Debatten um die Erhöhung der Wochenarbeitszeit eine neue Relevanz erfährt. Als Referenzgröße gilt dabei die Regelarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten – die so genannte "Normalarbeitszeit". Diese wird überwiegend bezüglich Lage, Dauer und Verteilung dadurch beschrieben, dass von Montag bis Freitag tagsüber und einschichtig 35 bis 42 Stunden gearbeitet werden, ohne dass Überstunden oder Gleitzeit berücksichtigt sind. Atypische oder flexible Arbeitszeiten sind in Abgrenzung dazu alle abweichenden Formen (vgl. Hielscher 2005: 65)1. Mit dieser Abgrenzung einhergehend lässt sich in der Literatur der Ausdruck "diachron gespaltene Zeitstruktur" (Deutschmann 1985) finden, mit dem eine strikte Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit bezeichnet ist. Mit dem Konstrukt der "Normalfreizeit" wird damit eine bei einem Großteil der ArbeitnehmerInnen ähnlich gelagerte arbeitsfreie Zeit benannt - das Zeitfenster zwischen "Normalarbeitszeit" und Schlafenszeit (vgl. Baillod 1997: 32). In diesem zeitlichen Areal findet man daraus resultierend das größte Freizeitangebot und terminliche Verpflichtungen von Seiten verschiedener Organisationen oder Institutionen. Die "Normalarbeitszeit" galt lange nicht nur als normative Größe, sondern auch als dominierender Typus, ist inzwischen allerdings mehr und mehr in Auflösung begriffen. Dabei spielen einige - teilweise gegenläufige – Trends eine bedeutende Rolle: Zum einen gibt es eine Verschiebung der Bereiche, in denen atypische Arbeitszeiten vorherrschen. Im Kontext des sektoralen Wandels wurden die ehemals von Schichtarbeit dominierten Bereiche Produktion und Verarbeitung, wie beispielsweise in der Kohle- und Stahlindustrie, immer produktiver und damit weniger personalintensiv. Gleichzeitig stieg die Bedeutung personenbezogener, unternehmensbezogener und distributiver Dienstleistungen. Dabei ist nicht nur ein Anstieg der Menge der angebotenen Dienstleistungen zu konstatieren, sondern auch eine zeitliche Ausdehnung des Angebotes – der Trend geht in Richtung einer 24-Stunden-Verfügbarkeit von Dienstleistungen an sieben Tagen pro Woche (24/7). Da das Dienstleistungsgewerbe zudem einen vergleichsweise personalintensiven Wirtschaftsbereich darstellt, hat diese Entwicklung zur Folge, dass atypische Arbeitszeiten in den traditionellen Bereichen unbedeutender werden und sich verstärkt im Dienstleistungssektor finden (vgl. Groß/Sieglen

Diese strikte Trennung blieb im Zuge zunehmender Auflösung der "Normalarbeitszeit" nicht unkritisiert. Da atypische Areitszeiten zur "neuen Normalität" werden und die Bandbreite der atypischen Arbeitszeiten immer größer wird, trifft man in der Literatur auf die Forderung nach einer überdachten Referenzgröße und weiterführenden Unterteilungen, beispielsweise in "beschränkte", "moderate" und "extreme" Flexibilisierung (vgl. Linnekohl/Rauschenberg 1996: 18f, Herrmann et al. 1999: 25).

Eine weitere Entwicklung ist der Rückgang der Vollbeschäftigung. Während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten und der Mini-Jobber aufgrund der schlechten Wirtschaftslage und des Bestrebens der Unternehmen nach größtmöglicher Konkurrenzfähigkeit steigt, verlängert sich gleichzeitig die durchschnittliche Arbeitszeit für die Vollbeschäftigten. Einhergehend mit der Veränderung der Dauer werden Abweichungen von der "Normalarbeitszeit" hinsichtlich Verteilung und Lage schrittweise immer selbstverständlicher (vgl. ebd.: 202). Auch hier spielen Anforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit eine bedeutende Rolle. Im Zuge der Globalisierung steigen die Anforderungen an die Unternehmensflexibilität. Um eine gute Marktposition zu erreichen oder zu halten, wird eine größere Unmittelbarkeit zwischen Arbeitseinsatz und Markterfordernissen geschaffen, indem von den Beschäftigten eine höhere Arbeitszeitflexibilität erwartet wird. Eine andere Form ist die Vorgabe von gewünschten Ergebnissen, die in eigenen zeitlichen Rahmen erfüllt werden müssen. Somit ist die Wandlung der Bezugsgröße und des Regelungsmechanismus der Arbeitszeit maßgebend: Von einer Kollektivität und Fremdorganisation nach Unternehmenserfordernissen ausgehend, ist diese zunehmend an den Erfordernissen des Marktes ausgerichtet (vgl. Kratzer 2003: 205f). Dabei ist zu beachten, dass der Autonomiegrad der Beschäftigten im Hinblick auf die Mitgestaltung der Arbeitszeiten je nach externen Erfordernissen stark variiert. Neben der selbstgewählten Arbeitszeitflexibilität, die oft in Modellen der Gleitzeit, Vertrauensarbeit oder Zeitkontenmodellen anzusiedeln ist, besteht in anderen Bereichen wenig zeitliches Mitspracherecht. Dennoch kann es für die Beschäftigten durchaus erwünscht sein, in von der Normalarbeitszeit abweichenden Formen zu arbeiten. Durch die personelle Koppelung an die Nachfragezeiten ist im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen die geringste Autonomie zu erwarten.

2.2 Entwicklung atypischer Arbeitszeiten

Entsprechend ihrer Lage werden die atypischen Arbeitszeiten unter die Kategorien Abend-, Nacht- und den allgemeineren Begriff der Schichtarbeit gefasst. Eine andere Einteilung unterscheidet nach dem Ausmaß der Flexibilisierung (vgl. Linnekohl/Rauschenberg 1996: 18f, Herrmann et al. 1999: 25).

Insgesamt konnten im Jahr 2006 bei ungefähr der Hälfte aller ArbeitnehmerInnen extrem flexible Arbeitszeiten festgestellt werden. Darunter fasst man bei einer Einteilung in extrem und moderat flexibilisierte Arbeitszeiten diejenigen, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden überschreitet, eine Schwankung von über 20 Stunden pro Woche gegeben ist oder eine Verteilung der Arbeitszeit auf ein 24-Stunden Schichtsystem an mindestens fünf Wochentagen erfolgt (vgl. Groß et al. 2007: 6). Die Daten über den Anteil der Beschäftigten mit atypischen oder Normalarbeitszeiten stellen sich wie folgt dar: 1991 befanden sich 38% der ArbeitnehmerInnen in einer Anstellung mit atypischen Arbeitszeiten, 2005 bereits 50%, während 2007 nur noch knapp 13% der ArbeitnehmerInnen in

einem Arbeitsverhältnis mit "Normalarbeitszeit" beschäftigt waren – die Beschäftigung in "Normalarbeitszeiten" ist somit von der Regel zur Ausnahme geworden (vgl. ebd.: 6). Dabei arbeiten zirka 14% aller ArbeitnehmerInnen an Sonn- und Feiertagen und fast 10% nachts. Es lassen sich also zwei Trends festhalten: zum einen der stetig steigende Anteil atypischer Arbeitszeiten und zum anderen gesamtgesellschaftlich ihre Veränderung nach dem Muster der Dienstleistungsbereiche.

Im Bereich der Schichtarbeit unterscheidet man auf der Ebene der Schichtanzahl Zwei- oder Dreischichtmodelle, während im Hinblick auf die Tageszeit eine Einteilung in Früh-, Tag-, Spät-, und Nachtschicht erfolgt. In der Gastronomie – und hauptsächlich dort – ist darüber hinaus die Sonderform der Teilschicht anzutreffen. So wird eine Arbeitszeitform mit einer laut Tarifvertrag zehn Stunden nicht überschreitenden Arbeitszeit genannt, die mindestens einmal durch eine zwei- bis vierstündige Ruhepause unterbrochen wird, wobei Lage und Dauer innerhalb eines Zeitfensters von sechs bis 22 Uhr variieren können (Kramer/Furthner 1996: 10). Der Teildienst entstand im Zuge der Arbeitszeitverkürzung nach 1945, durch welche sich die vorher übliche "Zimmerstunde" zu einer längeren Pause ausgedehnt hat. Mit dieser Regelung ist es besonders Betrieben mit wenig Personal möglich, die Arbeitsspitzen mittags und abends personell abzudecken, ohne die erlaubte Tagesarbeitszeit in einem zu hohen Maße zu überschreiten. Daten von 1980 und 1991 zufolge waren 25% aller Gastronomie-Angestellten im Teildienst beschäftigt² (Kramer/Furthner 1996: 10, Hofmann/Seitz 1996: 13). Generell ist ein nachfragebedingter Zusammenhang zwischen der Betriebsform und der Schichtart festzustellen (siehe Kapitel 3.3).

2.3 Beanspruchungen und Belastungen aus atypischen Arbeitszeiten

Die Auswirkungen von Schichtarbeit auf die MitarbeiterInnen sind häufig untersucht worden. Dabei zielen einigen Untersuchungen direkt auf die Beanspruchungen ab, die in diesem Kapitel neben den Belastungen kurz beschrieben werden sollen³. Eine differenziertere Beschäftigung mit der Problematik erfolgt in Kapitel fünf. Da Dienstleistungen am Menschen hauptsächlich zu Zeiten der Normalfreizeit nachgefragt werden, ergibt sich speziell für die

Offenbar fanden danach keine Erhebungen der Teildienstrate mehr statt. Auch die Statistikabteilungen der DeHoGa und NGG können keine aktuelleren Daten nennen. Da es sich bei dieser Dienstform jedoch um eine Maßnahme zur Abdeckung der zweiten Tagesarbeitsspitzen handelt, die besonders in kleineren Betrieben mit wenig Personal üblich ist und sich an diesen Gegebenheiten nicht viel geändert hat, kann davon ausgegangen werden, dass diese Zahlen noch immer als grober Orientierungspunkt aussagekräftig sind.

Nach DIN 33 405 (später DIN EN ISO 10075-1) sind unter Belastungen alle aus einer Arbeitsaufgabe auf den Menschen rückwirkenden Einflüsse zu verstehen, während unter den Begriff Beanspruchungen die zeitgleich unmittelbaren Auswirkungen dieser Belastungen in Abhängigkeit von den individuellen Voraussetzungen und Bewältigungsstrategien gefasst werden (vgl. Nachreiner, Schulterus 2002:520).

Gastronomiearbeit zunächst das Problem der Unvereinbarkeit der Arbeit mit den gesellschaftlichen Freizeitgewohnheiten. Die offensichtlichste zu vermutende Folge von Arbeit in den sozial wertvolleren Nacht- und Abendstunden wird somit in der verminder-ten Möglichkeit zur Teilnahme am allgemeinen gesellschaftlichen Leben durch ein eingeschränktes Freizeitangebot gesehen. Die Gefahr der sozialen Desynchronisation⁴ durch Spät- und Nachtarbeit wird von vielen AutorInnen betont (vgl. Seibt/Göthel/Griefahn 2005, Drexler/Baumeister 2006, Beermann 2008, Bohle 2004, Wüthrich 2003 und Dagsland 2006). Damit einhergehend sprechen Hoffmann/Seitz (1996: 14) von Beobachtungen einer Störung des Familienlebens, Unzufriedenheit in Partnerbeziehungen und einem geringeren Maß an Sozialkontakten. Neben der Arbeit an Abenden schränkt auch Wochenendarbeit die gemeinsam nutzbare Freizeit mit Freunden oder PartnerInnen mit Normalarbeitszeiten und die Möglichkeit zur Teilnahme am kulturellen oder Vereinsleben stark ein und führt bei Beschäftigten in der Gastronomie oft zu einer Verschiebung des sozialen Umfeldes in den Kollegenkreis (Dagsland 2006: 2, Wüthrich 2003: 21). Laut Seibt et al. (2005) wurde in Längsschnittstudien festgestellt, dass Menschen nach Frühdiensten täglich im Schnitt 4,4 Stunden mit anderen Menschen verbrachten, nach Nachtdiensten 1,8 Stunden und nach Teildiensten zwei Stunden. Die Unzufriedenheit mit der sozialen und häuslichen Situation durch Schichtarbeit war bei MitarbeiterInnen unter 30 Jahren am höchsten. Demgegenüber konnten Colquhoun/Knauth (1996: 114) keinen Unterschied in der sozialen Freizeitnutzung von SchichtarbeiterInnen und TagarbeiterInnen feststellen, wobei allerdings angemerkt werden muss, dass deren Ergebnisse sich auf ältere ArbeiterInnen im produzierenden Gewerbe beziehen. Die geringeren Abweichungen könnten in diesem Fall mit der stärkeren Einbindung älterer ArbeiterInnen ins Familienleben und der geringeren Relevanz des Freundeskreises zu erklären sein.

Neben sozialen Einschränkungen kann eine Verschiebung der Arbeitszeit aber auch gesundheitliche Probleme nach sich ziehen. Die Gefahr schwerwiegender Folgen in stärkster Ausprägung wird der Nachtarbeit zugeschrieben. Diese soll zu schweren Störungen der zirkadianen Rhythmik der Beschäftigten führen. Damit wird der biologische 24-Stunden-Rhythmus eines Menschen bezeichnet, der durch verschiedene Zeitgeber wie Hell-Dunkel-Wechsel, aber auch soziale Kontakte und Mahlzeiten gesteuert wird. Grundsätzlich ist der Mensch ein tagaktives Wesen, also auf Schlaf und Erholung in der Nacht und Leistungserbringung tagsüber eingestellt (vgl. Seibt et al. 2005: 153, Wüthrich 2003: 19). Weicht die Arbeitszeit vom ursprünglichen Rhythmus ab, kommt es zu einer Dissonanz

Bei der Betrachtung möglicher Folgen von atypischen Arbeitszeiten kann zwischen biologischer und sozialer Desynchronisation unterschieden werden. Während erstere die Verschiebung des körperlichen Rhytmus an die durch die Arbeitszeit veränderten Zeitgeber beschreibt, wird mit sozialer Desynchronisation die Blockierung der Sozialkontakte oder deren zeitliche Verschiebung bezeichnet (vgl. Janßen/Nachreiner 2004: 19f). Zur besseren Abgrenzung innerhalb der Argumentation wird "soziale Desynchronisation" im Folgenden im Sinne der ersten Bedeutung verwendet, da eine Verschienung bereits als Kompensation verstanden werden und nicht mit Einschränkung gleichgesetzt werden kann.

zwischen den einzelnen Zeitgebern, die eine entsprechende Anpassungsleistung erforderlich macht. Der menschliche Körper benötigt pro Stunde, die der Wach- und Schlafrhythmus verschoben wird, einen Tag für die Umstellung, wobei Schichtwechsel und freie Tage wieder zu neuen Verschiebungen führen. Da jedoch auch unter Idealbedingungen keine vollständige Anpassung an eine Verschiebung des Biorhythmus um einen halben Tag geschehen kann, kommt es bei Nachtarbeit häufig zu Störungen des Schlafs und damit der Erholungsfähigkeit, des Essverhaltens und des Allgemeinbefindens sowie anhaltenden Erschöpfungs- und Schläfrigkeitszuständen. Das Risiko dafür ist bei häufig wechselnden Schichten am größten. Folgen werden mit Abfall der Leistungsbereitschaft, der Produktivität, der Konzentration, der Aufmerksamkeit und konsekutiv auch des Befindens beschrieben (vgl. Knauth/Hornberger 1997: 57f, Griefahn 2003: 617, Wüthrich 2003: 19f).

Ergebnisse zahlreicher Untersuchungen (meist Ouerschnittsuntersuchungen) zum Thema Schichtarbeit, Stress und Gesundheit sind schwer zu beurteilen, da die Wirkung von Schichtarbeit auf den Gesundheitszustand nicht ohne Berücksichtigung weiterer arbeitsbedingter und sozialer Einflüsse zu bewerten ist. Inwieweit die aus der Schichtarbeit resultierenden Veränderungen der Lebensweise zu Störungen von Befinden und Gesundheit beitragen, ist entscheidend von der persönlichen Situation der ArbeitnehmerInnen abhängig, vor allem der Akzeptanz der Schichtarbeit durch sie selbst und ihre Familie. Je mehr die Arbeitszeiten individualisiert werden und die Beschäftigten an der Gestaltung der Arbeitspläne mitwirken können, umso geringer ist die arbeitsbedingte psychosoziale Belastung und umso deutlicher der positive Einfluss auf Befinden, Leistung, Work-Life-Balance und Zufriedenheit (vgl. ebd.). In den wenigen vorhandenen Längsschnittstudien wurde eine größere Häufigkeit von Magen-Darm-Erkrankungen bei Nacht- und SchichtarbeiterInnen im Vergleich zu TagarbeiterInnen gefunden (vgl. Angersbach 1980, Lennernaes 1993). Ebenso wurde ein Zusammenhang zwischen Nachtarbeit und Herz-Kreislauf-Erkrankungen postuliert. Diese körperlichen Probleme können durch psychische Faktoren, Stress und Schlafstörungen verstärkt oder verursacht werden (vgl. Reimann 1993).

Die gastronomiespezifische Schichtform der Teilschicht wird ebenfalls sehr kritisch betrachtet. Hierbei konnten keine negativen gesundheitlichen Auswirkungen nachgewiesen werden, aber Beeinträchtigungen der Arbeitszufriedenheit sowie eine geringere Zufriedenheit mit dem Familienlebens und freundschaftlichen Beziehungen. Durch die Ausdehnung der Arbeitszeit auf 10 bis 14 Stunden mit einer durch doppelte Wege- und Vorbereitungszeiten verkürzten und somit regenerativ und sozial nur bedingt nutzbaren Pause spricht man hier von noch stärkeren Einschränkungen im sozialen Umfeld als in Zweischichtsystemen (vgl. Hofmann/Seitz 1996: 1; Kramer/Furthner 1996: 12f).

In Bezug auf Jugendliche ist der gesicherte Kenntnisstand in der Literatur sehr begrenzt.

3. Arbeit in Dienstleistungsberufen

In diesem Kapitel wird zunächst ein allgemeiner Überblick der Arbeit in Dienstleistungsberufen gegeben, die nach einer kurzen Vorstellung des Gastgewerbes in den konkreten Kontext der Gastronomiearbeit mit ihren spezifischen Anforderungen überführt wird.

Der Dienstleistungssektor, der auch als tertiärer Sektor bezeichnet wird und der mit den größten Hoffnungen verknüpfte Wirtschaftsbereich des 21. Jahrhunderts war, entzieht sich einer genau abgrenzenden Definition bis heute und vereint vielfältige Bereiche. So unterscheidet man beispielsweise soziale, staatliche, konsumbezogene, unternehmensbezogene und distributive Dienste. Doch trotz der großen Spanne lassen sich bestimmte Spezifika der Arbeit in diesem Sektor ausmachen. In diesem Zusammenhang sind die geringe Rationalisierbarkeit und das uno-actu-Prinzip – der zeitliche Zusammenfall von Produktion und Konsumption – bedeutsam, die den Bereich zu einem sehr personalintensiven machen (vgl. Hartmann 2002: 21). Gerade personen- und konsumbezogene Dienstleistungen werden oft im Zeitfenster der Normalfreizeit, also in den Abend- und Nachtstunden nachgefragt und erbracht, was eine entsprechende Verschiebung der Arbeitszeiten der Beschäftigten bedingt (vgl. Beermann 2008: 2).

Ein zentrales Merkmal vieler personenbezogener Dienstleistungen ist ihr interaktiver Charakter: Die Arbeit ist von kontinuierlicher Abstimmung mit KollegInnen und KundInnen sowie Kooperationserfordernissen geprägt. Daraus ergeben sich Begrenzungen der Handlungsspielräume der einzelnen MitarbeiterInnen. Aus diesem Missverhältnis von Anforderungen und Kontrollmöglichkeiten können psychosoziale Belastungen, Stress und Frustration resultieren (vgl. Dunkel 2005: 3) Bekannt geworden ist in diesem Zusammenhang ebenso die Gefahr von Burnout und mentaler Erschöpfung durch Emotionsarbeit, der ständigen Anforderung der Zurschaustellung von Freude, Herzlichkeit und Freundlichkeit, unabhängig von der tatsächlichen Gefühlslage und der Behandlung durch den KundInnen, wie sie Hochschild (1990: 28) im Zusammenhang mit der Arbeit von Stewardessen beschrieben hat. Auch die Arbeit in der Gastronomie ist – abgesehen von der Arbeit in der Küche – stark von Emotionsarbeit geprägt.

3.1 Das Gastgewerbe

Das Gastgewerbe ist mit zirka 240.000 Betrieben, einer Million Beschäftigen und einem Jahresumsatz von 55,5 Milliarden Euro in Deutschland ein bedeutender Wirtschaftszweig, der an der Bruttowertschöpfung einen Anteil von zirka 2% hat (vgl. www. dehoga-bundesverband.de; www.destatis.de). Zum Gastgewerbe zählen Beherbergungsbetriebe, Schank- und Speisewirtschaften, Kantinen und Caterer.

Auffällig ist der hohe Anteil an Kleinstbetrieben und KMU⁵, die 93% aller Unternehmen ausmachen, aber nur 34% des Umsatzes erzielen (vgl. Roßmann et al. 2009: 976). Neuere Trends gehen analog zu den Filialisierungs- und Monopolisierungstendenzen in den meisten Wirtschaftszweigen in Richtung einer verstärkten Konzentration der Hauptumsätze auf wenige Gastronomieunternehmen. Neben Erhöhung der Anzahl der Hotelgesellschaften und in Ketten eingebundener Betriebe sind Franchise-Unternehmen und die Systemgastronomie als stark aufstrebender Zweig mit kontinuierlich steigenden Betriebszahlen zu nennen. Demgegenüber ist die Zahl der kleinen inhabergeführten Betriebe in allen Bereichen der Gastronomie rückläufig.

Die Gastronomie ist wie andere Dienstleistungsbranchen stark konjunkturabhängig und hat abgesehen von einem Aufschwung durch die Fußball-Weltmeisterschaft 2006 seit dem Jahr 2001 leichte Umsatzeinbußen zu verzeichnen. Zwar finden sich steigende Umsatzzahlen beim Bruttobetriebsüberschuss und in der Bruttowertschöpfung, und auch die Konsumausgaben der Privathaushalte für den Bereich Gastronomie steigen kontinuierlich, doch zeigt sich in der realen Umsatzentwicklung seit 1994 ein kontinuierlicher Rückgang (siehe Tabelle K3.1) (vgl. Statistisches Bundesamt 2009).

Tab. K3.1: Veränderungsraten im Vergleich zur Vorjahresperiode nach Wirtschaftszweigen

2005 100 Veränderungsraten in Drozent									
2005 = 100, Veränderungsraten in Prozent									
	Jahr	Beschäftigte gesamt	Teilzeitbe- schäftigte	Vollzeitbe- schäftigte	Umsatz real				
	2006	1,3	3,1	0,1	2,5				
Beherbergung	2007	0,7	0,9	0,6	-1,3				
	2008	0,3	1,3	-0,3	-1,9				
	2006	-0,8	0,4	-2,7	-1,3				
Gastronomie	2007	0	1,3	-2,1	-4,3				
	2008	-1	-0,3	-2,4	-2,2				
	2006	1,4	3,3	-0,8	1,6				
Caterer & sonstige Ver- pflegungsdienstleistungen	2007	1,7	0,6	3	-0,6				
P. 1-2 and 2 and 15 and	2008	2,7	8,5	-4,9	0,1				
	2006	-0,2	-0,4	0,3	-1,7				
Ausschank von Getränken	2007	-2	-0,9	-4,9	-8				
	2008	-2,7	-1,7	-5	-4,1				
	2006	-1,1	0,0	-3	-1,8				
Gaststättengewerbe	2007	-0,3	1,4	-3,1	-4,9				
	2008	-1,7	-1,4	-1,9	-2,9				
	2006	-0,1	1,0	-1,5	0,1				
Gastgewerbe	2007	0,2	1,2	-0,9	-3,1				
	2008	-0,6	0,0	-9,6	-2,1				

(Quelle: eigene Darstellung)

Kleinstbetriebe zeichnen sich durch die Merkmale weniger als zehn Beschäftigte und Jahresumsatz unter 1.000.000 Euro aus. Von KMU (kleinen und mittelgroßen Unternehmen) spricht man bis zu einem Umsatz bis 2.200.00 Euro (vgl. DATEV eG 2007:2)

Dabei haben besonders die getränkeorientierten Gastronomiebetriebe, das Gaststättengewerbe und die kleineren Betriebe die größten Rückgänge zu verzeichnen, während das Beherbergungsgewerbe, Caterer und die Systemgastronomie Zuwächse verbuchen konnten (vgl. NGG 2009). Der DEHOGA-Branchenbericht (DEHOGA-Bundesverband 2009) spricht in diesem Zusammenhang sogar von einer erheblichen Verschlechterung, die in ihrem Ausmaß über die konjunkturellen Schwankungen hinausgeht. Für die Umsatzrückgänge, die 56,3% der Betriebe hinnehmen mussten, werden neben der Konsumflaute die in den letzten Jahren stark gestiegenen Preise für Lebensmittel und Energie sowie die Erhöhung der Mehrwertsteuer 2007 mit verantwortlich gemacht.

Der durch diese negative Entwicklung verstärkte Wettbewerb führt zu einem eher vorsichtigen Einstellungsverhalten in Bezug auf vollbeschäftigte Fachkräfte. Stattdessen wird der mit dem Gästeaufkommen stark varijerende Personalbedarf über Aushilfskräfte und Abrufdienste zu organisieren versucht. Unberührt von dieser Entwicklung ist jedoch die gleichbleibend hohe Zahl der Auszubildenden. Im Jahre 2009 absolvierten über 103.000 junge Menschen in dieser Branche eines der sechs möglichen Ausbildungsverhältnisse Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Hotelfachmann/ -frau, Hotelkaufmann/-frau, Fachkraft für Systemgastronomie oder Fachkraft im Gastgewerbe (www.dehoga-bundesverband.de). Das entspricht einem Anteil von 5% aller SchulabgängerInnen eines Jahrgangs⁶. Die am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe sind dabei Hotelfachmann/-frau. Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau, die seit vielen Jahre kontinuierlich unter den 25 beliebtesten Ausbildungsberufen im DGB-Index gelistet werden (vgl. DGB-Bundesvorstand 2008; 2009). Neben den Auszubildenden, deren Anteil von zirka 10% an allen Beschäftigten in der Gastronomie deutlich über dem Durchschnitt liegt, sind junge Menschen auch unter den Fachkräften und Aushilfen stark vertreten. In der EU sind über 48% der in der Gastronomie beschäftigten unter 34 Jahren alt. Damit arbeitet hier der größte Anteil junger ArbeitnehmerInnen (vgl. OSHA 2008). Die Gastronomie zeichnet sich außerdem durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil aus, der trotz des entgegengesetzten Trends innerhalb der Kochberufe⁷ europaweit über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft liegt. Das Bildungsniveau ist dagegen unterdurchschnittlich (vgl. Vogt 2004: 4-16).

Festzustellen ist somit eine insgesamt relativ junge Alterszusammensetzung, einhergehend mit einem hohen Anteil an Auszubildenden (Tendenz steigend), aber auch mit einer sehr hohen Abbrecherquote, einer hohen Arbeitsunzufriedenheit aufgrund schlechter

Angabe nach eigener Berechnung, aufbauend auf Schulabgängerzahlen des Bundesinstitut für Berufsbildung (im Jahr 2008 ca. 900.000) und der Angabe der neu begonnenen Ausbildungsverhältnisse in der Gastronomie 2008 des DEHOGA-Bundesverbandes (ca. 43000). (vgl. www.dehoga-bundesverband.de und www.bmas.de)

⁷ Hier liegt das Verhältnis Männer zu Frauen etwa bei 4:1, während sich dies in den Serviceberufen umgekehrt darstellt (vgl. DGB-Bundesvorstand 2008, 2009).

Arbeitsbedingungen und teilweise extremer Mehrarbeit⁸. Dies schlägt sich auch in den jährlichen Meldungen der Branche über den Fachkräftemangel und die unbesetzten Ausbildungsplatzstellen nieder. Gerade in Tourismusregionen muss der Bedarf an Arbeitskräften oft durch ausländische, un- oder angelernte MitarbeiterInnen gedeckt werden. Die Arbeitsplätze sind nach der Ausbildung dennoch überdurchschnittlich oft befristet, und die Fluktuation ist hoch. Insgesamt kennzeichnet das Gastgewerbe ein starker Arbeitskräftezustrom mit kurzer Verweildauer und eine große Anzahl an Personen, die die Branche wieder verlassen (vgl. Vogt 2004: 4-16).

3.3 Arbeitszeiten und Schichtformen

Neben dem wachsenden Trend zu einer Ausweitung des gastronomischen Angebotes in die Abend- und Nachtstunden, der gleichermaßen eine Ausweitung der Arbeitszeiten der Beschäftigten nach sich zieht, ist das Arbeitsaufkommen in der Branche stark standort-, saison- und konjunkturabhängig. Durch die Wettbewerbsorientierung der einzelnen Betriebe werden Küchenzeiten oder generelle Öffnungszeiten in den seltensten Fällen eingehalten. Die Arbeit richtet sich stets an den Wünschen der Gäste aus, deren Verweildauer und Essenszeiten in der Regel kaum vorhersehbar sind. Die Austragung dieser Kundenorientierung erfolgt auf dem Rücken der MitarbeiterInnen, deren Feierabend mit den stark variierenden Nachfragezeiten gekoppelt ist. Zentrale Charakteristika der Arbeit in der Gastronomie sind vor diesem Hintergrund die langen, stark flexiblen und unregelmäßigen Arbeitszeiten mit oft unvorhersehbarem, schwankendem Arbeitsende und schlecht planbaren oder kaum vorhandenen Pausen.

In gleichem Maße variieren Häufigkeit, Lage und Vorhersehbarkeit der freien Tage (vgl. Vogt 2004: 13-22, Seibt et al. 2005: 157), da die Dienstpläne und Arbeitszeiten oft erst kurz vor Arbeitsbeginn bekannt gegeben oder kurzfristig geändert werden (vgl. NGG 1998). Die freien Tage fallen häufig auf den Wochenanfang und können oft nicht zusammenhängend oder nur in Form von mehreren halben Tagen beansprucht werden. Regelmäßig angeordnete Überstunden sind bereits in der Ausbildung keine Ausnahme⁹.

Variationen ergeben sich nach den Haupteinsatzgebieten der MitarbeiterInnen: Während im Bereich Empfang/Rezeption die Arbeit am besten planbar ist und hier durch die größere Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten die wenigsten Überstunden geleistet werden müssen, ist die Planbarkeit der Endzeiten im Service am geringsten,

Dem DGB-Ausbildungsreport zufolge lag die Ausbildungs-/Abbrecherquote im Hotel- und Gaststättengewerbe im Jahr 2008 bei 40%. In Rankings der branchenspezifischen Ausbildungszufriedenheit landete die Branche 2009 zum vierten Mal in Folge auf dem letzten Platz, in differenzierteren Betrachtungen lagen der Kochberuf im Mittelfeld und die Serviceberufe auf den beiden letzten Plätzen (vgl. DGB-Bundesvorstand 2008, 2009).

⁹ So gaben 2009 61% der auszubildenden Hotelfachleute, 65% der Köche und 72% der Restaurantfachleute an, regelmäßig Überstunden zu leisten (vgl. DGB-Bundesvorstand 2009: 25).

da dieser Bereich am stärksten auf die Willkür der Nachfrage reagieren muss. Hier fallen somit die meisten Überstunden an. Unter KüchenmitarbeiterInnen trifft man darüber hinaus oft auf die in Kapitel 2.2 beschriebene spezielle Form des geteilten Dienstes, bei dem durch die Abdeckung des Mittags- und Abendgeschäfts die Unabsehbarkeit des Arbeitsendes sowohl den Beginn der mehrstündigen Pause, als auch den Dienstschluss am Abend betrifft (vgl. Kramer/Furthner 1996: 13f).

Die einzelnen Arbeitszeitformen variieren jedoch nicht nur nach Beruf bzw. Einsatzgebiet, sondern auch nach Betriebsform. In Gastronomiebetrieben mit dem Schwerpunkt Gemein-schaftsverpflegung werden die Angestellten häufig in Tagschichten beschäftigt, Zweischichtsysteme mit Früh- und Spätschicht trifft man hauptsächlich in Hotelküchen oder Küchen größerer Restaurants an, und die Teilschicht ist in kleinen und mittelgroßen Restaurants in Küche und Service verbreitet (Hofmann/Seitz 1996: 13f). Durch die Koppelung des Personalbedarfs an die Nachfragezeiten, die in Restaurants in der Regel mittags und abends liegen, haben besonders kleinere Betriebe mit wenig Personal nur geringe Möglichkeiten, ihre MitarbeiterInnen in durchgehenden Schichten zu beschäftigen und müssen häufig auf das Modell des geteilten Dienstes zurückgreifen.

3.4 Arbeitsbedingungen und Anforderungen an die Beschäftigten

Die Gastronomie richtet sich den Tätigkeitsbeschreibungen nach an junge, kontaktfreudige, freundliche und kommunikative Personen, die Spaß an Bewegung und am Umgang mit Menschen haben und eine abwechslungsreiche Tätigkeit suchen. Auch das Wort "Belastbarkeit" taucht häufig in Stellenangeboten und -beschreibungen auf.

Die Haupteinsatzgebiete der (Vollzeit-)Beschäftigten sind die Bereiche Küche, Service und Empfang. Die Arbeitszeiten in diesen Bereichen bedingen eine oft nicht vorhersehbare und verschobene Lage der Freizeit und verlangen von den Beschäftigten ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit im Bereich ihres Soziallebens. Die Arbeitszeit ist auch Grund für die größten Diskrepanzen zwischen den Erfahrungen nach Ausbildungsbeginn und den vorangegangenen Erwartungen junger Menschen an den Beruf, die in einer Befragung angaben, mehr und länger zu arbeiten als gedacht (vgl. Dagsland et al. 2005: 2). Auch von Seiten des Arbeitnehmerschutzes werden in den Bereichen tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Wochenfreizeiten und Sonn- und Feiertagsruhe die meisten Überschreitungen der geltenden Bestimmungen festgestellt; ein Drittel aller Überschreitungen im Bereich Arbeitszeit findet im Hotel- und Gaststättenwesen statt (vgl. Vogt 2004: 30). Laut NGG sind außerdem lediglich 3% der Gastronomiebetriebe groß genug, um einen Betriebsrat vorweisen zu müssen (vgl. ngg.net). Inwieweit diese Tatsache die großzügige Auslegung der tariflichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen begünstigt, wäre im Rahmen einer anderen Untersuchung zu klären.

Auch abgesehen von den zeitlichen Konditionen ist der Beruf physisch wie psychisch in allen Einsatzbereichen nicht anforderungsarm, wobei die Arbeit an der Rezeption weniger belastungsintensiv ist als die in Küche und Service. Die Arbeit ist generell durch unvorhersehbare Stoßzeiten gekennzeichnet, in denen die Beschäftigten massivem Zeitdruck und Stress ausgesetzt sind, während zu anderen Zeiten stark monotone Vorbereitungsarbeiten verrichtet werden müssen oder Leerlauf herrscht. Zum unregelmäßigen Arbeitsanfall kommt in den Serviceberufen nahezu ständiger Kundenkontakt, also permanente Emotionsarbeit, hinzu. Trotz Monotonie verlangt die Arbeit in langen Phasen eine starke Konzentration und Geschicklichkeit, da eine hohe Unfall- und Verletzungsgefahr besteht – im Servicebereich durch Gehen, Tragen von Lasten, dem Umgang mit Glas, scharfen und heißen Gegenständen, in der Küche durch Hitze, Kälte, den Umgang mit scharfen und heißen Ge-genständen, das Tragen schwerer Lasten sowie Gehen und Stehen auf rutschigen Böden. Körperliche Belastungen entstehen darüber hinaus aus den einseitigen Bewegungsabläufen oder ungünstigen Körperhaltungen und durch ungesunde Umwelteinflüsse wie Tabakrauch in den Gasträumen¹⁰ oder das Küchenklima.

Einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben die geringe Entlohnung, die lediglich in den Serviceberufen vom Trinkgeld kompensiert werden kann, und regelmäßige Überstunden, die oft nicht vergütet oder ausgeglichen werden können (vgl. Vogt 2004: 13-19). Die insgesamt hohe Arbeitslast in der Gastronomie scheint darüber hinaus Rahmen für Intergruppenkonflikte, Schikanen, Gewalt oder Mobbing zu sein, wie eine europäische Studie berichtet (vgl. EUFLWC o.J.: 29). Darüber hinaus ergibt sich eine scheinbare Hierarchie zwischen (alkoholisierten) Gästen und immer freundlichen Bedienungen, in deren Kontext über sexuelle Belästigung berichtet wird (vgl. ebd.: 29).

Die Häufigkeit von Stresssituationen erklärt eventuell auch die besondere Bedeutung eines guten Arbeitsklimas für die Beschäftigten und die in Kleinbetrieben meist mitarbeitetenden InhaberInnen speziell in dieser Branche. So entstehen aufgrund der langen Arbeitszeiten und der Verringerung der Sozialkontaktmöglichkeiten in der Freizeit besonders in Klein- und Kleinstbetrieben oft familienähnliche Strukturen und Freundschaften, oder ArbeitskollegInnen verbringen die freie Zeit nach Dienstschluss noch miteinander (vgl. Vogt 2004: 31f).

Durch das Nichraucherschutzgesetz ist nur dann eine Verminderung des Arbeitens in verrauchten Räumen zu erwarten, wenn der Betrieb nicht über einen Raucherraum verfügt oder in diesem keine Arbeit verrichtet werden muss. In anderen Fällen erfolgt lediglich eine Konzentration des Tabakrauchs in bestimmten Bereichen.

4. Zwischenfazit

Es lässt sich festhalten, dass die Arbeit in einem der Gastronomieberufe mit erheblichen Belastungen einhergeht. Auf der körperlichen Ebene kann es zu Erschöpfungszuständen durch die atypischen Arbeitszeiten kommen. Die Arbeitsbedingungen in Küche, Service und Empfang sind weiterhin durch einseitige Haltungen, körperliche Anstrengungen, schlechte klimatische Verhältnisse und ein erhöhtes Unfallrisiko eine Gefahr für die Gesundheit. Auf der psychischen Ebene wirkt die zeitliche Verschiebung des Biorhythmus durch die Arbeitszeiten zusammen mit den emotionalen Anstrengungen der Gefühlsarbeit und den ständigen Erfordernissen eines guten Stressmanagements belastend.

Im Bereich der sozialen Integration wären zum einen Einschränkungen aus dem belastungsbedingten erhöhten Regenerationsbedarf zu erwarten und zum anderen verminderte Möglichkeiten zur Teilnahme an sozialen Aktivitäten durch die langen, späten und schlecht vorhersehbaren Arbeitszeiten im Gastgewerbe. Das Sozialleben begünstigende Faktoren können in den wechselnden Schichtformen gesehen werden sowie im hohen Anteil an jungen Menschen mit ähnlichen Arbeitszeiten, sei es durch die allgemein fortschreitende Arbeitszeitflexibilisierung oder durch die hohe Quote im Gastgewerbe beschäftigter Jugendlicher. Inwiefern die verschiedenen Einflüsse sich gegenseitig verstärken, aufheben oder zu gesundheitlichen und sozialen Einschränkungen führen können, ist von den individuellen Dispositionen abhängig. Im folgenden Kapitel soll darum ein tieferer Blick auf die Zusammenhänge zwischen Anforderungen, Ressourcen und gesundheitlichen Folgen geworfen werden.

5. Die Wirkungsweise von Ressourcen

Im folgenden Kapitel werden die Ressourcen, welche die Beschäftigten zur Bewältigung der Anforderungen aus ihrer Arbeitssituation nutzen können, näher beschrieben. Nach einer Einführung in den Wirkzusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen, Ressourcen und gesundheitlichen Beanspruchungen erfolgt eine vertiefende Betrachtung der arbeitsexternen Ressourcen, die den Jugendlichen zur Kompensation der sozialen Einschränkungen durch die Arbeitszeiten zur Verfügung stehen.

Die Belastungen, die auf die Beschäftigten wirken, können höchst unterschiedliche gesundheitliche Beanspruchungen nach sich ziehen¹¹. Um den Zusammenhang zwischen Anforderungen, Belastungen und Beanspruchungen zu verdeutlichen, bietet sich ein Blick auf das Konzept der Salutogenese an. Dieses von Antonovsky in den 1970er Jahren entwickelte Modell knüpfte an die zu dieser Zeit

¹¹ Zur Begriffsabgrenzung zwischen Belastung und Beansruchung vgl. Fußnote 3.

aufkommenden ressourcen- und stresstheoretischen Erkenntnisse an und stellte der bis dahin den Forschungsdiskurs dominierenden Frage nach den Krankheitsursachen der Menschen die nach den Gesunderhaltungsmechanismen gegenüber (vgl. Antonovsky 1989; ebd. 1997). Obwohl dieser Ansatz insbesondere in seinem Anspruch an die Vorhersagekraft von körperlichen Krankheiten nicht unkritisiert blieb, liefert er doch bis heute wertvolle Ansatzpunkte für die Betrachtung von Belastungsfolgen und fand Anwendung im Bereich der Arbeitspsychologie (vgl. Udris et al. 1992).

Das Grundprinzip besteht in der Annahme, dass Menschen ständig mit auf sie einwirkenden spannungserzeugenden Reizen umgehen müssen, die zu Stressoren werden können. Ob diese in der Lage sind, die Gesundheit zu beeinträchtigen, hängt von den vorhandenen generalisierten Widerstandsressourcen und dem individuellen Kohärenzgefühl, einem grundlegenden Gefühl der Zuversicht und Sinnhaftigkeit, das die Nutzung der Ressourcen erst ermöglicht, ab. Der Übergang von Belastungen durch die Arbeit zu konkreten gesundheitlichen Beanspruchungen zeugt somit von einem Ungleichgewicht zwischen den Arbeitsanforderungen und den Möglichkeiten der Beschäftigten, diese zu bewältigen, ist also neben der mentalen Disposition maßgeblich von den vorhandenen Ressourcen regulierbar (vgl. Antonovsky 1989; ebd. 1997).

Im Hinblick auf diese stabilisierenden Komponenten hat sich in der Arbeitsforschung eine Einteilung in personale, organisationale und soziale Ressourcen etabliert. Dabei sind die personalen Ressourcen im Sinne organismisch interner Komponenten, wie Handlungsmuster, Kenntnisse oder Einstellungen zu verstehen, deren Entwicklung und Einsatzfähigkeit von den externen Ressourcen organisationaler und sozialer Art unterstützt oder gehemmt werden können (vgl. Richter et al. 1998: 206f). Organisationale Ressourcen sind zum Beispiel die von Betrieb zu Betrieb stark variierenden Arbeitsbedingungen, Vorgesetzenverhalten, Kommunikations- und Informationsflüsse, Mitsprachemöglichkeiten und Autonomiegrade. Unter soziale Ressourcen wird beispielsweise die Unterstützung durch Freunde, Bekannte, Angehörige und ArbeitskollegInnen gefasst und die wahrgenommene Verlässlichkeit der verschiedenen Bezugspersonen. Dem gegenüber sind potenziell krankmachende Faktoren der Arbeit in Belastungen durch die Arbeitsaufgabe (z.B. durch Über- oder Unterforderung, Zeitdruck o.ä.), durch die Arbeitsrolle, aus der materiellen oder sozialen Umgebung oder durch Synchronisationsprobleme der Arbeit mit dem Privatleben zu finden (vgl. Fuchs 2007: 7).

Auch in der Schichtarbeitsforschung werden je nach Ressourcen und subjektiver Grundhaltung unterschiedlich starke Auswirkungen der Arbeitszeiten festgestellt. Demnach wirken sich späte Arbeitszeiten umso problematischer aus, je mehr sie subjektiv problematisiert und als unfreiwillig zu leisten betrachtet werden und je weniger wirtschaftliche Alternativen die MitarbeiterInnen wahrnehmen. Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand, Familienund Arbeitssituation, Zeitgestaltungsautonomie, Schichtplan und Sozio-Umgebungs-Konditionen sind einige der Faktoren, die die Schichtarbeitstoleranz beeinflussen (vgl. Colquhoun et al. 1996:

114). Während Schichtarbeit auf der gesundheitlichen Ebene durch die fehlenden Anpassungsmöglichkeiten am stärksten bei häufigen Wechseln der Arbeitszeiten wirkt, ist die Gefahr sozialer Desynchronisation bei permanenter Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit am höchsten. Hierbei spielt auch die Zuordnung der Menschen zu verschiedenen Chronotypen eine Rolle. Zwar konnte der Verdacht einer individuellen Veranlagung in Richtung Morgen- oder Abendmensch wissenschaftlich nicht erhärtet werden, aber es ist davon auszugehen, dass mit zunehmendem Alter eine Verschiebung des Tagesgipfels in Richtung Morgentyp stattfindet, während junge Menschen im Durchschnitt eher zu den Abendtypen gerechnet werden können (vgl. Wüthrich 2003: 27).

Vor diesem Hintergrund erscheint die unmittelbare Erfassung oder Ableitung von Beanspruchungen durch die Arbeit stark problematisch, sind sie doch ein komplexes Phänomen aus innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen ähnlichen Arbeitsanforderungen, die auf individuelle Ressourcenpakete treffen. Jedoch könnte man vermuten, dass sich einige Ressourcen in den verschiedenen Alters- und Berufsgruppen gleichen. Im Hinblick auf die Optionen, die den Jugendlichen in der Gastronomie zur Bewältigung der Auswirkungen der Arbeitszeiten auf ihr Privatleben zur Verfügung stehen, bietet sich neben den angesprochenen Ressourcen ein vertiefender Blick auf die (externen) sozialen Ressourcen an. Denn für die Betrachtung der sozialen Integrationsfähigkeit der Jugendlichen sind auch die generellen Möglichkeiten zum Ausleben ihrer sozialen Bedürfnisse maßgeblich. Dabei spielt für die Generierung geeigneter sozialer Räume der gesellschaftliche Rahmen eine ebenso große Rolle wie die medialen Gegebenheiten. Diese werden hier als eine Untergruppe sozialer Ressourcen verstanden, die ebenfalls die Wirksamkeit der internen Ressourcen beeinflussen. Den organisationalen und sozialen Ressourcen auf der betrieblichen Ebene und denen des direkten Umfeldes soll damit eine Ergänzung auf der Ebene der Sozio-Umgebungs-Faktoren gegeben werden.

5.1 Gesellschaftliche Entwicklung und Freizeitmöglichkeiten

Der Zeit nach der Jahrtausendwende wurden viele Namen gegeben: Dienstleistungsgesellschaft, Wissensgesellschaft, Mediengesellschaft oder Erlebnisgesellschaft, und in allen entsprechenden Diskursen werden immer wieder Phänomene der Globalisierung zur Erklärung der Wandlungsprozesse herangezogen¹². Im Zuge stärkerer, da zunehmend raumübergreifender Konkurrenz zwischen den Anbietern auf dem Markt kam es im 21. Jahrhundert zur fortschreitenden Ökonomisierung der bislang un- oder kaum

Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Im Rahmen der Globalisierungstheorien spielt auch die Rückbesinnung auf das Lokale eine bedeutende Rolle. Weitere Wandlungsprozesse wie die Frauen- und Umweltbewegung, soziale Bewegungen, alternative Familienformen, Singlehaushalte etc. sind nicht zwingend auf Globalisierungsprozesse zurückzuführen. Diesen Pfaden wird aufgrund ihrer geringen Relevanz für die weitere Argumentation jedoch nicht weiter nachgegangen.

genutzten Zeitareale der Abend- und Nachtstunden und des Wochenendes, um den individualisierten Zeitmustern der potenziellen KonsumentInnen Rechnung zu tragen.

Vor allem in größeren Städten wird die konsumfreie Zeit rapide minimiert. Hier greift eine Ursache-Wirkungsspirale, da Ausdehnungen der Angebotszeiten (die in der Regel im Dienstleistungsbereich zu finden sind), zwangsläufig Ausdehnungen der Arbeitszeiten der entsprechenden Angestellten nach sich ziehen. Diese verändern daraufhin der Arbeitszeit entsprechend ihre Nachfragezeiten, was sich rückwirkend wieder in den Angebotszeiten niederschlägt. Der Trend geht in Richtung 24/7 – einem Angebot aller erdenklicher Waren oder Dienstleistungen an 24 Stunden pro Tag und an allen sieben Tagen der Woche (vgl. Eberling/Henckel 2002: 12). Gleichzeitig mit der zeitlichen steigt die räumliche Mobilität und mit ihr einmal mehr die Verfügbarkeit von sozialen Netzwerken, Konsumgütern und erlebnisorientierten Angeboten.

Menschen können in der heutigen Zeit somit stets Entscheidungen in einem stark erweiterten Möglichkeitsraum treffen, sei es für Freunde, soziale Netze oder ganz allgemein zur Verwirklichung ihrer Interessen. Da die Jugendphase als Lebensabschnitt eine Phase der Neuorientierung zwischen Kindheit und Erwachsensein darstellt und die jugendliche Generation im Allgemeinen besonders sensibel auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert (siehe Kapitel sechs), ist es sehr wahrscheinlich, dass das erweiterte Dienstleistungs- und Kommunikationsangebot von den Jugendlichen auch genutzt wird. Somit werden in der Betrachtung der genannten gesellschaftlichen Wandlungsprozesse Möglichkeiten sichtbar, die unter Umständen auch die Bedeutung externer (sozialer) Ressourcen haben können: zum einen das erweiterte Konsum- und Freizeitangebot, das nicht mehr länger durch die Grenzen der Normalfreizeit abgesteckt wird und auch mit abweichenden Arbeits- und Freizeitperioden nutzbar ist und zum anderen der Pool an potenziellen FreizeitpartnerInnen, da mit der zunehmenden Zeitindividualisierung auch bei atypischen Arbeitszeiten die Wahrscheinlichkeit auf Freunde und Bekannte mit ähnlichen Freizeitperioden steigt.

5.2 Mediale Entwicklungen

Neben anderen gesellschaftlichen Veränderungen soll besonderes Augenmerk auf die Medialisierung des Alltags und die jüngsten Entwicklungen im Bereich digitaler Medien gerichtet werden. Denn auch wenn (noch) nicht alle Orte einen größeren zeitlichen Rahmen für Freizeitaktivitäten und ein Mehr an AktivitätspartnerInnen bieten, werden diese Funktionen großflächig vom World Wide Web erfüllt. Neben Möglichkeiten zum raumzeitlich entkoppelten Einkaufen, Fernsehen, Radio hören und Filme sehen, bietet das web 2.0 umfassende Möglichkeiten für ein ausgiebiges Sozialleben. Als web 2.0 werden die Inhalte im Internet bezeichnet, die user generated content anbieten, also nicht nur passiv rezipiert, sondern aktiv von den Nutzerlnnen mitgestaltet werden. Meistens entstehen so

Plattformen für Vernetzung, Kommunikation und Interaktion (vgl. Fisch/Gscheidle 2008: 356).

Die meistgenutzten Plattformen für soziale Netzwerke im Internet sind mit Instant Messengern, Communities (auch social networking sites), Online-Spielen, Chats und Foren benannt, deren Bedeutungen und Potenziale im Folgenden kurz angerissen werden sollen. Daneben existieren noch social sharing sites und Wikis, Weblogs und Podcasts, die allerdings von den meisten NutzerInnen eher passiv zur Unterhaltung und Information rezipiert werden.

Die von den Jugendlichen am häufigsten genutzte Gruppe der *Instant Messenger* wie *ICQ*, *msn*, *Skype* oder *yahoo* ist mit Telefonaten oder persönlichen Gesprächen vergleichbar und dient zu Unterhaltungen und Verabredungen mit Freunden und Bekannten. Durch das Einschalten der Messenger signalisiert man Erreichbarkeit und Präsenz, die durch Avatarbilder und Statusnachrichten weiter personalisiert werden kann. Analog zu Zufallsbegegnungen an öffentlichen Orten entsteht dadurch nicht nur die Gelegenheit, sondern gleichzeitig auch ein gewisser Zwang zum zeitlich synchronen sozialen Austausch, da ein gegenseitiges "Sehen" ohne gegenseitige Beachtung als bewusstes Ignorieren gelesen werden kann (vgl. Tipp 2008: 176ff).

Communities wie myspace mit 208 Millionen registrierten Mitgliedern, facebook, myVZ oder Wer kennt Wen werden besucht, um Netzwerke zu pflegen, zu erweitern und sich zu präsentieren. Durch die beim Einloggen sichtbaren Status- und Stimmungsmeldungen der vernetzten Freunde werden dabei emotionale Nähe und ständige Präsenz generiert. Dabei kann das Profil durch den Upload eigener Inhalte wie Fotos, Videos, Blogs, Bilder, Musikstücke individuell gestaltet werden (vgl. TNS Emnid 2009: 1).

In Chats (auch Online Relay Chats) finden Unterhaltungen statt, deren thematische Richtung teilweise durch die Chaträume vorgegeben ist. Abgesehen von informationszentrierten Chatangeboten dienen die Chats hauptsächlich der Unterhaltung und dem kommunikativen Austausch und werden für das Schließen neuer Bekanntschaften oder die Vertiefung von bestehenden, zu zwanglosen Gesprächen und zum Flirten genutzt. Bei den regelmäßigen Chattern ergeben sich schnell Online-Freundschaften, die oft in Offline-Treffen einzelner Teilnehmer oder ganzer Gruppen ihre Fortsetzung finden. Die Anonymität in den Chaträumen führt in den meisten Fällen nicht – wie bei ihrem Aufkommen erwartet - zu größerer Isolation der Teilnehmer oder Unverbindlichkeit. Im Gegenteil kommt es durch die Sicherheit des Anonymen, verbunden mit der Konzentration auf das entkörperlichte Gespräch zu schnellerer Intimität durch Herabsetzen der Hemmungen und somit schneller Bindung an den Chat und seine Besucher (Fritz 2003: 12). Diesem Umstand kann es zugeschrieben werden, dass diejenigen, die regelmäßig chatten, auch vergleichsweise viel Zeit dafür aufwenden.

Ein weiteres Phänomen, das zwar nicht ganz neu ist, jedoch in jüngster Zeit größere Ausmaße angenommen hat, sind *Online-Spiele*, die so genannten MMORPG´s (Massively Multiplayer Online Roleplay

Games). Der momentan am meisten verbreitete und auch am kontroversesten diskutierte Vertreter dieser Gattung ist das Spiel World of Warcraft (WOW), das mittlerweile weltweit 11,5 Millionen registrierte SpielerInnen vorweisen kann, die im Durchschnitt 25 Stunden pro Woche mit dem Spiel verbringen (vgl. Müller 2008: 196). Oft geht das regelmäßige Spielen mit einer Beteiligung an Chats oder Foren einher, die sich inhaltlich auf das Spiel beziehen. Ein Grund für die starke Bindung an das Online-Spiel kann in der ausgeprägten sozialen Komponente gesehen werden: In die meisten MMOPRG's ist ein Chat eingebaut; die SpielerInnen können miteinander in Schriftform oder auch über TeamSpeak telefonisch kommunizieren. Um bestimmte Aufgaben in den Spielen zu lösen und voranzukommen, müssen die SpielerInnen zusammenarbeiten, sich in Gilden zusammenschließen und gemeinsam Strategien entwickeln. So – und durch die hohe gemeinsam verbrachte Zeit und das geteilte Erlebnis – bilden sich schnell virtuelle Gemeinschaften und freundschaftliche Bindungen. Diese bleiben in diesem Kontext oft nicht unverbindlich, sondern können zu sozialen Verpflichtungen führen, die längere Abstinenzen vom Spiel sanktionieren oder rechtfertigungspflichtig werden lassen (vgl. Müller 2008: 205ff). Ein weiterer Reiz wird darin gesehen, dass im Spiel gemeinschaftlich geteilte Erfolgserlebnisse in Leistungssituationen möglich sind, bei gleichzeitiger relativer Konsequenzlosigkeit suboptimalen Verhaltens (vgl. Lange 2009: 30).

Foren sind Diskussionsplattformen, die zu den unterschiedlichsten Themen angeboten werden. Die Tatsache, dass 55% der Jugendlichen schon einmal auf diese Weise mit anderen diskutiert haben (vgl. TNS Emnid 2009: 1), lässt darauf schließen, dass das Interesse an einem Meinungsaustausch mit anderen ebenfalls zumindest zum Teil durch das Internet ausgelebt werden kann.

Das Internet kann Jugendlichen Orientierung, soziale Unterstützung, sowie Handlungs- und Partizipationsmöglichkeiten bieten (vgl. Tillmann/Vollbrecht 2006: 9). Neben Unterhaltung, Information und Konsum sind die Bereiche Kommunikation, Vernetzung und Erlebnis in den Gratifikationserwartungen der Jugendlichen besonders bedeutsam. So findet sich in Studien die Aktivität "Freunde treffen" im Bereich präferierter Freizeitbeschäftigungen sowohl allgemein als auch online auf Platz eins (vgl. Piotrowski 2006: 58); dem Internet wird in diesem Zusammenhang eine Funktion als Sozialraum oder "globaler Rumhängeplatz" zugeschrieben (Rützel 2009: 20). Dabei werden zum Teil althergebrachte Institutionen in einen neuen medialen Kontext verlagert – so kann man die Benutzung von Instant Messengern oder Chats als computervermittelte Form des Stammkneipenbesuchs beziehungsweise Übertragung des Telefonierens in eine Textform betrachten sowie die Zugehörig-

keit zu so genannten virtuellen Gemeinschaften¹³ in Onlinespielen, Foren oder Communities als ein Äquivalent zur schwindenden Vereinspartizipation.

Neben der Ebene der Transformation von traditionellen Kommunikationsroutinen in eine neue Medienform öffnen sich durch das Internet auch Möglichkeiten des ständigen Zugriffs auf beliebige soziale Netzwerke durch die Flexibilisierung der raumzeitlichen Bindungen bis hin zu deren Auflösung. Computervermittelte Kommunikation ist neben fehlender Raumgebundenheit durch Entkörperlichung, teilweise Asynchronität und Textzentriertheit geprägt (welche allerdings durch Webcams und Internettelefonie um die visuelle und auditive Ebene ergänzt werden kann). Sie ist darüber hinaus wenig preisintensiv und verkürzt einen Großteil der Kommunikationswege erheblich. Raumzeitlich werden so auch jenseits der Kommunikationsebene beispielsweise Bindungen an Ladenschlusszeiten oder an TV-Ausstrahlungstermine aufgelöst. da im Internet Einkaufen und Fernsehen jederzeit realisierbar sind. In gleichem Maße werden virtuelle Treffen mit Freunden zu jeder Uhrzeit und ohne vorherige Absprache möglich, indem man einfach schauen kann, wer auf einer der präferierten Plattformen gerade online ist. Auch die Entstehung neuer Gemeinschaften mit beliebigem gemeinsamen Nenner ohne lokale Nähe ist keine Seltenheit und muss nicht zwingend mit direktem interaktiven Kontakt verbunden sein (vgl. Ferchhoff 2007: 364).

Das Internet ermöglicht Unterhaltungen zu beliebig speziellen Themen und das Kennenlernen neuer Menschen aus allen technisch vernetzten Gebieten der Welt auf allen Ebenen: vom belanglosen Austausch über das strategische Knüpfen von Netzwerken bis hin zu spielerischen Flirts, dem Ausleben von Sexualität und ernsthafter Partnersuche. Es schafft Räume für gesellschaftlich wenig akzeptierte Gruppen, ermöglicht Auffindbarkeit von ansprechbaren Personen mit ähnlichen Problemlagen, die Thematisierung unangenehmer oder tabuisierter Bereiche. Es vereinfacht die Zugehörigkeit zu Subkulturen auch für Menschen, die beispielsweise in dünn oder nicht mit der entsprechenden Gruppe besiedelten Landstrichen leben und fördert in gleicher Weise die Verbreitung von Jugendkulturen über regionale Strukturen hinaus (vgl. Tillmann/Vollbrecht 2006: 5f).

Von einigen AutorInnen wird auf Anonymität und fehlende Stigmatisierungsmöglichkeiten als Charakteristik computervermittelter Kommunikation hingewiesen (vgl. beispielhaft Piotrowski 2006: 57). Dem kann entgegengehalten werden, dass auch im Netz eine gewisse Art von sozialer und ethnischer Segregation zu beobachten ist, da sich sozialmilieugeprägte Abgrenzungen sowohl durch entsprechend vorprägende Plattformen (wie z.B. *StudiVZ* nach

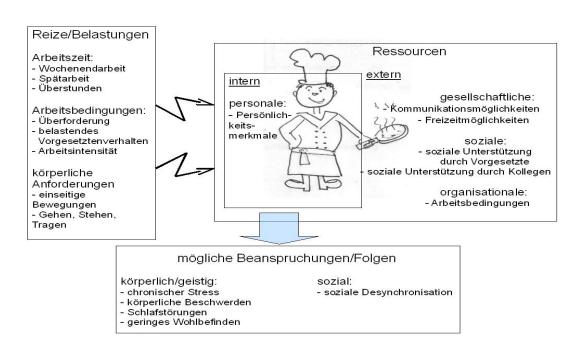
Per Definition versteht man unter virtuellen Gemeinschaften "soziale Zusammenschlüsse, die dann im Netz entstehen, wenn genug Leute diese öffentlichen Diskussionen (Kommunikation) lange genug führen und dabei ihre Gefühle einbringen, so daß im Cyberspace ein Geflecht persönlicher Beziehungen entsteht." (Rheingold 1994: 16 [sic]) Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Gemeinschaften nie wirklich "virtuell" sind: Es handelt sich immer um reale Gruppen, die (hauptsächlich) über das Medium Internet kommunizieren.

formaler Bildung) als auch durch Sprach- bzw. Schreibstil oder milieugeprägte Interessen von selbst ergeben. Darüber hinaus ist Anonymität oder das Spiel mit einer anderen Identität beim Eingehen virtueller sozialer Bindungen weder sinnvoll noch üblich, da Vernetzung als Tauschbeziehung betrachtet werden kann, in der ein Geben und Nehmen von Informationen und Emotionen stets gegenseitig erfolgt. Viele online begonnene Kontakte werden so in kurzer Zeit affektiv aufgeladen und später auf anderen Ebenen fortgeführt, was durch Vertrauensbrüche oder Beibehalten der Anonymität nahezu unmöglich wäre (vgl. Piotrowski 2006: 57f).

Zusammenfassend betrachtet wird durch das Internet eine externe (soziale) Ressource bereitgestellt: die Option raumzeitlicher Entgrenzung von Freizeitaktivitäten, Sozialkontakten und Kommunikation, womit die gesellschaftliche Rund-um-die-Uhr-Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen um die Ebene der raumzeitlich entkoppelten Sozialkontakte erweitert wird.

Eine Darstellung des Gesamtgefüges der konkreten Belastungen, Ressourcen und Belastungen bietet Abbildung K5.2.

Abb. K5.2: Belastungen – Ressourcen – Beanspruchungen



(Quelle: eigene Darstellung)

6. Die Jugendlichen

In diesem Kapitel werden die Jugendlichen mit ihren Einstellungen und Lebensweisen genauer vorgestellt. Nach einer Begriffseingrenzung folgen Ausführungen über den Umgang Jugendlicher mit ihrem Eintritt ins Arbeitsleben. Danach werden das Sozialverhalten dieser Generation und ihr Umgang mit neuen Medien beschrieben.

Bis ca. 1950 verstand man unter der Jugendphase einen zirka fünf Jahre dauernden Abschnitt zwischen Geschlechtsreife und Familiengründung oder Eintritt in den Beruf. Obwohl der Beginn der Jugend noch immer durch die Pubertät definiert wird, hat sich dieser mit dem über die Jahre immer früheren Einsetzen der Geschlechtsreife allmählich nach vorn verschoben. Demgegenüber ist das Ende problematischer zu bestimmen. Nach den bildungspolitischen Veränderungen, der Verlängerung der Ausbildungsphase durch stärkere Konkurrenz um die Arbeitsplätze, der später (oder immer häufiger nie) stattfindenden Familiengründung oder dem Durchsetzen alternativer Familienkonzepte und der zunehmenden gesellschaftlichen Idealisierung jugendlicher Attribute schiebt sich die jugendabschließende Phase der Sozialreife weiter nach hinten. Somit wird die Jugendphase inzwischen eher auf zehn bis 20 Jahre ausgedehnt (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 33f). Für die Belange dieser Arbeit sind Jugendliche erst ab Ausbildungsbeginn Betrachtungsgegenstand. Als Ende der Betrachtungszeitspanne der folgenden Ausführungen und der Empirie wurde das Alter 25 gewählt, zum einen, weil das in empirischen Betrachtungen eine häufig gesetzte Grenze ist (vgl. ebd.) und so die Gegenüberstellung der vorhandenen Empirie erleichtert und zum anderen, um möglichst viele junge Menschen einzuschließen, die sich noch nicht in der Phase der Familiengründung befinden.

Auch innerhalb der Jugendforschung fungieren die sich wandelnden gesellschaftlichen Hintergründe als Rahmung. In diesem Sinne stellt beispielsweise Ferchhoff einen Trend von lokalen sozialmilieugeprägten Subkulturen hin zu medial vermittelten globalen Jugendkulturen mit hohem Identitätsbezug fest, der es aufgrund der Vielfalt der Lebensstile erschwert, die Jugend als weitgehend homogene Gruppe zu fassen (vgl. Ferchhoff 2007: 14f). Neben der von ihm konstatierten Pluralisierung, Differenzierung und Individualisierung haben die Globalisierungseinflüsse, Individualisierungszwänge und die Auswirkungen der "zweiten Modernisierung" (Beck 1986: 25) aber auch homogenisierende Wirkungen. So ergeben sich durch gestiegene Wahlmöglichkeiten beispielsweise bessere Voraussetzungen bis hin zu Anforderungen an größere Selbständigkeit und an eine Entwicklung zu einer autonomen Persönlichkeit. Einhergehend mit dem gestiegenen Maß an Eigenverantwortung erfolgt die Möglichkeit oder Notwendigkeit zur Teilhabe der Jugendlichen an zentralen gesellschaftlichen Lebensbereichen immer früher und intensiver.

Neben der Tendenz zur Selbstindividualisierung mit großem Individualitätsspielraum ist eine hohe subjektive Bedeutung von Gemeinschaft, Kommunikation und sozialen Netzwerken mit gleichzeitiger Genuss- sowie Leistungsorientierung und heterogenen Wertorientierungen auffällig (vgl. Ferchhoff 2007: 16f). In ähnlichem Sinne sieht auch Vogelsang (2009: 4f) die Jugend aufgrund ihrer Herauslösung aus angestammten Gruppen als auf neue Gemeinschaftsformen und Institutionen angewiesen an. Er

beschreibt Jugendliche darüber hinaus als integrierte Teile der Mediengesellschaft.

Die zentralen Merkmale Jugendlicher in Abgrenzung zu anderen Altersgruppen sind die in der Phase der Selbstfindung gegebene große mentale Beweglichkeit, Anpassungsfähigkeit und Flexibilität, die Offenheit für Neues, das vergleichsweise schnell in den jeweiligen Alltag integriert werden kann, und die Tendenz zu einem ausgeprägten Sozialverhalten. Der Zwang zur Selbständigkeit befördert die Fähigkeit zur eigenständigen Anpassung des Lebenskonzeptes an die Erfordernisse der Umgebung (vgl. Albert/Hurrelmann 2006). Es ist somit anzunehmen, dass die Jugend über ausreichende Möglichkeiten und Fähigkeiten verfügt, die angesprochenen externen Ressourcen zu verwenden. Wie Jugendliche tatsächlich mit den veränderten Lebensbedingungen durch den Eintritt in die Arbeitswelt umgehen, soll im folgenden Teil vor einem Blick auf ihr Sozialverhalten und ihre Freizeitpräferenzen dargestellt werden.

6.1 Jugendliche und Erwerbsarbeit

Die wissenschaftliche Beschäftigung mit der so genannten "ersten Schwelle" – dem Übergang zwischen Schule und Beruf – findet hauptsächlich mit Bezug auf das Thema Integration benachteiligter Jugendlicher in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt statt. Die Auswirkungen dieses Übergangs auf die Lebenswelten und das Sozialverhalten der Jugendlichen sind im Forschungsdiskurs hingegen eher vernachlässigt worden.

Zur Bedeutung der Arbeit¹⁴ für Jugendliche finden sich bei Baethge (1989) einige Hinweise, deren aktuelle Gültigkeit jedoch nicht mehr ohne weiteres angenommen werden kann, weshalb sie im Folgenden von den spärlichen neueren Hinweisen kontrastiert werden. Nach Baethge (1989: 188f) ließ sich auch innerhalb der verschiedenen Lebensperspektiven der Jugendlichen entgegen anderer populärer Behauptungen kein Bedeutungsverlust der Arbeit feststellen, sondern im Gegenteil trotz individuell differierender Prioritätensetzung zwischen Arbeit und Freizeit eine deutlich sinnstiftende Funktion. Auch Voskamp diagnostiziert zwei Jahre später die allgemeine Annahme einer inneren Abkehr von der Arbeit als Frustrationskompensation der verstärkten Arbeitseintönigkeit, einhergehend mit Fokussierung auf Freizeit, Konsum und Subkulturen. In seiner Studie konnte demgegenüber – wie schon bei Baethge - keine weitreichende Distanzierung der Jugendlichen von der Arbeit, sondern der Wunsch, sich in die Arbeit einzubringen und durch diese Anerkennung und Selbstbestätigung zu erfahren, festgestellt werden (vgl. Voskamp 1990: 11ff). Dies deckt sich wiederum mit Baethges Feststellung, dass die Jugendlichen an die Arbeit hauptsächlich sozialintegrative und sinnhaft-subjektbezogene Ansprüche stellen und großen Wert auf ein offenes, kommunikatives Betriebs-

Gegenüber dem heutigen (erweiterten) Arbeitsverständnis, das alle im gesellschaftlichen Leistungsabtausch erbrachten Arbeiten – auch jenseits von Erwerbsarbeit – einbezieht, versteht Baethge Arbeit im Sinne von Erwerbsarbeit.

klima legen (vgl. Baethge 1989: 168ff). Trotz der Feststellung, dass keine abnehmende Identifikation mit der Arbeit zu diagnostizieren sei, vermutet Baethge ausblickend, dass diese zukünftig aufgrund der ungünstiger werdenden Ausbildungslage zu erwarten sei, da die wirtschaftliche Situation Jugendliche zunehmend zur Aufnahme weniger präferierter Berufe zwingen werde. Aber auch in der jüngsten Shell-Jugendstudie aus dem Jahre 2006 ist trotz einer diagnostizierten zunehmenden Sorge um den Arbeitsplatz und die Wirtschaftslage von einer "Null-Bock-Generation" nicht die Rede, hier wird die junge Generation weiterhin als leistungsbereit, engagiert und pragmatisch beschrieben (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 12).

Innerhalb des Themas klingt ein Konsens darüber mit, dass Arbeit und Freizeit in gewisser Weise als Pole mit wechselseitigem Kompensations- und gleichzeitig Einschränkungspotenzial gesehen werden, zwischen denen die subjektiven Lebenskonzepte angesiedelt werden. Ein wachsender Anspruch an die Freizeitqualität und ein stärkerer Fokus auf Freizeit, wie er sich in gesellschaftsdiagnostischen Schlagworten wie "Spaßgesellschaft", "Erlebnisgesellschaft" oder "Konsumgesellschaft" manifestiert, würde somit eine Fokusverschiebung von der Arbeit in Richtung Freizeit vermuten lassen. Dem gegenüber stellt die heutige Jugend stärkere sinnstiftende Ansprüche an an funktionales Nebeneinander beider Seiten; sowohl Arbeit, als auch Freizeit (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 12f).

Dass das Spannungsverhältnis zwischen Arbeit und Freizeit bereits in den 1980ern als solches wahrgenommen wurde, zeigt sich darin, dass die Kritik von Jugendlichen an ihren Arbeitsbedingungen im Gegensatz zu älteren Arbeitnehmern in Baethges Studie häufig auf Einschränkungen im Freizeitbereich abzielte (vgl. Baethge 1989: 172). Auch Huber stellt 2006 eine mit dem Alter steigende Unzufriedenheit Jugendlicher mit der Menge ihrer Freizeit unter der Woche fest¹⁵ (vgl. Huber 2006: 63f). Mit der Veränderung der Freizeit nach Eintritt in das Berufsleben beschäftigt sich auch Lechner (2001: 37f). Sie weist eine Einschränkung der Freizeit von Auszubildenden im Vergleich mit gleichaltrigen SchülerInnen oder Studierenden nach, da erstgenannte in ihrem Tagesablauf stärkeren zeitlichen Restriktionen unterworfen sind. Die Freizeit von arbeitstätigen Jugendlichen muss darüber hinaus in höherem Maße regenerative Funktionen erfüllen, um einen Ausgleich zu Belastungen am Arbeitsplatz zu bieten, die sich aus dem Arbeiten in einem ständigen Machtgefälle in nicht länger altershomogenen Gruppen ergeben.

Hinweise auf eine Veränderung des Soziallebens finden sich implizit in Statistiken, die mit dem Älterwerden eine Abnahme der Kontakte zu Freunden feststellen (vgl. Wetzstein et al. 2005: 101). Hierbei nimmt die Häufigkeit der gemeinsam verbrachten Zeit ebenso ab wie die Anzahl der regelmäßigen Sozialkontakte. Dieses Phänomen könnte mit der bereits beschriebenen abnehmenden Bedeutung des Freundeskreises im Zuge des Erwachsenwerdens zusammenhängen, die mit verstärkter Einbindung in feste Partnerschaften

Während 47% der 13-16-Jähringen ihrer Ansicht nach zu wenig Freizeit unter der Woche haben, sind es bei den 17-20-Jährigen bereits 64% (am Wochenende 24% und 31%).

einhergeht, wie sie unter anderem vom DJI-Jugendsurvey 2003 dokumentiert wurde¹⁶. Eine andere Lesart wäre, dass der Übergang zwischen Schule und Beruf einen unfreiwilligen Einschnitt in der Kontaktfrequenz mit dem Freundeskreis darstellt, da die Schule als regelmäßiger Kontaktort wegfällt und die frei einteilbare Zeit abnimmt. In diese Richtung kann auch die Beobachtung von Wetzstein et al. (2004: 165) ausgelegt werden, die den Einstieg in das Berufsleben als häufiges Auflösungskriterium von jugendlichen Gleichaltrigengruppen angeben und ein Absinken der Zugehörigkeit zu einer Clique nach der Schule von 87% auf 82% feststellen.

Als Konsens lässt sich festhalten, dass Arbeit auch unter Jugendlichen unverändert als sinnstiftendes Element fungiert und intrinsische Motivationen eher die Regel als eine Ausnahme darstellen. Obwohl Arbeit und Freizeit oft als Gegenpole betrachtet werden und der Anspruch an die Qualität und Menge der Freizeit offenbar in letzter Zeit gestiegen ist, lässt sich keine Fokus- oder Anspruchsverschiebung von der Arbeit in Richtung Freizeit feststellen, sondern vielmehr eine gestiegene Erwartung an ein funktionales Nebeneinander beider Bereiche. Nach dem Übergang von der Schule zum Beruf sinkt die Zufriedenheit mit der Menge der Freizeit dennoch, da diese im Arbeitsalltag als zeitlich stärker restringiert empfunden wird, bei gleichzeitigem Anstieg der regenerativen Ansprüche. Weiterhin finden sich Hinweise auf einen Bedeutungsverlust der angestammten Freundeskreise, was mit dem Wegfall des gemeinsamen sinngebenden Bezugsrahmens Schule, einer räumlichen Zerstreuung, Heterogenisierung und Einschränkung der Freizeitfenster durch die unterschiedlichen beruflichen Anforderungen sowie der Integration in neue Kreise durch Berufsschule, Arbeitsplatz oder Studium zusammenhängen dürfte.

6.2 Jugendliches Sozialverhalten und Freizeitvorlieben

Obgleich die Gruppe der Jugendlichen durch erhebliche Verhaltensheterogenität und eine Pluralität der Werthaltungen geprägt ist, lässt sich auch ihr Sozialverhalten – insbesondere in Abgrenzung zu anderen Altersgruppen – durch einige spezifische Merkmale charakterisieren. Von besonderer Bedeutung sind dabei Kontakte zu anderen Menschen und ein hoher Stellenwert von Kommunikation, Freundschaften, Partnerschaften und sozialen Beziehungen als maßgebliche Säulen dieses Lebensabschnitts (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 39).

In dieser Phase erfolgt die ökonomische, soziale und lokale Ablösung vom Elternhaus, begleitet von dem Wunsch, möglichst viel Zeit mit

Während 16-Jährige ihrem Freundeskreis und ihren besten Freunden noch eine höhere Bedeutung zuschreiben als ihren festen PartnerInnen, ist dieses Verhältnis im Alter von 26 Jahren umgekehrt: Die Wichtigkeit des besten Freundes sank bei den männlichen Befragten im Laufe der Zeit von 80% auf 76%, während die der Partnerin von 61% auf 87% anstieg. Bei den weiblichen Befragten steht dem Bedeutungabfall der besten Freundin von 89% auf 77% ein Bedeutungsgewinn des Partners von 78% auf 93% gegenüber (vgl. Gille 2006: 108, DJI 2003)

Freunden zu verbringen. Unter stärkerer Fokussierung auf Gleichaltrige, die zur hauptsächlichen Bezugsgruppe werden, und unter der Voraussetzung grundlegender Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten führt der Weg in eine selbständigere und unabhängigere Lebensphase (stellvertretend für viele: vgl. Gille 2006).

Dabei lässt sich dennoch zumindest in Bezug auf die Wohnsituation eine starke Familienorientierung feststellen, die allerdings im Vergleich zu früheren Generationen durch den Anstieg privater und räumlicher Freiräume im Elternhaus erst ermöglicht wird: 73% der 18-21-Jährigen und 34% der 22-25-Jährigen leben noch bei ihren Eltern¹⁷ (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 17). Der deutliche subjektive Relevanzgewinn der Gleichaltrigen gegenüber den Eltern wird gleichzeitig durch die Institutionalisierung altershomogener Gruppen in Ausbildungsorganisationen und altersspezifische Freizeitangebote gesellschaftlich gefördert. In der Altersspanne der 15-21-Jährigen sind 76% in Cliquen integriert, bei den 22-25-Jährigen sind es noch 67% (vgl. ebd.: 83)18. Die peer groups ersetzen die Eltern sukzessive als Bezugspersonen; die immense Bedeutung dieser informellen Sozialisationsinstanz für Freizeit- und Konsumaktivitäten, Verselbständigung, Identitätsbildung und die Aneignung sozialer wie kultureller Orientierungen und Kompetenzen ist unumstritten (vgl. Schäfers/Scherr 2005, Gille 2006, Ferchhoff 2007, Albert/Hurrelmann 2006, Wetzstein et al. 2005, Schäfer 2006 u.v.m.).

Die Gleichaltrigengruppen erfüllen dabei verschiedene Funktionen: Sie dienen der Abgrenzung gegenüber der gruppenexternen sozialen Umgebung, schaffen Sinnbezüge, fungieren in der Freizeit als Ort der Erfahrungsbildung, wirken in gewissem Rahmen ausgleichend auf familiale Unterschiede und Konflikte, strukturieren die Geschlechterrollensozialisation sowie Ausbildung von Wert- und Normorientierungen, Gefühls- und Handlungsstrukturen und bilden eine wichtige Ressource für die Lebensgestaltung und -bewältigung (vgl. Gille 2006: 93).

Neben den peer groups spielen – soweit voneinander abgrenzbar – der "beste Freund" oder die "beste Freundin" und Freunde allgemein eine bedeutende Rolle. Jugendliche haben verhältnismäßig viele Freunde und äußern in Befragungen eine große Zufriedenheit mit ihrem Freundeskreis (vgl. ebd.: 121), allerdings sinkt die große Bedeutung der peer groups und der besten Freunde (wie auch die Zufriedenheit mit dem sozialen Netz) nach einem Höhepunkt im Alter von 16-17 wieder ab. Hierbei scheinen – wie erwähnt – das Beenden der Schule und die zunehmende Integration der Jugendlichen in feste Partnerschaften eine erhebliche Rolle zu spielen. Während 22% der 15-17-Jährigen eine feste Beziehung haben, steigt der Anteil auf 45% unter den 18-21-Jährigen und 61% in der Altersgruppe der 22-25-Jährigen (vgl. Albert/Hurrelmann 2006: 55).

Die Vorlieben im Bereich der Freizeitaktivitäten sind (medien-)technik- und kommunikationsdominiert, "Freunde treffen" und "mit

Eine vergleichbare Darstellung nach Ausbildungssituation findet sich bei Gille: Demnach wohnen 67% der weiblichen Auszubildenden in ihrem Elternhaus und 80% der männlichen (vgl. Gille 2006: 52).

Abweichende Zahlen finden sich bei Linssen et al. (2002): über 67%, bei Vogelsang (2001): ca. 75% und bei Wetzstein et al (2005): 84%.

Freunden rumhängen" stehen bei den Vorlieben von Jugendlichen weit vorn. Weitere beliebte Beschäftigungen sind: Musik hören, Fernsehen, Leute treffen, Internet, Disco/Party, Lesen, Vereinssport, DVDs anschauen, Freizeitsport und Computerspiele (vgl. Albert/ Hurrelmann 2006: 78). Die Freizeitgestaltung erfolgt bevorzugt informell und spontan, wie auch die Integration der Jugendlichen in Gruppen stark informell erfolgt. Damit einhergehend lässt sich ein stark rückläufiger Trend im Bereich der Vereins- oder Organisationszugehörigkeit auf unter 10% zugunsten der Nutzung kommerzieller Freizeitangebote konstatieren, lediglich die Sportvereine erfreuen sich trotz ebenfalls sinkender Mitgliederzahlen¹⁹ nach wie vor einiger Beliebtheit (vgl. Gille 2006: 234, Wetzstein et al. 2005: 142f, Schäfers/Scherr 2005: 156). In einigen der aufgeführten Bereiche sind geschlechtsspezifische Unterschiede zu beobachten. Weibliche Jugendliche haben in der Regel früher feste Partnerschaften, verlassen ihr Elternhaus eher und zeigen eine geringere Technikaffinität. Im Gegenzug sind männliche Jugendliche weniger kommunikationsorientiert und häufiger Mitglied in Sportvereinen (vgl. Albert/Hurrelmann 2006, Gille 2006).

6.3 Jugendliches Mediennutzungsverhalten

Wie bereits festgestellt, wachsen die Jugendlichen in einer hoch konvergenten Medienwelt auf. Mit gegenüber den älteren Generationen neuem telesozialen Verhalten 20 nutzen die Jugendlichen die verschiedenen Medien fast an jedem Ort zu jeder Zeit und in jeder Kombination. Medien erhalten einen verstärkten Stellenwert in den sozialen Netzwerken und im Handlungsraum der Jugendlichen. In ihrer Generation – und durch diese vorangetrieben – kann man das Entstehen neuer, stark internetgeprägter Kommunikationsformen und Spezialkulturen beobachten (vgl. Vogelsang 2009: 5ff). Auf diesen Umstand ist es vermutlich mit zurückzuführen, dass in der derzeitigen jugendlichen Generation gerade kein verstärkter Rückzug ins Private stattfindet – wie die pessimistische Vermutung beim Aufkommen des Internets lautete²¹ (vgl. Donges 2000: 255) -, sondern im Gegenteil eine neue Form der Offenheit und Vernetzung in räumlich und personell immer größer gefassten Netzwerken. In ihrer medialisierten Welt wäre ein solcher sozialer Rückzug nur unter Rückgriff auf massive Abschottungsstrategien durchführbar, da die ständige Erreichbarkeit über mehrere mögliche Kontaktwege längst obligat geworden ist (vgl. Götzenbrucker 2005: 4ff).

Seit Mitte der 80er Jahre geht besonders die Anzahl de rüber 18-jährigen Sportvereinsmitglieder stark zurück. Dennoch sind 2004 noch 60% der 15-18-jähringen Jungen und 40% der gleichaltrigen Mädchen Mitglied, von den 19-16-Jährigen 38% männliche und 21% weibliche Jungendliche (vgl. Bestandsstatistik des Deutschen Sportbundes 2004).

²⁰ Unter telesozialem Verhalten wird medienbasiertes Sozialverhalten verstanden

Die "Isolationsthese" findet sich häufig in den Anfängen der Diskurse zum Internet. Ihr zufolge war durch das Internet ein Rückzug ins Virtuelle zu erwarten, wo die Individuen langfristig sozial isoliert und eskapistisch vor ihren Computern säßen und virtuelle "antisoziale Pseudogemeinschaften" den Alltag dominierten (vgl. Piotrowski 2006:57).

Der jüngsten "Jugendliche, Information und (Multi-)Media" (JIM)-Studie von 2008 zufolge sind sowohl die Grundausstattung der Jugendlichen mit den verschiedenen Medien als auch deren Verwendungsfähigkeit, -frequenz und -dauer sehr hoch. So besitzen 98% der 16-19-jährigen Jugendlichen ein Handy, 77% einen eigenen Computer und 56% einen eigenen Internetzugang. Die Internetabdeckung im elterlichen Haushalt liegt bei 96% (vgl. mpfs 2008), die Nutzungsdauer beträgt pro Tag drei Stunden, von denen knapp die Hälfte auf Kommunikation entfällt (vgl. ARD/ZDF 2009). Während im Bereich der Mobiltelefone sowohl in Besitz als auch in der regelmäßigen Verwendung nahezu eine Vollabdeckung erreicht ist, sind bei der Computer- und Internetnutzung noch immer konstant deutliche Steigerungen zu beobachten, besonders bezüglich eigener Zugänge, Nutzungsfrequenz, -dauer und der Verbreitung von web 2.0-Anwendungen. Medienbasierte Kommunikation steht bei den Jugendlichen hoch im Kurs: 89% der Jugendlichen nutzen ihr Handy mehrmals pro Woche, 88% kommunikative Internetanwendungen wie Email, Chats, Messenger und Social Networks (vgl. Feierabend/ Kutteroff 2008: 613). Zirka 80% der Jugendlichen unter 20 Jahren chatten regelmäßig, fast ein Viertel täglich (vgl. Klingler 2008: 633). Instant Messenger werden von über 50% der Jugendlichen täglich oder fast jeden Tag verwendet und 89% der 14-29-Jährigen sind Mitglied in einer Online-Community (vgl. Ziegler 2003: 94).

Auch die Medienbindung an den Computer und das Internet ist in den letzten Jahren stark angestiegen: 2008 gaben 29% der Jugendlichen an, am wenigsten auf das Internet verzichten zu können, das damit dem Fernseher (auf den 16% am wenigsten verzichten konnten) den Rang abgelaufen hat. Dieser war bis zum Jahr 2004 auch in der jugendlichen Altersgruppe das unverzichtbarste Medium und ist das in den anderen Altersgruppen bis heute. Auf die Frage nach ihren präferierten Kommunikationskanälen nennen 74% der Jugendlichen Handy-Telefonate, 59% SMS und 52% soziale Netzwerke im Internet (vgl. TNS Emnid 2009: 2).

Trotz der Medialisierung des sozialen Lebens hat die Face-to-Face-Kommunikation nach wie vor einen festen Stellenwert im Alltag Jugendlicher. So ist für 85% der Discobesuch mit Freunden eine präferierte Freizeitbeschäftigung. Auch das persönliche Treffen mit Freunden stellt eine der wichtigsten Formen der Kommunikation dar: 88% tun dies mehrmals pro Woche (vgl. Klingler 2008: 633). Insgesamt scheinen verbesserte Kommunikationsmöglichkeiten mit dem Zwang zur ständigen Erreichbarkeit beziehungsweise einer Rechtfertigungspflicht bei Nichterreichbarkeit und einer Flexibilisierung des Freizeitverhaltens Hand in Hand zu gehen. Das komplette Sozialleben, von der Kontaktaufnahme zu potenziellen PartnerInnen oder Freunden bis hin zur Kontaktpflege und zu persönlichen Verabredungen ist heute stark technologisch überformt (vgl. Götzenbrucker 2005: 4ff).

Die heutige Generation der Jugendlichen ist mit dem Internet aufgewachsen und hat im Vergleich zu höheren Altersgruppen einen in größerem Maße selbstverständlichen Umgang mit diesem Universalmedium entwickelt, mit dem die traditionellen Medien zu einem gewissen Teil ersetzt werden können. Im Freizeitbereich der

Jugendlichen nimmt das Internet einen besonderen Stellenwert ein. Im Bereich der Internetnutzung ist eine Affinität zu sozialen Anwendungen festzustellen und gleichzeitig im Bereich der Sozialkontaktpflege und -akkumulation eine Vorliebe für Internetanwendungen (vgl. Hauck 2008). Insgesamt geben 16% der Jugendlichen an, im Internet einen festen Bekanntenkreis zu haben, den sie regelmäßig (online) treffen (vgl. Wetzstein et al. 2005: 119). Bei der Nutzung der einzelnen Angebote lassen sich leichte geschlechts- und bildungsspezifische Unterschiede ausmachen. So scheinen weibliche Jugendliche eine größere Affinität zum Kommunikationsbereich zu haben, während Online-Spiele eher männlich dominiert und in unteren Bildungsschichten weiter verbreitet sind. Chats erfreuen sich hingegen in mittleren Bildungsschichten der größten Beliebtheit (vgl. Wetzstein et al. 2005: 113f).

Weiterhin ist eine Veränderung im generellen Wesen der Sozial-kontakte zu beobachten: Bei internetaffinen Jugendlichen kann eine Vergrößerung der persönlichen Netze beobachtet werden, die mit einer Abnahme ihrer internen Dichte und einer Erhöhung der Kontaktfrequenz einhergeht (vgl. Piotrowski 2006: 58). Bei Internetabstinenz oder Rückzug aus den virtuellen Kreisen werden die Risiken von Kontaktrückgang oder -verlust zu den vernetzten Freunden – unabhängig von anderen Kontaktmöglichkeiten – oder eine vergleichsweise schwächere Ausbildung von Sozialkompetenzen angesprochen (vgl. Palfrey/Gasser 2008: 42).

Trotz dieser gewissen Medienabhängigkeit großer Netzwerke findet in der Regel keine Verlagerung aller Sozialkontakte ins Internet statt, sondern ein Neben- und Miteinander von Online- und Offlinekontakten. Neue Bekanntschaften und Freundschaften werden zwar im Internet geschlossen, bestehende dort gepflegt, intensiviert oder affektiv aufgeladen. Meist werden Onlinekontakte aber früher oder später durch reale Treffen ergänzt und reale Kontakte in gleichem Maße durch Onlinekommunikation. An Stelle der anfänglichen "Isolationsthese" tritt inzwischen eine Erweiterungs- oder Ergänzungsthese, nach welcher die bestehenden Sozialkontakte durch virtuelle Bekanntschaften nicht ersetzt, sondern ergänzt, verstärkt oder die Kontaktfrequenz und -intensität virtuell erhöht werden, wobei eine Kompensation zeitlicher oder sozialer Defizite erfolgen kann. Offline- und Onlinekontakte werden demnach auf der jeweils anderen Plattform fortgesetzt (vgl. bspw. Palfrey/Gasser 2008, Klingler 2008, Leichner 2009, Ziegler 2003). Eine aktuelle Umfrage von TNS Emnid stützt diese Theorie durch das Ergebnis, dass 49% aller Jugendlichen angaben, durch das Internet mehr reelle Kontakte zu haben und nur 5% von weniger Kontakten berichteten (vgl. TNS Emnid 2009: 1).

Bei der Frage, welche Jugendlichen online am besten integriert sind, gehen die Meinungen allerdings wieder auseinander. Nach Ziegler wären sozial gut integrierte Jugendliche auch online kontaktstärker (vgl. Ziegler 2003: 102), während Palfrey/Gasser (2008: 232) und Fritz (2003: 14) die Meinung vertreten, dass Jugendliche mit intensiven Onlinekontakten im realen Leben weniger gut integriert sind, wobei die Motive Kompensation und Eskapismus Hand in Hand gehen. Piotrowski stellt demgegenüber in einer Untersuchung der

Veränderung sozialer Netze durch Internetnutzung bei Mädchen Substitutionseffekte eher im Bereich lockerer Bindungen fest und konstatiert eine Variabilität der Onlinenutzung nach Problemlage (vgl. Piotrowski 2006: 57). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Mechanismen der Fortsetzung des gewohnten Maßes an Sozialleben im Netz und der Versuch einer Kompensation unzureichender sozialer Integration nebeneinander existieren.

7. Zwischenfazit

Damit ist eine Reihe an Ressourcen benannt, welche die Belastungen aus der Arbeit in der Gastronomie modifizieren können und in einem reziproken Spannungsverhältnis zueinander stehen. Unter externen Ressourcen sind die angesprochenen organisationalen, die Faktoren sozialer Unterstützung die beschriebenen Sozio-Umgebungs-Faktoren wie die mediale und gesellschaftliche Entwicklung und daraus resultierend die Verfügbarkeit sozialer Räume, InteraktionspartnerInnen und Freizeitmöglichkeiten zu subsumieren. Die internen (personellen) Ressourcen der Jugendlichen sind in diesem Kontext Fokussierung auf soziale Netzwerke, die mit fortschreitendem Alter teilweise von einer Bedeutungsverschiebung in Richtung partnerschaftlicher Bindungen verdrängt wird, Erlebnishunger, die zeitlose Offenheit gegenüber Neuem und ein auffälliges Kommunikationsbedürfnis. Diese beeinflussen die Nutzbarkeit der externen Ressourcen, die wiederum teilweise die Voraussetzung zum Aufrechterhalten der internen stellen.

Im Gegensatz zu früheren Zeiten ist die Bedeutung von und Partizipation in Vereinen und Organisationen stark rückläufig. Eine wichtige Ressource – insbesondere in Bezug auf das angesprochene Kommunikationsbedürfnis - ist die starke Einbindung elektronischer Medien in den Alltag und die Kommunikationsroutinen. Daraus entstehen neue Formen sozialer Integration, virtuelle Netzwerke sowie eine verstärkte Verabredungs-, Alltags- und Freizeitflexibilität bei nahezu ständiger Erreichbarkeit. Hierbei ist das Internet als Universalmedium neben dem Mobiltelefon das wichtigste Instrument, Ort neuer Sozialkontakte und der raumzeitlichen Entkoppelung vieler Freizeitaktivitäten. Daneben ermöglicht und bedingt die starke Internetnutzung der Jugendlichen eine erhebliche Erhöhung der Kontaktfrequenz und Vergrößerung der Netzwerke. Diese können online gepflegt und intensiviert werden; bis zu einem gewissen Grad ist technologisch eine Alternative zu realen Treffen gegeben. Der Zeitaufwand, den Jugendliche für die Nutzung der web 2.0-Anwendungen betreiben, spricht dafür, dass erhebliche Teile des Soziallebens über das Medium Internet stattfinden. Internetkommunikation bietet somit gute Möglichkeiten der Sozialkontaktpflege und -akkumulation, ermöglicht allerdings kein vollständiges Sozialleben, da persönliche Kontakte nach wie vor als unverzichtbar gelten und eine ungebrochene Wichtigkeit haben.

8. Herleitung der Hypothesen

In diesem Kapitel soll der Zusammenhang zwischen Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen noch einmal durch das Herausstellen der Unterschiede zwischen den Jugendlichen in der Gastronomie und den hauptsächlich untersuchten SchichtarbeiterInnen konkretisiert werden. Dadurch kann anschließend eine Herleitung der empirisch zu überprüfenden Hypothesen erfolgen.

8.1 Belastungen und Ressourcen der Jugendlichen in der Gastronomie

Im Hinblick auf die eingangs gestellte Frage, wie das Sozialleben der Auszubildenden in der Gastronomie durch die geleistete Abend- und Nachtarbeit beeinträchtigt wird, lässt sich generell festhalten: Der Schichtarbeitsforschung zufolge sind erhebliche Einschränkungen im Familien- und Vereinsleben zu erwarten, weiterhin verminderte Möglichkeiten im Bereich der Freizeitaktivitäten, Partnerschaftsprobleme und eine deutliche soziale Desynchronisation. Begründen lassen sich diese Annahmen auf der einen Seite mit formalen Aspekten wie der zeitlichen Unvereinbarkeit der nutzbaren Freizeit mit den gesellschaftlichen Freizeitgewohnheiten und auf der anderen Seite mit sich durch die Schichtarbeit ergebenden psychischen und physischen Problemen, die zu Müdigkeit, Mattigkeit und Antriebslosigkeit führen und somit auch die Freizeitgestaltung beeinträchtigen können. Die größte Gefahr, von den negativen Effekten betroffen zu sein, wird bei permanenter Abend-, Nacht-, und Wochenendarbeit gesehen, wobei die individuellen Ressourcen und sozialen Dispositionen der ArbeitnehmerInnen sowie das subjektive Negativempfinden der Arbeitszeit den Grad der Probleme je nach Ausprägung stark positiv wie negativ modifizieren können.

Diese generellen Annahmen können nun in den spezifischen Kontext der in der Gastronomie beschäftigten Jugendlichen überführt werden. Bei den empirischen Untersuchungsergebnissen zu den gesundheitlichen und sozialen Folgen der Schichtarbeit handelt es sich zu einem Großteil um Studien, die vor zirka 20 Jahren durchgeführt wurden. Zudem wurden hauptsächlich SchichtarbeiterInnen aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe betrachtet, die größtenteils männlich, in mittlerem Alter und in feste Familienstrukturen eingebunden waren. Das Erleben sozialer Einschränkungen in der Jugendgeneration im Gastgewerbe weicht demgegenüber wahrscheinlich in einigen Aspekten von der untersuchten Gruppe ab. Die relevanten formalen Unterschiede sind dabei die Dienstleistungs- und speziell Gastronomiearbeit, das Alter der Beschäftigten, die kommunikationstechnischen Möglichkeiten und der gesellschaftliche Rahmen.

Betrachtet man die Belastungen in dieser Branche, legen die in Kapitel drei beschriebenen Spezifika der Arbeitszeiten und -bedingungen in der Gastronomie ein erhebliches Risiko von gesundheitlichen Beanspruchungen nahe. Auf der anderen Seite

unterscheiden sich die organisationalen Bedingungen von denen der durchschnittlichen SchichtarbeiterInnen. So findet man in der Gastronomie kaum reine Nachtschichten; die Arbeit endet meist am späten Abend. Der Kollegenkreis ist hauptsächlich jung, offen und kommunikativ und bietet Potenzial zur gemeinsamen Freizeitgestaltung nach Dienstschluss. Die hohe Fluktuation zeugt zwar von einer starken Unzufriedenheit durch Diskrepanzen zwischen Erfahrung und Erwartung, legt aber auch den Schluss nahe, dass die verbleibenden Jugendlichen sich mit den Arbeitsbedingungen weitgehend arrangieren können. Darüber hinaus können die Folgen der Umsatzeinbußen einerseits darin bestehen, dass die ArbeitnehmerInnen mehr Überstunden leisten müssen, sich aber andererseits in einer größeren Alters- und Lebensstilhomogenität innerhalb der Betriebe manifestieren. Damit sind neben den Belastungen Aspekte benannt, die der sozialen Desynchronisation entgegenwirken und als organisationale Ressourcen verstanden werden können.

Setzt man den Fokus auf die Altersgruppe, ergibt sich auch bei Jugendlichen mit regelmäßigen Arbeitszeiten eine steigende Unzufriedenheit mit dem Sozialleben durch die veränderten Ansprüche an Sozialleben und Freizeit (siehe Kapitel 7.1.). Die generationsspezifischen Freizeiterwartungen könnten damit einen belastungsverstärkenden Effekt hervorrufen. Andererseits haben sich mit den veränderten Sozio-Umgebungs-Faktoren (siehe Kapitel 5.2.) die externen (sozialen) Ressourcen für ein zeitlich flexibles Sozialleben inzwischen stark gewandelt. Hauptkriterien sind hierbei der gesamtgesellschaftliche Trend in Richtung einer "24/7"-Freizeitgesellschaft, die zumindest in Ballungsgebieten ein zeitlich stark erweitertes Freizeit- und Sportangebot zur Verfügung stellt und die steigende Anzahl von Menschen mit ähnlich flexiblen Arbeitszeiten. Als die andere bedeutendes Option zur raumzeitlichen Flexibilisierung des Soziallebens wird in diesem Kontext das web 2.0 verstanden. Mit dem starken Rückgang des politischen Engagements oder der Partizipation in Vereinen und Organisationen ist ein weiterer Aspekt benannt, der Unzufriedenheiten in diesen Bereichen unwahrscheinlicher werden lässt. Im Gegenzug setzen sich informelle, individuelle Freizeitgestaltungen durch. Auch der Bezugspunkt sozialer Unterstützung unterscheidet sich von den untersuchten SchichtarbeiterInnen, da Freunde und Netzwerke für Jugendliche (noch) eine höhere Bedeutung haben als ihre Familie.

Dass Jugendliche über andere personale Ressourcen verfügen als die ältere Generation – wie eine stärkere Kommunikationsausrichtung, Offenheit gegenüber Neuem, Technikaffinität und Flexibilität –, trägt zur Nutzbarkeit der externen Ressourcen bei. Jugendliche sind chronobiologisch im Mittel eher dem Abendtyp zuzuordnen, woraus man ableiten kann, dass die zeitliche Verschiebung der zirkadianen Rhythmik im Vergleich mit älteren Beschäftigten weniger ausgeprägt erlebt wird, zu geringeren Anpassungsproblemen führt und ein Sozialleben auch in den Nacht- und Abendstunden möglich ist. Weiterhin dürften sich die erwartbaren gesundheitlichen Probleme in der Jugend noch weniger niederschlagen oder die Belastungen

besser von den körperlichen Ressourcen abgefedert werden als bei älteren ArbeitnehmerInnen.

8.2 Vermutete Beanspruchungen der Jugendlichen in der Gastronomie

Die These der Arbeit ist, dass die angesprochenen gesellschaftlichen Entwicklungen die arbeitsbedingten Desynchronisationseffekte zwar nicht auslöschen, aber partiell abfedern können, sei es durch das Angebot an Menschen mit ähnlicher Freizeit, zeitlich ausgedehntere Freizeitnormen oder die entsprechenden Angebote und Möglichkeiten. Dazu kommen die Spezifika der Jugend, von der vermutet werden kann, dass sie auf Abend- und Nachtarbeit nicht genauso reagiert wie Personen in stärkerer familialer Bindung, die im produzierenden oder verarbeitenden Sektor tätig sind. Bei der Betrachtung der Auswirkungen der Arbeitszeiten auf die Sozialintegration der Jugendlichen ist jedoch eine stärkere Differenzierung zwischen den einzelnen Bereichen eines funktionalen Soziallebens angebracht.

Auf der Ebene der Freundeskreise sind verschiedene Wirkungen denkbar. Die hohe Kommunikations- und Kontaktaffinität, verbunden mit dem steigenden Stellenwert altershomogener sozialer Netzwerke bei gleichzeitig abnehmender Bedeutung der Familie, könnte darauf hinweisen, dass die subjektive soziale Desynchonisation durch die Diskrepanz zwischen starkem Bedürfnis und eingeschränkten Möglichkeiten verstärkt wird. Jedoch kann eine hohe Bedeutung von Sozialkontakten auch eine stärkere Bemühung um Realisierung derselben trotz widriger Umstände zur Folge haben und letztendlich dazu führen, dass die vorhandenen Zeitfenster intensiver genutzt werden und die sozial verfügbare Zeit von früheren gesellschaftlichen Konventionen entkoppelt wird. Ob die in der Theorie vermutete Modifikation beziehungsweise der Wechsel der Freundeskreise nach Beendigung der Schule sich zwangsläufig ergibt oder inwieweit dieser als problematisch empfunden wird, bleibt zunächst offen.

Im Bereich der Familie könnte der Unterstellung von veränderten Umgangsmöglichkeiten mit zeitlich verschobenen Freizeitbudgets entgegengehalten werden, dass zumindest im Bereich der Elterngeneration nur eine geringe zeitliche Freizeitflexibilität erwartet werden kann und die Familie allen Bemühungen um Autonomie zum Trotz weiterhin eine hohe Bedeutung für Jugendliche hat. Da jedoch ein Großteil der Jugendlichen noch bei den Eltern wohnt, liegt die Vermutung nahe, dass durch die enge räumliche Nähe dennoch ein zufriedenstellendes Familienleben stattfinden kann, wenn auch zu anderen Zeiten als vor Berufsantritt üblich.

Besonders problematisch könnten die Arbeitszeiten allerdings im Bereich der *Partnerschaften* empfunden werden, die mit zunehmendem Alter an Bedeutung gewinnen. Da Partnerschaften stark auf Körperlichkeit und gemeinsam verbrachter Zeit basieren, sind in diesem Bereich mediale oder personelle Kompensationsmöglich-

keiten nur schwer vorstellbar. Solange die jeweiligen PartnerInnen nicht ebenfalls in der Gastronomie beschäftigt sind oder ähnliche Arbeitszeiten haben, ist eine Unzufriedenheit mit der Situation somit äußerst wahrscheinlich.

Vereins- und Organisationspartizipation ist größtenteils unverändert an Zeiten der Normalfreizeit gekoppelt. Da die Engagements der Jugendlichen in Vereinen und Organisationen in den letzten Jahren aber stark gesunken sind und mit dem Älterwerden weiter abnehmen, kann auch hier eine sinkende Beeinträchtigung im Vergleich zu den Annahmen aus der Schichtarbeitsforschung postuliert werden. Eine Ausnahme in der sinkenden Partizipation bilden Sportvereine, ein vorhandenes Interesse könnte hier jedoch durch das auch in diesem Bereich auf 24 Stunden ausgedehnte Sportangebot zeitlich aufgefangen werden. Hier stellt sich die Frage nach der subjektiven Wichtigkeit der Gruppenkomponente, da eine zeitliche Entkoppelung den Teamaspekt ausschließt. Ein Interesse an allgemeiner sportlicher Betätigung kann zeitlich flexibel befriedigt werden, die Möglichkeit zur Teilnahme an Gruppen- oder Mannschaftssport sowie Wettkämpfen ist jedoch stark an feste Zeiten gebunden.

Die größten Freizeitvorlieben der Jugendlichen (Freunde treffen, Musik, Fernsehen, Leute treffen, Internet, Disco/Party) sind ebenfalls bei verschobenen zeitlichen Möglichkeiten realisierbar und weniger an die Abendstunden gekoppelt als noch vor Jahren oder in anderen Altersgruppen.

Darüber hinaus haben sich neue Freizeit- und Kommunikationsroutinen durchgesetzt. Die verstärkte Verabredungs- und Freizeitflexibilisierung kann die schlechte Planbarkeit des Dienstschlusses
kompensieren. Darüber hinaus wird mit dem Internet als neuem
"Ort" der Sozialkontaktpflege, Treffpunkt für virtuelle Gemeinschaften und virtuellem Pool neuer sozialer Kontakte eine zeitliche
und räumliche Entkoppelung der Netzwerke und sozialen Aktivitäten so begünstigt, dass die veränderten freien Zeitfenster auch
dann noch sozial nutzbar sind, wenn sich die Zeit- oder Motivationsfenster für persönliche Treffen bereits geschlossen haben. Da
die vorliegende Literatur überwiegend beschreibt, dass durch das
Internet persönliche Kontakte nicht ersetzt, sondern ergänzt und
kompensiert werden, stellt sich die Frage, ob die Einschränkungen
durch die Arbeitszeiten mit Internetkommunikation in befriedigender Form auszugleichen sind.

Zu beachten ist bei der Betrachtung der Auswirkungen bezüglich der Branche allerdings der Trend zur Überschreitung der Wochenarbeitszeit. Geht die Verschiebung der Arbeitszeiten mit einer generellen Ausdehnung derselben einher, sinkt die (eventuell durch den Teildienst ohnehin schon verminderte) Freizeit beträchtlich. In diesem Fall ist eine stark empfundene Einschränkung im Freizeitbereich und Sozialleben zu erwarten. Effekte vieler Überstunden müssen also als solche identifiziert und von Effekten der Arbeitszeitlage abgegrenzt werden. In gleicher Weise sind Umfang und Lage der Arbeitszeit in ihrer Wirkung nicht isoliert von den anderen Anforderungen der Arbeit zu interpretieren.

Insgesamt soll der Arbeitszeit nicht ihr beschränkender Einfluss auf die Freizeitgestaltung abgesprochen werden, sondern ist zu prüfen, ob Anhaltspunkte stärker möglicher Kompensation von Prozessen sozialer Desynchronisation durch "neue Medien" für Jugendliche im Setting Gastronomie identifiziert werden können. Da die Argumentation aufgrund des unzureichenden empirischen Materials vielfach auf der Ebene der Vermutung verbleiben muss, sollen diese Vermutungen in Form der folgenden Forschungshypothesen empirisch überprüft werden.

8.3 Die Untersuchungshypothesen

Die Leithypothese HO lautet dabei:

HO: Die in der Gastronomie beschäftigten Jugendlichen können soziale Desynchronisation vermeiden, weil ihnen ausreichend Kompensationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Eine erhebliche Rolle spielen dabei soziale Gemeinschaften im Internet und die mit diesem Medium verbundenen raumzeitlichen Entkoppelungspotenziale.

Da Unterschritte nötig sind, um diesen Zusammenhang in all seinen genannten Ausprägungen zu erfassen, sollen die folgenden Unterhypothesen zur Klärung und Formung eines Gesamtbildes beitragen:

H1: Aufgrund von veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und raumzeitlich erweiterten Freizeitmöglichkeiten ergeben sich durch die Abend- und Nachtarbeit bei den Jugendlichen in der Gastronomie kaum subjektiv empfundene Einschränkungen in den Bereichen Freizeitgestaltung und Vereinspartizipation. Diese können zeitlich und/oder räumlich entgrenzt fortgeführt werden.

H2: Aufgrund der Ressourcen von Jugendlichen gibt es nur wenige freizeitbeeinträchtigende physische oder psychische gesundheitliche Folgen der Gastronomiearbeit.

H3: Restriktionen durch die Arbeitszeiten führen nicht zur Einschränkung der Freizeitgestaltung mit Freunden, sondern zu personellen Verschiebungen in Richtung Kollegenkreis und raumzeitlichen Verschiebungen der Kontakte unter Nutzung des Internets.

H4: In den Bereichen Freundeskreis und Familie sind insgesamt nur geringe Einschränkungen zu erwarten.

H5: Durch die Arbeitszeit ergeben sich Unzufriedenheiten in und mit Partnerschaften, in denen der Partner/die Partnerin nicht ebenfalls in der Gastronomie beschäftigt ist.

H6: Generell sind Restriktionen auf allen genannten Ebenen eher von der Dauer der Arbeitszeit abhängig als von der Lage derselben. Bei stark verlängerten Wochenarbeitszeiten ergeben sich nicht kompensierbare Einschränkungen in allen Bereichen.

8.4 Die Forschungsfragen

Um die Überprüfung der Hypothesen vorzubereiten und diese anschließend in ein möglichst umfassendes Bild der Situation von Jugendlichen einordnen zu können, stellen sich folgende Forschungsfragen, die auf die Bereiche abzielen, in denen vorhandene empirische Befunde keine, unvollständige oder möglicherweise ergänzungsbedürftige Erklärungsansätze bieten:

F1: Wie genau gestalten sich die freien Tage, Arbeitszeiten und deren Plan- und Absehbarkeit, und wie viele Überstunden werden im Schnitt geleistet?

F2: In welchem Maße werden die Jugendlichen durch die Arbeit gesundheitlich beansprucht?

F3: Welche konkreten Auswirkungen haben die Arbeitszeiten und die gesundheitlichen Beanspruchungen der Jugendlichen in der Gastronomie auf deren soziale Integration?

F4: Sind Jugendliche nach Chronotypbetrachtung verstärkt dem Abendtyp zuzuordnen und kann der Chronotyp als personale Ressource im Umgang mit den atypischen Arbeitszeiten eingeordnet werden?

F5: Welche Veränderungen in den sozialen Netzwerken haben sich seit Antritt des Berufs ergeben?

F6: Welche Veränderungen im Freizeitverhalten ergeben sich durch die Arbeit?

F7: Welche Kompensationsmöglichkeiten werden für die Restriktionen der Normalfreizeit genutzt?

F8: Steigt die Nutzung sozialer Netzwerke im Internet mit abnehmenden zeitlichen Möglichkeiten zur Partizipation am (Offline-) Sozialleben des bestehenden Freundeskreises?

Schriftliche Befragung von Auszubildenden in der Gastronomie

In diesem Kapitel erfolgt eine Darstellung der Befragung und des Erhebungsinstrumentes, bevor die empirische Untersuchung der Forschungsfragen beschrieben wird. Anschließend werden die Hypothesen mithilfe der Ergebnisse überprüft.

Die Befragung fand im Zeitraum von August 2009 bis Dezember 2009 statt. Sie wurde als schriftliche Erhebung in regionalen Clustern konzipiert. Insgesamt wurden deutschlandweit 650 Auszubildende aus der Gastronomie schriftlich befragt.

Die Konzentration auf Auszubildende erfolgte zum einen aus forschungspragmatischen Gründen, da durch die Befragung in Berufsschulklassen eine größere Stichprobe erreicht werden konnte und zum anderen, da das Forschungsinteresse auf die Dokumentation einer Veränderung gerichtet ist. Die zugrundeliegende Überlegung

ist, dass konkrete Veränderungen im Sozialleben zum Zeitpunkt des Einstiegs in den Beruf am besten erfasst werden können, da zu späteren Zeiten bereits eine weitgehende Anpassung an die neuen Gegeben-heiten erfolgt sein sollte und die direkten Veränderungen nach einem kurzen Zeitpunkt besser erinnert werden können.

9.1 Erhebungsinstrument

Als Erhebungsinstrument wurde ein hauptsächlich standardisierter Fragebogen mit einzelnen offenen Fragen gewählt (siehe Anlage 1). Der Bogen bestand aus validierten Instrumenten wie SALSA, WHO5, PSQI, GBB-24, TICS und DGB-Index (siehe Anlage 2) und selbstentwickelten Teilen, insbesondere bei den Fragen zu Mediennutzung und Sozialleben. Eine Darstellung der verwendeten validierten und eigenentwickelten Skalen, Fragekomplexe und ihrer Quellen ist im Anhang dokumentiert. Eine Vorstellung der für die Auswertung der Forschungsfragen relevanten Instrumente erfolgt im Kontext ihrer Anwendung.

Erhoben wurden Angaben zu Person, Ausbildung, Betrieb, zu Arbeitszeit, Freizeit und deren Planbarkeit, Auswirkungen der Arbeit auf die Freizeit, zu Arbeitssituation, Gesundheitszustand (physisch und psychisch), Gesundheitsverhalten, Schlaf, Veränderungen im Sozialleben, Kompensationsmöglichkeiten der späten Arbeitsenden und Internetaktivitäten. Der Fragebogen wurde als Selbstausfüller konzipiert, da auf diese Weise eine höhere Fallzahl als bei einer persönlichen Befragung realisiert werden konnte.

9.2 Erschließung des Untersuchungsfeldes

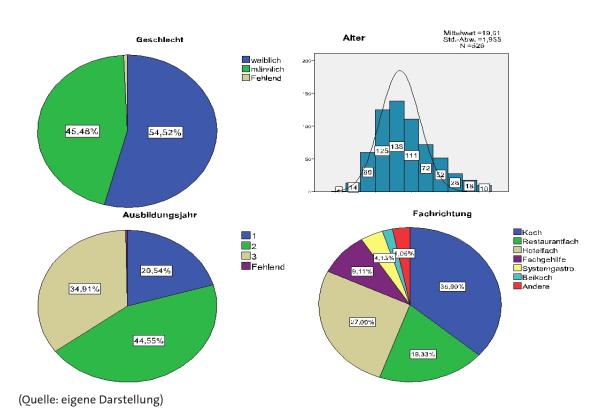
Der Feldzugang wurde mit Unterstützung der BGN (Berufsgenossenschaft Nahrung und Gaststätten) realisiert, von deren Seite der Kontakt zu verschiedenen AnsprechpartnerInnen in Berufsschulen mit Gastronomieklassen hergestellt werden konnte. Darüber hinaus wurde bei einem Schuldirektor telefonisch angefragt. Die zuständigen LehrerInnen oder SchulleiterInnen wurden mit einem eigens für die Befragung gestalteten Flyer über die geplante Befragung informiert. Diese Vorgehensweise hat einen Großteil der Befragung ermöglicht. Nach einer Terminvereinbarung erfolgte die Information der Auszubildenden durch die LehrerInnen. In den meisten Schulen fand die Befragung während der Unterrichtszeiten in den Klassenräumen statt, teilweise auch nach Unterrichtsende in schulinternen Veranstaltungsräumen. Des weiteren konnte seitens der BGN ein Raum auf einer Gastronomiemesse (HoGaNa 2009, Gießen) bereitgestellt werden. Die Auszubildenden wurden vor Ort in die Befragung eingeführt und füllten nach zugesicherter Anonymität den Bogen selbst aus, wobei jederzeit eine Ansprechpartnerin zur Beantwortung von Verständnisfragen zur Verfügung stand. Aus Datenschutzgründen wurde dafür Sorge getragen, dass Rückschlüsse auf Person oder Ausbildungsbetrieb nach Abgabe der Bögen ausgeschlossen waren.

Der Hauptteil der Bögen wurde maschinell eingelesen, der selbst konzipierte Teil manuell eingegeben. Der Eingabe schloss sich eine manuelle Fehler- und Plausibilitätskontrolle an. Inkonsistent ausgefüllte Bögen wurden aus der Stichprobe entfernt, so dass letztendlich 635 verwertbare Bögen vorlagen. Die Auswertung erfolgte mit der Statistiksoftware SPSS 17.0 entlang der Forschungsfragen und Hypothesen. Bei fehlenden Werten, die zur Skalenbildung nötig waren, wurde der Itemschnitt eingesetzt.

9.3 Beschreibung der Stichprobe

Der Hauptteil der einbezogenen Ausbildungsbetriebe befindet sich in den Bundesländern Hessen (35,7%), Brandenburg (25,4%), Rheinland-Pfalz (23,3%) und Baden-Württemberg (13,5%), dazu kommen Einzelfälle in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen Anhalt und Bayern. Die Basisdaten der Befragten finden sich in Abbildung drei: 54,2% der Auszubildenden sind weiblich, 45,2% männlich. Die Altersspanne reicht von 15 bis 25 Jahren, der Altersschnitt liegt bei 19,6. Der Hauptanteil der Jugendlichen absolviert eine Ausbildung als Koch/Köchin, Hotel- und Restaurantfachmann/-frau (insgesamt 83,5%), der Rest entfällt auf die Ausbildungsberufe Fachkraft im Gastgewerbe, Beikoch/Beiköchin, Hotelkaufmann/-frau und Fachkraft für Systemgastronomie. Rund 20,5% der Befragten befanden sich zum Zeitpunkt der Erhebung im ersten Ausbildungsjahr, 44,6% im zweiten und 34,9% im dritten.

Abb. K9.3: Basisdaten der Stichprobe



9.4 Auswertung der Forschungsfragen

Um einen möglichst umfassenden Eindruck von der Situation der Auszubildenden zu bekommen, soll das Datenmaterial zunächst anhand der Forschungsfragen ausgewertet werden. Die Darstellung verbleibt an dieser Stelle auf beschreibender Ebene um Redundanzen zu verringern; eine Interpretation der Ergebnisse erfolgt in Kapitel elf im Rahmen der Diskussion der Leithypothese.

9.4.1 Arbeitszeiten

F1: Wie genau gestalten sich die freien Tage, Arbeitszeiten und deren Plan- und Absehbarkeit, und wie viele Überstunden werden im Schnitt geleistet?

Wie dem Tabellensatz F1 (siehe Anhang 2 1) entnommen werden kann, haben 5,5% der Jugendlichen einen festen freien Tag in der Woche und 26% zwei feste Tage, während die restlichen 67,1% unregelmäßig frei haben. Bei einer speziellen Betrachtung der Wochenenden stellt sich heraus, dass 2,2% regelmäßig einen Tag des Wochenendes frei haben und 12,9% das ganze Wochenende. Im Gegensatz dazu gaben 36,1% der Jugendlichen an, im der Befragung vorausgegangenen Monat kein einziges Wochenende frei gehabt zu haben, was sich in etwa mit den Angaben deckt, dass 24,7-36,4% (saisonbedingt schwankend) durchschnittlich jeden Sonntag und 29,3-37,6% jeden Samstag arbeiten müssen. Im Durchschnitt entfallen auf jeden Auszubildenden 1,3 freie Wochenenden pro Monat. Dabei finden sich starke, hochsignifikante saisonunabhängige Korrelationen zwischen der Menge der gearbeiteten Wochenendtage (zwischen r=0,738 und r=0,897, α =0,000), mit anderen Worten: Je mehr an Samstagen gearbeitet wird, desto mehr Sonntagsarbeit ist zu leisten. Im Bereich der Arbeitszeiten geben 53,3% der Auszubildenden an, regelmäßige oder regelmäßig wechselnde Arbeitszeiten zu haben. Gleichzeitig müssen aber nur 10,7% keine Überstunden leisten, 52,2% tun dies gelegentlich und 37% oft. Im Durchschnitt werden 9,1 Stunden pro Tag gearbeitet, wobei 56,2% der Auszubildenden 9 Stunden oder mehr arbeiten. Die Arbeitszeiten reichen dabei bei zwei Drittel aller Befragten in die Zeit nach 22 Uhr hinein. Im Durchschnitt findet diese Abendarbeit an 13 Tagen im Monat statt, allerdings mit einer hohen Standardabweichung (s=7,95), da etwa ein Drittel der Auszubildenden nahezu jeden Tag bis nach 22 Uhr arbeiten muss.

Für eine Vereinfachung weiterführender Berechnungen von Zusammenhängen in den folgenden Fragen wurden die Variablen für Wochenendarbeit ("Wie viele Samstage/Sonntage arbeiten Sie durchschnittlich in der/außerhalb der Saison?") und die Variablen der Unvorhersehbarkeit der Arbeit ("Die tägliche Arbeitszeit schwankt je nach Auftragslage", "Arbeitsbeginn und -ende verändern sich kurzfristig" und "Kommt es vor, dass Ihre Arbeitszeit nicht planbar ist?") aufgrund ihrer auffällig hohen Korrelationen untereinander jeweils als Summenwerte zu den neuen Variablen "Wochenendarbeit" und "Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeit" zusammengefasst.

Auch Planbarkeit und Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeitszeiten sind eher suboptimal: Über die Hälfte der Befragten erfahren ihren Dienstplan (sofern es einen gibt) wenige Tage im Voraus, und ein Mitspracherecht bezüglich des Dienstplans wird lediglich einem Viertel häufig oder immer eingeräumt. Dass Arbeitsbeginn oder -ende sich kurzfristig verändern, die Arbeitszeit nicht planbar ist, die Auszubildenden telefonisch an ihren freien Tagen zur Arbeit bestellt werden oder Dienste mit KollegInnen getauscht werden müssen, ist ebenfalls keine Seltenheit, sondern kommt bei zirka zwei Dritteln mindestens selten und in absteigender Reihenfolge bei 31-14% oft oder immer vor. Die ungünstigen Bedingungen scheinen sich in bestimmten Betrieben zu sammeln: Es findet sich eine weitere signifikante negative Korrelation zwischen Überstunden und freien Tagen im Monat (r=-0,141, α =,001); offenbar fallen wenige freie Tage häufig mit regelmäßigen Überstunden zusammen. Das spricht dafür, dass hier die betriebsbedingten Nachfragezeiten die Arbeitstage und -zeiten bestimmen, dass also Auszubildende in Betrieben mit Nachfragespitzen an Wochenenden und abends zu diesen Zeiten fast immer eingesetzt werden und die Gewährung freier Wochenenden mit anderen Nachfragezeiten einhergeht.

Insgesamt zeichnet sich somit ein für die Freizeitgestaltung eher ungünstiges Bild ab: Viele Überstunden, unregelmäßige Arbeitszeiten, schlechte Planbarkeit, Wochenend- und Spätarbeit kommen relativ häufig vor und scheinen darüber hinaus in bestimmten Betrieben geballt aufzutreten.

9.4.2 Gesundheitliche Beanspruchungen

F2: In welchem Maße werden die Jugendlichen durch die Arbeit gesundheitlich beansprucht?

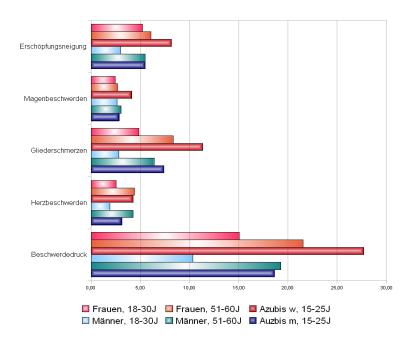
Um diese Frage zu beantworten, bieten sich ein Blick auf die Einschätzung der gesundheitlichen Folgen der Arbeit und den (subjektiven) Gesundheitszustand der Jugendlichen an. Die Frage "Fühlen Sie sich oft zu müde und kaputt von der Arbeit, um Ihre Freizeit so zu gestalten wie vor Ihrer Ausbildung?" beantworteten 68,1% der Befragten auf einer Fünferskala mit "häufig" oder "sehr häufig". Der Wochenend- oder Spätarbeit werden demgegenüber nur von einem geringen Anteil gesundheitliche Folgen zugeschrieben – bei der Wochenendarbeit geben dies 23%, bei der Arbeit nach 22 Uhr 26% an. Ihren allgemeinen Gesundheitszustand schätzt lediglich knapp die Hälfte der Befragten als gut oder ausgezeichnet ein (49%), insgesamt 19,1% bezeichnen ihn als schlecht und weniger gut.

Zur Erhebung des gesundheitlichen Zustandes wurden darüber hinaus folgende Instrumente verwendet: der Gießener Beschwerdebogen GBB-24 (mit den Beschwerdekomplexen Erschöpfung, Magenbeschwerden, Gliederschmerzen, Herzbeschwerden und Beschwerdedruck insgesamt) (Brähler et al. 2008) zur Erfassung körperlicher Beschwerden, das Trierer Inventar zur Erfassung eines chronischen Stresswertes (SSCS) (Schulz et al. 2004), der WHO-5 Fragebogen des Wohlbefindens (www.who-5.org) und eine ge-

kürzte Version des Pittsburgher Schlafqualitätsindex (PSQI) (www. schlafgestoert.de).

Dabei fällt bei einer Betrachtung der körperlichen Beschwerden zunächst auf, dass die Auszubildenden unter einem im Vergleich zu ihrer Altersgruppe und den Durchschnittswerten der Normalbevölkerung stark erhöhten Beschwerdedruck stehen, wobei die Werte der Einzelitems Erschöpfungsneigung und Gliederschmerzen besonders hohe Werte erreichen (vgl. Vrähler et al. 2008: 58). Die Ausprägungen der einzelnen Beschwerden liegen teilweise im obersten Quartil der Vergleichswerte von über 50-Jährigen (siehe Abbildung F2).

Abb. F2: Mittelwertsvergleich der körperlichen Beschwerden



(Quelle: eigene Darstellung)

Ein vermindertes (psychisches) Wohlbefinden lässt sich bei 47% der Jugendlichen feststellen (vgl. www.who-5.org; Werte unter dem Cut-Off-Wert von 13 Punkten), und 55,6% der Befragten schlafen schlecht (vgl. www.schlafgestoert.de; Werte über 5 Punkten).

Da die Arbeitszeiten nach 22 Uhr und am Wochenende von den Jugendlichen selbst nur in geringer Weise dafür verantwortlich gemacht werden, soll eine Korrelationsanalyse Aufschluss über die möglichen Einflussfaktoren geben. Wie in Kapitel 3.4 beschrieben, kann der Gesundheitszustand von belastenden Faktoren der Arbeitssituation negativ und durch personale, soziale und organisationale Ressourcen positiv beeinflusst werden, was im Folgenden empirisch überprüft werden soll. Dazu werden zunächst die genannten Gesundheitswerte als abhängige Faktoren verstanden und der Zusammenhang mit unabhängigen (belastenden) Faktoren der Arbeitssituation, Häufigkeit der Wochenendarbeit und der Arbeit

nach 22 Uhr sowie Überstunden und lange Tagesarbeitszeiten überprüft. Als Parameter der Arbeitssituation werden Über- und Unterforderung durch Arbeitsaufgaben, belastendes Sozialklima, belastendes Vorgesetztenverhalten, Arbeitsintensität und emotionale Anforderungen gewählt, die aus Einzelfragen aus dem DGB-Index (Fuchs 2007) und SALSA (Riemann/Udris 1999) nach der etablierten Skalenbildung generiert werden. Unter der Variable Wochenendarbeit ist der Summenwert der in der Haupt- und Nebensaison durchschnittlich gearbeiteten Wochenendtage gefasst. Im Gesamtbild zeigen sich kaum Einflüsse auf den Wert des Wohlbefindens, hier existieren lediglich leichte Zusammenhänge (r=0,1-0,2) mit der Wochenendarbeit und den Überstunden, die das Wohlbefinden zu verringern scheinen. Auf der Ebene der unabhängigen Variablen stellten sich die Arbeitszeiten neben der Unterforderung durch Arbeitsaufgaben als unbedeutendste Einflussgröße heraus; hier sind nur schwache und sehr schwache Korrelationen mit den Gesundheitsparametern festzustellen. Lediglich die geleisteten Überstunden scheinen einen moderaten Einfluss auf das Stressempfinden, den Beschwerdedruck und die Schlafqualität zu haben. Die oben genannten restlichen belastenden Arbeitsfaktoren korrelieren durchweg signifikant im mittleren (r=0,2-0,3), hohen (r=0,3-0,4) und sehr hohen Bereich (r=0,4-0,5) mit den Parametern der psychischen und physischen Gesundheit, hierbei in besonderem Maße mit dem chronischen Stressempfinden und der Erschöpfungsneigung. Die stärksten Einflussgrößen scheinen dabei Überforderung durch die Arbeitsaufgaben und die Arbeitsintensität zu sein.

Zur Vereinfachung der Darstellung und Verbesserung der Lesbarkeit werden in der folgenden Regressionsanalyse die Gesundheitsparameter nicht einzeln, sondern in Form ihres kumulierten Wertes Beschwerdedruck untersucht. Die unabhängigen Variablen werden ihrer Korrelationsstärke nach in absteigender Reihenfolge sukzessive in das Regressionsmodell eingefügt, bis sich die Erklärungskraft nicht mehr wesentlich erhöhen lässt²², die Kollinearität über VIF>5 steigt (vgl. Urban/Mayerl 2006: 223) oder die Signifikanz der Einzelitems nicht mehr gegeben ist. Tabelle F2_R dient der Übersicht über die in die jeweiligen Modelle einbezogenen Prädiktoren und ihren Beta-Werten.

Tab. F2_R: Regressionstabelle Gesundheit

	Einbezogene Prädiktoren mit Beta-Wert							
Anhängige Variable	Überforde- rung durch Arbeitsauf- gaben	belasten- des Sozi- alklima	Arbeitsin- tensität	emoti- onale Anforde- rungen	belastendes Vorgesetz- tenverhalten	Über- stunden	Wochen- arbeit	R ²
chronischer Stress	,305	,119	,109	,174				,314
Wohlbefinden							,195	,038
Beschwerdedruck	,184		,104	,211	,142			,255
Schlafwert	,123		,166			,169		,125

(Quelle: eigene Darstellung)

Als wesentliche Erhöhung wird in diesem Fall eine relative Erhöhung um über 3% des Regressionskoeffizienten angesehen.

Chronischer Stress (SSCS)

Nach dem beschriebenen Vorgehen bleiben folgende Variablen im Modell, die zur Erklärungskraft beitragen, auf einem Niveau von α <0,05 signifikant sind und eine Kollinearität von VIF<5 aufweisen: Überforderung durch die Arbeitsaufgaben, belastendes Sozialklima (KollegInnen), Arbeitsintensität und emotionale Anforderungen. Diese erklären einen Varianzanteil von 31,4% der Variable zu chronischem Stress. Überforderung ist nach Beta-Koeffizient der stärkste Einflussfaktor für die Erhöhung des Stresslevels, während die anderen auf geringerem Niveau anzusiedeln sind. Es konnten somit belastende Arbeitsfaktoren identifiziert werden, die das chronische Stressempfinden der Jugendlichen signifikant erhöhen und eine moderate Erklärungskraft besitzen.

Wohlbefinden/Depressivität (WHO-5)

Wie den niedrigen Korrelationen nach zu erwarten war, zeigt sich hier kaum ein Zusammenhang mit den betrachteten unabhängigen Variablen. Die Erklärungskraft kann bereits nach der ersten Variable (Wochenendarbeit) nicht mehr erhöht werden und erreicht lediglich einen Wert von R²=0,038, womit 96,2% der Gesamtvarianz durch die gewählten Einflussgrößen unerklärt bleiben.

Beschwerdedruck/körperliche Gesundheit

Hier werden bis Einschluss der Variablen Überforderung durch die Arbeitsaufgaben, Arbeitsintensität, emotionale Anforderungen und belastendes Vorgesetztenverhalten signifikante Ergebnisse produziert. Die genannten Prädiktoren erklären 25,5% der Gesamtvarianz der abhängigen Variable, wobei die emotionalen Anforderungen dem Beta-Wert zufolge den größten Anteil erklären können und die Arbeitsintensität den geringsten. Der Beschwerdedruck der Jugendlichen wird also durch die genannten belastenden Arbeitsbedingungen signifikant erhöht. Die Erklärungskraft des Modells ist jedoch eher gering.

Schlafwert/Erholungsfähigkeit

Hier ergibt sich nach Ausschluss der nicht signifikanten Prädiktoren ein Zusammenhang zwischen Schlafqualität und Überstunden, Arbeitsintensität sowie Überforderung durch die Arbeitsaufgaben, die den Schlafwert in absteigender Höhe beeinflussen. Die Erklärungskraft ist mit R²=0,125 gering. Hier bleiben 87,5% der Varianz unerklärt.

Zur Betrachtung der Ressourcen und deren Einfluss auf die genannten Gesundheitsparameter wurden die unabhängigen Faktoren soziale Unterstützung (mit den Einzelfragen nach der Verlässlichkeit der Personengruppen Vorgesetzte, Personen innerhalb und außerhalb der Arbeit bei arbeitsbezogenen Problemen) und gesundheitsbeeinflussende personale Parameter wie BMI (Body Mass Index), Rauchverhalten, Sport und Alkoholkonsum herangezogen. Tatsächlich scheint nach Betrachtung der Ergebnisse einer Korrelationsanalyse soziale Unterstützung die stärkste Einflussgröße zu sein, mit positiven Auswirkungen auf Gesundheitszustand,

Schlafqualität, Stress und Wohlbefinden. Dabei korreliert das Sich-Verlassen-Können auf den Vorgesetzten innerhalb der Indexvariable am stärksten (r=-0,1 bis -0,4, α =0,000). Dem gegenüber lässt sich keine signifikante Korrelation zwischen dem Sich-Verlassen-Können auf Personen außerhalb der Arbeit und den Gesundheitsparametern feststellen. BMI und Sport ergeben leichte negative Korrelationen mit körperlichen, nicht aber psychischen Beschwerden, überraschenderweise verbessert sich der Gesundheitszustand mit steigendem BMI. Ebenso unerwartet ist, dass kein Zusammenhang zwischen Rauchen, Alkoholkonsum und psychischer wie physischer Gesundheit nachgewiesen werden kann.

Da es sich bei den Variablen der sozialen Unterstützung (durch Vorgesetzte und Personen innerhalb der Arbeit), die letztlich mit den Gesundheitsparametern korrelieren, um eine Spiegelung der Variablen "belastendes Vorgesetztenverhalten" und "belastendes Sozialklima" handelt, ist es sachlogisch einleuchtend, dass eine Regressionsanalyse an dieser Stelle zu keiner erhöhten Erklärung der abhängigen Variablen beiträgt. Ein entsprechender Versuch, die Unterstützungsvariable in die besprochenen Regressionsmodelle einzufügen, bestätigt diese Annahme (siehe Anlage 2 2).

Es lässt sich festhalten, dass die Jugendlichen durch die speziellen stresserzeugenden Arbeitsbedingungen in der Gastronomie stark physisch gesundheitlich beansprucht werden. Diese scheinen einen wesentlich stärkeren Einfluss auf die Gesundheit zu haben als die Arbeitszeiten und die geleistete Mehrarbeit. Ebenso kann ein stärkerer positiver Effekt der organisationalen Ressource soziale Unterstützung am Arbeitsplatz als durch gesundheitsfördernde Verhaltensweisen festgestellt werden.

9.4.3 Einflussfaktoren der sozialen Integration

F3: Welche konkreten Auswirkungen haben die Arbeitszeiten und die gesundheitlichen Beanspruchungen der Jugendlichen in der Gastronomie auf deren soziale Integration?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden folgende Variablen betrachtet: die Auswirkung der Arbeit nach 22 Uhr und der Wochenendarbeit auf das Sozialleben, die Zufriedenheit mit der Zeit für Gruppenhobbys, PartnerInnen (sofern vorhanden), Familie, Freunde und Verwandte, Kino/Ausgehen, Onlineaktivitäten/Internetkommunikation, Teilnahme an Organisationen und Ausflügen als abhängige Variablen der sozialen Integration. Diese sind ordinal skaliert mit Ausprägungen von 1=trifft gar nicht zu/überhaupt nicht zufrieden bis 5=trifft voll zu/sehr zufrieden. Im Bereich der unabhängigen Variablen wurden einbezogen: die Arbeitszeitparameter Unvorhersehbarkeit und Wochenendarbeit in den bereits beschriebenen Summenwerten, Häufigkeit der Arbeit nach 22 Uhr, durchschnittliche Arbeitsstunden pro Tag sowie die Parameter psychischer und physischer Gesundheit Beschwerdedruck, chronischer Stress, Schlafqualität und (psychisches) Wohlbefinden. Eine Zusammenfassung der abhängigen Variablen erfolgte trotz hoher

Korrelationen untereinander nicht, um eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Ausprägungen zu gewährleisten.

Eine erste Überprüfung der Zufriedenheit mit dem Sozialleben ergab eine sehr ähnliche Unzufriedenheit der Auszubildenden mit der Zeit für Gruppenhobbys, PartnerInnen, Familie, Kino/Ausgehen, Organisationen und Ausflüge mit einem Median von 2 ("kaum zufrieden"), wohingegen sich im Mittel eine leichte Zufriedenheit mit der Zeit für Internetaktivitäten abzeichnet (m=3, "etwas zufrieden"). Ein genauerer Blick offenbart, dass die stärkste Unzufriedenheit im Bereich Gruppenhobbys/Sport zu finden ist, gefolgt von Ausflügen, Zeit für Freunde und Ausgehen (siehe Abbildung F3_1), während die geringste Unzufriedenheit nach den Internetanwendungen mit persönlichen Hobbys/Sport allein und der Zeit für die PartnerInnen und Organisationen besteht.

Abb. F3_1: Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten

Gruppenhobbys/-Sport Ausflüge 20% Freunde/Verwandte 25% Kino/Ausgehen 23% enge Familie 53% 26% Teilnahme an Organisationen 26% Partner Persönliche Hobbys/Sport allein 24% Internetaktivitäten 26% 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% 🔲 nicht/kaum zufrieden 🔲 etwas zufrieden 🔲 ziemlich/sehr zufrieden

Zufriedenheit mit Zeit für:

(Quelle: eigene Darstellung)

Die Einschätzung von Auswirkungen der Wochenendarbeit und der Arbeit nach 22 Uhr auf das Sozialleben liegen nebeneinander in den Bereichen "trifft überwiegend zu" (Wochenendarbeit, m=4) und "teils/teils" (Abendarbeit, m=3). Der Wochenendarbeit wird somit eine stärkere Auswirkung auf das Sozialleben zugeschrieben.

Bei einer anschließenden Korrelationsanalyse sollen die Einflüsse der unabhängigen Variablen der Arbeitszeiten (Wochenendarbeit, Spätarbeit, Unvorhersehbarkeit, Arbeitszeit pro Tag) und der Gesundheit (Beschwerdedruck, chronischer Stress, Wohlbefinden und Schlafqualität) auf die abhängigen Variablen der Zufriedenheit mit sozialen Aktivitäten überprüft werden (siehe Tabelle F3_2). Dabei fallen zunächst die hohen Korrelationen innerhalb der abhängigen

und unabhängigen Variablen auf – was wiederum als Indiz für ein geballtes Auftreten der einzelnen Faktoren gelesen werden kann: In Betrieben mit erhöhten Tages- und Wochenarbeitszeiten muss offenbar auch mehr Wochenendarbeit geleistet werden, und die Arbeit ist durch größere Unvorhersehbarkeit gekennzeichnet. Als logische Folge korreliert auch die (Un)zufriedenheit der Befragten: Es scheint also Cluster von Auszubildenden zu geben, die insgesamt zufriedener oder unzufriedener mit der Zeit für soziale Aktivitäten sind. Zwischen den abhängigen und unabhängigen Variablen existieren fast durchgehend signifikante Korrelationen mit Stärken zwischen r=+/-0,1 und r=+/-0,4, die im Folgenden mit stark (r=+/-0,3-+/-0,4), mittel (r=+/-0,2-+/-0,3) und schwach (r=+/-0,1-+/-0,2) bezeichnet werden. Allgemein zeichnet sich ab, dass späte Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, verlängerte Wochenarbeitszeiten, Unvorhersehbarkeit und ein subjektiv schlechterer Gesundheitszustand Auswirkungen auf das Sozialleben haben und die Zufriedenheit mit diesem senken. Einzeln betrachtet ergeben sich folgende Spezifika: Auf der Ebene der abhängigen Variablen sind die schwächsten Korrelationen im Bereich Internetaktivitäten zu finden – hier existieren nur schwache oder gar keine Korrelationen.

Wie Abbildung F3_2 zeigt, scheinen auf der Ebene der unabhängigen Variablen die Häufigkeit der Arbeit nach 22 Uhr und das psychische Wohlbefinden insgesamt die schwächsten Auswirkungen zu haben. Bei der Spätarbeit existieren keine signifikanten Zusammenhänge mit der Zufriedenheit mit Unternehmungen (Kino/Ausgehen), Teilnahme an Organisationen und Internetaktivitäten, während beim Wohlbefinden keine Zusammenhänge mit der Zufriedenheit mit Partnerschaften und Internetaktivitäten nachweisbar sind. Die höchsten Auswirkungen der Spätarbeitshäufigkeit liegen im mittleren Bereich und beziehen sich auf die Zufriedenheit mit der Zeit für die PartnerInnen und die engere Familie. Ebenfalls schwach bis mittel korrelieren der Schlafwert und der chronische Stress mit den Zufriedenheitswerten. Die durchschnittlich gearbeiteten Stunden produzieren schwache (PartnerInnen, Internetaktivitäten, Ausflüge) und mittelstarke Korrelationen. Starke Zusammenhänge zeigen sich in den Bereichen Beschwerdedruck, Wochenendarbeit und Unvorhersehbarkeit und hier mit der Zufriedenheit mit Gruppenhobbys, Partnerschaft, Freunden/Verwandten und Kino/Ausgehen. Wochenendarbeit korreliert darüber hinaus stark mit Zufriedenheit mit Zeit für Familie und Ausflüge und scheint damit der stärkste Einflussfaktor der gewählten Variablen zu sein.

Tab. F3_2: Zusammenhänge zwischen Arbeitszeiten, Gesundheit und Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten

Korrelationen										
		Arbeitszeit pro Tag	Spätarbeit pro Monat	Unvorher- sehbarkeit	Wochen- endarbeit	Schlaf- qualität	Beschwer- dedruck	chron. Stress	Wohl- fühlen	
Gruppenhob- bys/Sport	r	-,261**	-,161**	-,327**	-,309**	-,199**	-,252**	-,238**	-,109**	
	Sig.	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,009	
	N	594	395	578	592	569	541	558	578	
Partner	r	-,136**	-,232**	-,303**	-,337**	-,203**	-,320**	-,253**	-,078	
	Sig.	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,136	
	N	376	255	371	376	363	342	354	368	
enge Familie	r	-,249**	-,217**	-,286**	-,306**	-,203**	-,284**	-,205**	-,118**	
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	609	404	594	607	584	555	573	595	
Freunde/Ver- wandte	r	-,253**	-,148**	-,324**	-,336**	-,219**	-,315**	-,287**	-,143**	
	Sig.	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	607	402	593	605	580	552	572	592	
Kino, Ausge- hen etc.	r	-,217**	-,096	-,317**	-,316**	-,217**	-,330**	-,252**	-,126**	
	Sig.	,000	,056	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	604	398	591	602	580	551	567	589	
Internetakti-	r	-,177**	-,038	-,175**	-,152**	-,144*	-,188**	-,139**	-,60	
vitäten	Sig.	,000	,458	,000	,000	,001	,000	,001	,148	
	N	590	390	580	588	567	539	557	575	
Organisati- onsteilnah- me	r	-,252**	-,048	-,293**	-,223**	-,192**	-,269**	-,208**	-,099*	
	Sig.	,000	,351	,000	,000	,000	,000	,000	,020	
	N	570	379	562	571	549	523	535	555	
Ausflüge	r	-,190**	-,111*	-,264**	-,300**	-,179**	-,272**	-,244**	-,116**	
	Sig.	,000	,027	,000	,000	,000	,000	,000	,005	
	N	598	395	583	596	573	546	564	582	

hohe Korrelation

mittelstarke Korrelation

(Quelle: eigene Darstellung)

Diese Annahmen sollen nun mit Hilfe einer multiplen Regressionsanalyse überprüft werden. Dabei werden die am stärksten mit der jeweiligen abhängigen Variable korrelierenden Faktoren schrittweise als Regressoren eingefügt, um das Modell mit der stärksten Erklärungskraft zu identifizieren. Eine Übersicht über die Ergebnisse mit Beta-Werten der in das jeweilige Regressionsmodell integrierten Variablen bietet Tabelle F3 3.

Tab. F3_3: Regressionsanalyse Arbeitszeiten, Gesundheit und Zufriedenheit mit Freizeitaktivitäten

	Einbezogene Prädiktoren mit Beta-Wert							
abhängige Variable: Zufriedenheit mit	Wochen- endarbeit	Unvorher- sehbarkeit	Beschwer- dedruck	chronischer Stress	Arbeitszeit pro Tag	R²		
Gruppenhobbys/Sport	-,278	-,163	-,147	-,097		0,229		
Partner	-,295	-,135	-,242			0,228		
engere Familie	-,240	-,158	-,190			0,180		
Freunde/Verwandte	-,271	-,165	-,128	-,124		0,229		
Kino/Ausgehen/ Theater/Konzerte	-,255	-,111	-,185	-,129		0,222		
Internet/Communities/ Computerspiele etc.			-,177		-,191	0,075		
Organisations- teilnahme	-,114	-,147	-,193		-,152	0,164		
Ausflüge	-,236	-,128	-,139	-,113		0,182		

(Quelle: eigene Darstellung)

Zufriedenheit mit Gruppenhobbys und Sport

Ausgehend von einem Signifikanzniveau von α =0,05 müssen die Arbeitszeit pro Tag, die Häufigkeit der Arbeit nach 22 Uhr und der Schlafwert als Regressoren verworfen werden. Dementsprechend bleiben Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit, Beschwerdedruck und chronischer Stress als Einflussgrößen. Die Kollinearitätswerte von höchstens VIF=1,464 liegen weit unter der Toleranzgrenze von 5 (vgl. Urban/Meyerl 2006: 223), die Anzeichen für Kollinearität unter den Prädiktoren sind somit gering. Die Erklärungskraft der Varianz der Zufriedenheit der Befragten mit Gruppenhobbys und Sport liegt laut R²=0,229 bei 22,9%, wobei die Beta-Koeffizienten Aufschluss darüber geben, dass Wochenendarbeit die Zufriedenheit mit Gruppenhobbys und Sport in höchster Weise verringert und chronischer Stress den geringsten Einfluss hat. Dennoch ist ein Regressionskoeffizient von 0,229 als eher gering einzuschätzen, da dieser impliziert, dass 77,1% der Gesamtvarianz der Variable unerklärt bleiben.

Es lässt sich also schließen: Wochenendarbeit, die Unvorhersehbarkeit der Dienste, physischer Beschwerdedruck und chronischer Stress reduzieren die Zufriedenheit mit Gruppenhobbys oder Sport signifikant, erklären diese aber nur zu einem gewissen Teil.

Zufriedenheit mit der Zeit für Partnerschaften

Erneut wurden die am stärksten korrelierenden Variablen der Regressionsanalyse nacheinander als Prädiktoren hinzugefügt. Da bei Einsatz der Variablen zur Häufigkeit der Spätarbeit und der Menge der Arbeitsstunden die Erklärungskraft absinkt und der chronische Stresswert aufgrund des Signifikanzniveaus α >0,05 aus dem Modell genommen werden muss, bleiben hier Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit und Beschwerdedruck, die die Zufriedenheit mit der Zeit für Partnerschaften signifikant verringern. Die Multikollinearität ist ausreichend gering (VIF=1,273), die Prädiktoren beeinflussen sich untereinander somit nicht wesentlich. Die Erklärungskraft ähnelt

dem vorangegangenen Modell: Laut einem R² von 0,228 werden nur 22,8% der Varianz der abhängigen Variable erklärt. Die Wochenendarbeit hat mit einem Beta-Koeffizienten von -0,295 einen stärkeren Einfluss als Beschwerdedruck mit Beta=-0,242 und die Unvorhersehbarkeit mit Beta=-0,135.

Eine anschließende Korrelationsanalyse ergab keinen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit Partnerschaften und der Antwort auf die Frage "Arbeitet Ihr Partner auch in der Gastronomie?".

Auch hier kann festgehalten werden: Wochenendarbeit, Beschwerdedruck und Unvorhersehbarkeit verringern die Zufriedenheit mit Partnerschaften signifikant, wobei Wochenendarbeit den stärkeren Einflussfaktor bildet. Der Gesamteinfluss der drei Faktoren ist jedoch eher gering. Ein Zusammenhang der Zufriedenheit mit brancheninternen Partnerschaften lässt sich nicht nachweisen.

Zufriedenheit mit der Zeit für die engere Familie

Bei Betrachtung dieses Zusammenhangs verringert sich die Erklärungskraft bei Einbezug der Häufigkeit der Arbeit nach 22 Uhr. Die Arbeitszeit pro Tag und der chronische Stresswert können mit Werten von α>0,5 nicht mehr als signifikant angesehen werden. Als sinnvolle Prädiktoren bleiben somit Unvorhersehbarkeit, Wochenendarbeit und Beschwerdedruck. Der VIF-Test ergibt Werte von maximal 1,253, die Kollinearität der Regressoren ist somit ausreichend gering. Mit den verwendeten Variablen kann die Varianz zu 18% erklärt werden, wobei den Beta-Koeffizienten zufolge Wochenendarbeit am stärksten zur Erklärung beiträgt und die Unvorhersehbarkeit am geringsten.

Die Zufriedenheit für die Zeit mit der engeren Familie wird durch Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit und Beschwerdedruck verringert, auch hier erklären diese Faktoren jedoch nur einen kleinen Teil dieser Unzufriedenheit.

Zufriedenheit mit der Zeit für Freunde und Verwandte

Auch bei dieser Analyse fällt die Häufigkeit der Spätarbeit aus der Betrachtung, weil sich der Regressionskoeffizient nach Einbezug nicht erhöht. Schlafwert und Arbeitszeit pro Tag liegen außerhalb des Signifikanzniveaus. Unvorhersehbarkeit, Wochenendarbeit, Beschwerdedruck und chronischer Stress bleiben als Prädiktoren und sind als Variablen nach Kollinearitätsdiagnostik und Signifikanzprüfung akzeptabel. Hier können 22,9% der Varianz erklärt werden. Wochenendarbeit hat erneut den stärksten Einfluss, während die beiden Prädiktoren schwächere Beta-Werte produzieren.

Die Zufriedenheit mit der Zeit für Freunde und Verwandte sinkt somit mit steigender Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit, Beschwerdedruck und chronischem Stress. Die Erklärungskraft ist mit 22,9% eher gering.

Zufriedenheit mit Kino/Ausgehen/Theater/Konzerten

Die Arbeit nach 22 Uhr und der Schlafwert müssen nach Betrachtung der Signifikanz (α >0,05) aus der Betrachtung ausgeschlossen werden, ebenso kann die Häufigkeit der Arbeit nach 22 Uhr nicht zu weiterer Erklärung beitragen. Beschwerdedruck, chronischer Stress, Wochenendarbeit und Unvorhersehbarkeit können nach Singnifikanz- und Kollinearitätsprüfung beibehalten werden und erklären zusammen 22,2% der Varianz. Laut Beta-Koeffizienten hat auch hier die Wochenendarbeit einen leicht stärkeren Einfluss, gefolgt vom Beschwerdedruck.

Die Zufriedenheit mit Kino/Ausgehen/Theater und Konzerten sinkt also mit steigender Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit, Beschwerdedruck und chronischem Stress, wird allerdings nur zu einem geringen Teil von diesen Parametern erklärt.

Zufriedenheit mit Internet, Online-Communities, Computerspielen etc.

Bei diesem Punkt bleiben auch bei Ausprobieren verschiedener Kombinationen nur Arbeitsstunden pro Tag und Beschwerdedruck signifikant. Auch untereinander sind diese Prädiktoren nicht zu stark korreliert, erklären jedoch mit R²=0,075 nur einen äußerst kleinen Teil der Varianz, von welcher somit 92,5% unerklärt bleiben.

Zufriedenheit mit der Teilnahme an Organisationen

Nach Prüfung des Signifikanzniveaus muss hier der chronische Stresswert aus dem Modell entfernt werden. Die übrigen Variablen aus der Korrelationsanalyse Unvorhersehbarkeit, Beschwerdedruck, Arbeitsstunden pro Tag und Wochenendarbeit sind laut Kollinearitätsstatistik und Signifikanztest verwendbar und erklären 16,4% der Gesamtvarianz der abhängigen Variable. Die Beta-Koeffizienten ähneln einander, mit leicht stärkerem Einfluss des Beschwerdedrucks.

Es lässt sich feststellen, dass die Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit, der Beschwerdedruck und die Arbeitsstunden pro Tag die Zufriedenheit mit der Teilnahme an Organisationen negativ beeinflussen, aber nur eine sehr geringe Erklärungskraft besitzen.

Zufriedenheit mit der Zeit für Ausflüge

Hier fallen die Variablen Arbeitsstunden pro Tag und Spätarbeit aufgrund von fehlgeschlagener Signifikanzprüfung heraus. Wochenendarbeit, Beschwerdedruck, chronischer Stress und Unvorhersehbarkeit können nach allen beschriebenen Prüfkriterien zur Erklärung herangezogen werden und produzieren einen R²-Wert von 0,182. Dabei hat Wochenendarbeit den stärksten Einfluss, die gesamte Vorhersagekraft ist jedoch sehr gering.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die soziale Integration von Jugendlichen – und deren (Un)Zufriedenheit damit – am stärksten vom Maß der Wochenendarbeit, der schlechten Planbarkeit der Zeiten, dem Beschwerdedruck der physischen Gesundheit und dem chronischen Stressempfinden bestimmt wird; einen geringeren

Einfluss haben die Überstunden und die Arbeit nach 22 Uhr. Der Einfluss dieser Parameter auf die Zufriedenheit mit Internetaktivitäten ist innerhalb der sozialen Aktivitäten am schwächsten; gleichzeitig sind die Jugendlichen mit diesem Punkt am zufriedensten.

9.4.4 Chronotyp

F4: Sind Jugendliche nach Chronotypbetrachtung verstärkt dem Abendtyp zuzuordnen und kann der Chronotyp als personale Ressource im Umgang mit den atypischen Arbeitszeiten eingeordnet werden?

Zur Erfassung des Chronotyps wurde der Fragebogen D-MEQ verwendet (Griefahn 2002). Nach einer Summenbildung aus dem zugehörigen Fragen lassen sich aus den Summenwerten fünf Kategorien bilden: definitiver Abendtyp, moderater Abendtyp, Neutraltyp, moderater Morgentyp und definitiver Morgentyp. In der Stichprobe ist die Verteilung deutlich schief: Hier lassen sich 4,8% dem definitiven Abendtyp, 28,1% dem moderaten Abendtyp, 61,4% dem Neutraltyp und lediglich 5,5% dem moderaten und 0,2% dem definitiven Morgentyp zuordnen. Die Vermutung, dass die Jugendlichen in ihrer Phasenlage eher zu den Abendtypen zählen, kann somit untermauert werden, wobei an dieser Stelle aufgrund fehlender Vergleichswerte nicht zu klären ist, ob dieses Ergebnis ein Bild der Jugend an sich widerspiegelt oder der Chronotyp bei der Entscheidung für einen Beruf mit Spätarbeitszeiten bereits zu einer entsprechenden Sammlung von Abendtypen in dieser Branche führt.

Für die Betrachtung der Möglichkeit, den Chronotyp als Einflussgröße auf die Belastungen durch die Arbeitszeit zu begreifen, wurde die Stichprobe zunächst in zwei Gruppen unterteilt: die Auszubildenden, die angaben, nach 22 Uhr zu arbeiten (n=422) und die ohne Spätarbeit (n=195).

Für diese Gruppen wurde anschließend eine Korrelationsanalyse durchgeführt. Dabei wird der Chronotyp als unabhängige Variable verstanden und sein Einfluss auf folgende abhängigen Variablen untersucht: im Bereich Gesundheit Beschwerdedruck, chronischer Stress, Schlafqualität und Wohlbefinden/Depressivität, im Bereich Kompensationsmöglichkeiten der Spätarbeitszeit die Häufigkeit von Verabredungsflexibilisierungen, Unternehmungen mit ArbeitskollegInnen nach dem Dienst und zeitliche Entgrenzung gewohnter Freizeitaktivitäten, weiterhin im Bereich der Zufriedenheiten die mit der Zeit für PartnerInnen, Familie und Freunde (siehe Anlage 2_4).

Im Ergebnis lassen sich in der Gruppe der Auszubildenden ohne Spätarbeit keinerlei signifikante Korrelationen zwischen Chronotyp und den abhängigen Variablen feststellen. Dem gegenüber existieren in der Gruppe der Jugendlichen mit Spätarbeitszeiten Korrelationen zwischen Chronotyp und Gesundheitszustand, die zwar mit einem Korrelationskoeffizienten zwischen r=-0,122 und r=-0,181 eher niedrig, aber signifikant sind. Im Bereich der Kompensationsmöglichkeiten, der Zufriedenheit mit der Zeit für Freunde, PartnerInnen

und Familie sind auch hier keine signifikanten Korrelationen zu identifizieren, allerdings bei der Einschätzung der Auswirkungen der Spätarbeit auf das Sozialleben allgemein (r=-0,115).

Es kann also weiterhin festgehalten werden, dass der Chronotyp derjenigen Jugendlichen, die nach 22 Uhr arbeiten, einen Einfluss auf ihre psychische und physische Gesundheit und die Einschätzung der Auswirkungen von Spätarbeit auf das Sozialleben ausübt. Je mehr die Jugendlichen mit späten Arbeitszeiten in Richtung Morgentyp tendieren, desto schlechter ist ihr Gesundheitszustand, und desto stärker erleben sie die Auswirkungen der Spätarbeit auf ihr Sozialleben.

9.4.5 Veränderungen im Sozialleben

F5: Welche Veränderungen in den sozialen Netzwerken haben sich seit Antritt des Berufs ergeben?

Dies wurde als ungestützte Abfrage operationalisiert. Wie aus Abbildung F5 hervorgeht, gaben nur 16% der Befragten an, dass es keine oder nur wenige Veränderungen gegeben hätte. Die Nennungen lassen sich in negative, positive, neutrale und kompensatorische Veränderungen unterteilen. Als negative Veränderungen nannten 54,6% der Jugendlichen, dass sie weniger Zeit für ihre Freunde hätten und deshalb weniger Kontakt, gefolgt von Kontaktabbrüchen (24,1%), weniger gemeinsamen Aktivitäten wie Weggehen (6,9%), keinem Verständnis von Seiten der Freunde (5,1%), Partnerschaftsproblemen (2,9%) und wenig Zeit für festliche Anlässe/Feiern (1,6%). Positive Veränderungen wurden seltener genannt, kamen aber auch vor. So gaben 4,2% der Befragten an, durch die Ausbildung mehr Freunde zu haben, allgemein neue Freunde (4,5%) oder speziell neue Freunde aus der Gastronomie (6,4%), was bereits in den kompensatorischen Bereich hineinragt. Weitere kompensatorische Veränderungen sind die Konzentration auf die engsten Freunde (5,4%), intensiveres Nutzen der gemeinsamen Zeit (3,1%), Verabredungsflexibilisierungen (2,9%) und Verschiebungen der Kontakte auf andere Zeiten (2,4%) oder andere Medien wie Telefon und Internet (1,6%). Da rund ein Viertel der befragten Jugendlichen aufgrund der Ausbildung umziehen musste (24,4%), werden auch räumliche Zerstreuungen des Freundeskreises genannt (3,1%).

weniger Kontakt Kontaktabbrüche weniger weggehen/gemeinsame Hobbies neue Freunde aus Gastronomie Konzentration auf engste Freunde kein Verständnis 5,1% neue Freunde allg. 4,5% mehr Freunde 4,2% intensiveres Nutzen gemeinsamer Zeit 3,1% räumliche Zersteuung (Wegzug) 3.1% Partnerschaftsprobleme 2,9% Flexibilisierung/kurzfristige Verschiebungen 2,9% zeitliche Verschiebung 2.4% Verständnis - deshalb wenig Veränderungen 🔲 1,8% mediale Verschiebung (Telefon/Internet) 1.6% wenig Zeit für Festivitäten 1,6% 10,0%

Abb. F5: Veränderungen im Freundeskreis

(Quelle: eigene Darstellung)

9.4.6 Veränderungen im Freizeitverhalten

F6: Welche Veränderungen im Freizeitverhalten ergeben sich durch die Arbeit?

Die Frage "Welche Veränderungen haben sich seit Ausbildungsbeginn genau ergeben? Tun Sie die folgenden Dinge seltener oder häufiger als vorher?", die auf einer Fünferskala beantwortet werden konnte, ergab, dass nur 5 der 18 abgefragten Tätigkeiten im Mittel genauso häufig getan werden wie vorher, nämlich Fernsehen, im Internet surfen, Messenger benutzen, Communities besuchen und Musik hören. Seltener werden alle anderen Aktivitäten ausgeübt: Freunde treffen, Zeit mit Familie verbringen, Zeit mit PartnerInnen verbringen, neue Bekanntschaften schließen, Hobbys/Sport, Einkaufsbummel unternehmen, Parties/Discos/Kneipenbesuche und andere Internetaktivitäten (Online-Spiele, Blogs, Foren, Uploads von Inhalten, YouTube, Einkaufen). Da es sich um eine ordinal skalierte Variable handelt, wurde der Median zum Vergleich herangezogen. Eine genauere Betrachtung (siehe Abbildung F6) ergab, dass die Zeit für soziale Außer-Haus-Aktivitäten wie Freunde, Familie, Hobbys/ Sport, Einkaufsbummel und Ausgehen am meisten eingeschränkt werden muss, während in den Bereichen Musik hören, im Internet surfen, Communities und Messenger benutzen die wenigsten Einschränkungen erbracht werden müssen. "Zeit mit dem Partner verbringen" und "neue Bekanntschaften schließen" befinden sich zwischen verschiedenen Internetaktivitäten im Mittelfeld.

Freude treffer Hobbies/Spor Zeit mit Familie **Einkaufshummel** Party/Disco/Kneipenbesuche Online-Spiele Blogs Zeit mit Partne ■ häufiger/vielhäufiger neue Bekanntschafter viel seltener/seltener Internetshopping YouTube Fernsehen Messenger Communities im Internet surfen Musik hören 60%

Abb. F6: Veränderungen im Freizeitverhalten

(Quelle: eigene Darstellung)

9.4.7 Kompensation der Einschränkungen

F7: Welche Kompensationsmöglichkeiten werden für die Restriktionen der Normalfreizeit genutzt?

Zur Beantwortung dieser Frage werden die Antworten auf die Frage "Wenn Sie bis nach 20 Uhr arbeiten müssen, wie häufig tun Sie dann die folgenden Dinge, um das späte Arbeitsende auszugleichen?" herangezogen. Die Variable ist ebenfalls ordinal skaliert mit fünf Ausprägungen von "nie" (0) bis "sehr oft" (4). Hier zeigt sich nach Betrachtung der Mediane, dass die am häufigsten genutzte Kompensationsmöglichkeit mit einem Median von 3 ("oft") die Flexibilisierung von Verabredungen darstellt, während Einkaufen im Internet mit einem Median von 0 ("nie") offenbar das geringste Kompensationspotenzial bietet. Im Mittel selten nutzen die Auszubildenden die späten Ladenöffnungszeiten oder schauen Fernseh-Live-Streams oder YouTube nach ihrem späten Arbeitsende. Teilweise genutzte Kompensationen sind zeitliche Verschiebungen der gewohnten Freizeitaktivitäten, Unterhaltungen im Internet mit Fremden oder Freunden, Unternehmungen mit ArbeitskollegInnen und das Anschauen von Videos oder DVDs. Sonstige Nennungen, die zumeist oft durchgeführte Aktivitäten betrafen, waren Sport (8 Nennungen), Partnersuche/Zeit mit PartnerInnen (7 Nennungen), Entspannen (4 Nennungen), Unternehmungen mit Freunden, Zeit mit Haustier verbringen (je 3 Nennungen), mit Familie/Freunden telefonieren, Sex, Hausarbeit, Party (je 2 Nennungen) und Fernsehen, im Internet surfen, lernen (je 1 Nennung). Betrachtet man die einzelnen Häufigkeiten, weicht das Bild nur wenig von dem oben beschriebenen ab: An den ersten Stellen stehen Verabredungsflexibilisierung, Internetkommunikation mit Fremden ("Leuten") und Freunden, gefolgt von Filme schauen und Unternehmungen mit ArbeitskollegInnen (siehe Abbildung F7).

Verabredungsflexibilisierung mit Leuten im Internet reden Internetkommunikation mit Freunden 22% 31% Filme auf DVD/PC schauen 26% Unternehmungen mit Arbeitskollegen 32% zeitliche Verschiebung gewohnter Aktivitäten 22% TV-Life-Streams/YouTube anschauen 24% späte Ladenöffnungszeiten nutzen im Internet einkaufen oft/sehr oft

Abb. F7: Kompensation später Arbeitszeiten

(Quelle: eigene Darstellung)

9.4.8 Kompensationspotenzial der neuen Medien

F8: Steigt die Nutzung sozialer Netzwerke im Internet mit abnehmenden zeitlichen Möglichkeiten zur Partizipation am (Offline-) Sozialleben des bestehenden Freundeskreises?

Um diesen Zusammenhang empirisch zu ergründen, erfolgte eine Korrelationsanalyse. Als abhängige Parameter wurden die Nutzungsvariablen der verschiedenen web 2.0-Anwendungen einbezogen. Aufgrund der Richtung der Fragestellung sind folgende Variablen in diesem Zusammenhang als unabhängig zu verstehen: Überstunden, lange Arbeitszeiten, Wochenend- und Spätarbeit, Veränderung der Frequenz des Treffens mit Freunden und die Angabe "weniger Zeit für Freunde" aus der ungestützen Abfrage der Veränderungen im Sozialleben, die zu diesem Zweck dichotomisiert wurde (Nennung/keine Nennung). Die Häufigkeit des Ausgehens wurde als Vergleichsvariable in die Betrachtung mit einbezogen.

Nach Betrachtung des Ergebnisses kann die Frage eindeutig mit nein beantwortet werden: Zwischen den Arbeitszeitvariablen und den abhängigen Variablen existieren kaum signifikante Korrelationen. Die wenigen, die sich ergeben, sind schwach und negativ: Je mehr Wochenendarbeit geleistet wird, desto weniger werden Chats genutzt; je häufiger die Jugendlichen nach 22 Uhr arbeiten müssen, desto seltener nutzen sie Chats, Online-Spiele, YouTube und Communities. Die Frequenzveränderung des Treffens von Freunden korreliert positiv mit einigen Internetaktivitäten; offenbar existieren schwache Zusammenhänge zwischen der Häufigkeit von realen Treffen und Nutzung von Chats, Online-Spielen, Messengern, Communities, YouTube, Foren und Blogs. Die dichotomisierte Variable "weniger Zeit für Freunde" produziert demgegenüber überhaupt keine signifikanten Korrelationen.

Die Regressionsanalyse bestätigt diesen Befund: Die Varianzen aller abhängigen Variablen können von den unabhängigen lediglich jeweils zu 1-3,5% erklärt werden (siehe Anhang 2_8). Auf eine ausführliche Darstellung der einzelnen Modelle wird aufgrund der geringfügigen Erklärungskraft verzichtet.

Es kann somit festgehalten werden, dass Internetanwendungen nicht häufiger genutzt werden, wenn die Zeit für ein reales Sozialleben knapp ist. Im Gegenteil: Jugendliche, die ihre Freunde weniger häufig treffen (können) scheinen auch weniger Zeit mit sozialen Internetaktivitäten zu verbringen.

9.5 Überprüfung der Hypothesen

Auf dieser Grundlage soll nun eine Überprüfung der Hypothesen erfolgen.

H1: Aufgrund von veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und raumzeitlich erweiterten Freizeitmöglichkeiten ergeben sich durch die Abend- und Nachtarbeit bei den Jugendlichen in der Gastronomie kaum subjektiv empfundene Einschränkungen in den Bereichen Freizeitgestaltung und Vereinspartizipation. Diese können zeitlich und/oder räumlich entgrenzt fortgeführt werden.

Wie in Beantwortung von Frage 3 und 6 herausgestellt, fühlt sich über die Hälfte der Jugendlichen in ihren Freizeitaktivitäten eingeschränkt und äußert eine geringe Zufriedenheit mit ihnen, wobei angemerkt werden muss, dass sie mit persönliche Hobbys, Sport allein, und Organisationsteilnahme weniger unzufrieden sind als mit den anderen Bereichen. Demgegenüber sind die Auszubildenden mit der Zeit für Internetaktivitäten vergleichsweise zufrieden; hier gibt es auch die geringsten Einschränkungen. Als Grund für die hohe Unzufriedenheit und verminderte Frequenz kann allerdings nicht die Abendarbeit angesehen werden; diese hat keine oder weitaus geringere Auswirkungen auf die Freizeitgestaltung als die Unvorhersehbarkeit der Arbeit, Wochenendarbeit und Mehrarbeit. In diesem Sinne geben auch über die Hälfte der Jugendlichen an, ihren Freizeitaktivitäten zu anderen Zeiten nachzugehen, wenn sie abends arbeiten müssen. Die Hypothese kann somit weder eindeutig bestätigt noch verworfen, wohl aber modifiziert werden: Auswirkungen der Abendarbeit auf Freizeitmöglichkeiten können offenbar größtenteils kompensiert werden und schränken die Jugendlichen subjektiv wenig ein. Restriktionen im Freizeitbereich, die schlechter zu kompensieren sind, ergeben sich aber offenbar durch Wochenendarbeit, Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeiten und verlängerte Tagesarbeitszeiten.

H2: Aufgrund der Ressourcen von Jugendlichen gibt es nur wenige freizeitbeeinträchtigende physische oder psychische gesundheitliche Folgen der Gastronomiearbeit.

Der Beantwortung von Frage 2 ist deutlich zu entnehmen, dass die Jugendlichen gemessen an der Normalbevölkerung überdurchschnittlich häufig Gesundheitsprobleme haben. Da diese Einschränkungen der physischen und psychischen Gesundheit einen starken Einfluss darauf haben, dass die Auszubildenden sich nach der Arbeit zu erschöpft fühlen, um ihre Freizeit so zu gestalten wie vor der Ausbildung, kommt dies auch bei zwei Dritteln häufig vor. Allerdings hängen die gesundheitlichen Einschränkungen weniger mit der Schichtarbeit zusammen als vielmehr mit den belastenden Arbeitsbedingungen, wobei bei Jugendlichen, die entgegen ihrem Chronotyp Spätarbeit leisten, der Gesundheitszustand durch diese verschlechtert wird.

Die Hypothese lässt sich somit eindeutig widerlegen, allerdings mit der Einschränkung der Ursache des schlechten Gesundheitszustandes: Die Jugendlichen sind von den gastronomiespezifischen Arbeitsbedingungen so stark gesundheitlich beansprucht, dass ihre Freizeitgestaltung durch das daraus resultierende gesteigerte Erholungsbedürfnis überwiegend eingeschränkt wird.

H3: Restriktionen durch die Arbeitszeiten führen nicht zur Einschränkung der Freizeitgestaltung mit Freunden, sondern zu personellen Verschiebungen in Richtung Kollegenkreis und raumzeitlichen Verschiebungen der Kontakte unter Nutzung des Internets.

Wie aus Beschäftigung mit den Fragen 5, 7 und 8 ersichtlich, finden Verabredungsflexibilisierungen oft und Unternehmungen mit ArbeitskollegInnen teilweise statt, um späte Arbeitsenden auszugleichen. Eine Tendenz zur kompensatorischen Internetnutzung ist zwar ebenfalls vorhanden, jedoch steigt diese nicht mit steigendem Kompensationsbedarf. Trotz kompensatorischer Bemühungen hat ein Großteil der Jugendlichen weniger Zeit für Freunde, die Hälfte ist unzufrieden mit der Zeit für Freunde und gibt Auswirkungen der atypischen Arbeitszeiten auf das Sozialleben an. Die Hypothese muss also verworfen werden: Es existieren zwar Bestrebungen zu zeitlichen, räumlichen und personellen Verschiebungen, diese können jedoch die sozialen Einschränkungen durch die Arbeit nicht vollständig auffangen.

H4: In den Bereichen Freundeskreis und Familie sind insgesamt nur geringe Einschränkungen zu erwarten.

Wie die Beantwortung der Fragen 3 und 6 gezeigt haben, haben über drei Viertel aller Befragten nach der Ausbildung weniger Zeit für Freunde und Familie, und über die Hälfte zeigt sich unzufrieden damit. Es handelt sich hierbei sogar um die höchsten Häufigkeiten in den Bereichen; Unzufriedenheit und Einschränkungen sind wider Erwarten höher als im Bereich der Partnerschaften (siehe H5). Die Hypothese muss also verworfen werden.

H5: Durch die Arbeitszeit ergeben sich Unzufriedenheiten in und mit Partnerschaften, in denen der Partner/die Partnerin nicht ebenfalls in der Gastronomie beschäftigt ist.

Zunächst sind laut Beschäftigung mit den Fragen 3 und 6 eine abnehmende Zeit für PartnerInnen bei über der Hälfte der Befragten festzustellen, die bei etwa genauso vielen zu einer Unzufriedenheit mit der zeitlichen Situation führt. Allerdings lässt sich kein Zusammenhang zwischen dieser Zufriedenheit und brancheninternen Partnerschaften nachweisen. Der Hypothese kann somit nur teilweise zugestimmt werden: Es ergeben sich Unzufriedenheiten mit Partnerschaften, die allerdings nicht nachweisbar vom Beruf des Partners beeinflusst werden.

H6: Generell sind Restriktionen auf allen genannten Ebenen eher von der Dauer der Arbeitszeit abhängig als von der Lage derselben. Bei stark verlängerten Wochenarbeitszeiten ergeben sich nicht kompensierbare Einschränkungen in allen Bereichen.

Zunächst hat sich die Vermutung des Auftretens von erheblich längeren Tagesarbeitszeiten (als den üblichen acht Stunden) innerhalb der Stichprobe bestätigt. Es lassen sich darüber hinaus Einflüsse der Mehrarbeit auf das Sozialleben und den Gesundheitszustand nachweisen, allerdings stehen Wochenendarbeit und die Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeiten in einem wesentlich stärkeren Zusammenhang mit Einschränkungen im Sozialleben, und die Arbeitsbedingungen üben einen wesentlich stärkeren Einfluss auf die Gesundheit aus. Zwischen Mehrarbeit und Kompensationsverhalten lässt sich kein Zusammenhang feststellen. Die Hypothese muss somit verworfen werden: Der Einfluss der Mehrarbeit ist längst nicht so bedeutend wie die Spezifika der Gastronomiearbeit und die Lage beziehungsweise Vorhersehbarkeit der Zeiten.

Bevor der Versuch einer Beantwortung der Leithypothese HO erfolgt, sollen die Ergebnisse der Fallstudie das theoretisch und empirisch geformte Bild abrunden und verfeinern.

Der Praxisfall - Untersuchung eines Gastronomiebetriebs

In diesem Kapitel werden die quantitativen Ergebnisse durch die Untersuchung eines konkreten Fallbeispiels ergänzt. Die qualitative Methode wurde gewählt, um ausführliche Antworten auf die relevanten Fragen zu bekommen, Hintergründe zu den quantitativen Ergebnissen zu erschließen und gleichzeitig flexible Reaktionen auf eventuell neu aufkommende Themen zuzulassen.

Bei der Darstellung der Fallstudie liegt das Hauptaugenmerk auf Aspekten, die in die Bereiche der Forschungsfragen und Hypothesen hineinreichen und deren Hintergründen. Das komplexe Wechselspiel von objektiven Anforderungen und Arbeitsbedingungen, Stressoren und Belastungen, gesundheitlichen Ressourcen und

subjektiven Bewältigungsmustern soll auf der Ebene des Beispiels näher erschlossen werden.

Nach einer Vorstellung des Betriebes und der befragten MitarbeiterInnen erfolgt die Auswertung der durchgeführten Interviews in Bezug auf die bereits entwickelten Fragestellungen und Hypothesen zu den Punkten Arbeitszeiten/Überstunden/Pausen, gesundheitliche Belastungen durch die Arbeit, belastende Arbeitsbedingungen, Auswirkungen der Arbeit auf soziale Integration und Kompensation der Einschränkungen im Sozialleben.

Die Fallstudie wurde am 09.02.2010 in einem Hotel in einer süddeutschen Großstadt durchgeführt. Bestandteile waren eine Führung durch den Betrieb und leitfadengestützte Interviews mit der Rezeptionsleitung und zwei Auszubildenden zum Hotelfachmann in Form von Einzelgesprächen (Leitfaden siehe Anlage 3). Die Fragen an Leitung und Auszubildende ähnelten sich und zielten auf dieselben Bereiche ab, um verschiedene Blickwinkel (Vogelperspektive und Betroffenenperspektive) zu erfahren. Die Interviews wurden mit einem Diktiergerät aufgezeichnet und anschließend transkribiert.

10.1 Der Betrieb

Bei dem Betrieb handelt es sich um einen Tagungshotelkomplex mit 92 Zimmern, 10 Tagungsräumen, 270 Restaurantplätzen in drei Räumen, hauseigenem Fitnessstudio, Sauna, Dampfbad und mehreren Gärten, der 1984 auf dem Gelände eines Bauernhofs gegründet wurde und heute auf eine außergewöhnliche Erfolgsgeschichte zurückblicken kann. Neben im Branchenvergleich herausragenden Umsatz- und Auslastungszahlen von 6,5 Mio. Euro Jahresumsatz (2008), 68% Zimmerauslastung und 75% Auslastung der Tagungskapazitäten (2008) bestimmen eine ganze Reihe kontinuierlicher Auszeichnungen das Bild. Unter den seit 1990 jährlich erhaltenen Preisen befindet sich seit drei Jahren in Folge der "Best Place to Work-Award", mit dem das Haus innerhalb seiner Kategorie als bester Arbeitgeber der Branche gekürt wurde. Dieser Umstand macht den Betrieb für eine Betrachtung im Rahmen einer Fallstudie besonders interessant. Er kann als eine Art Idealbild verstanden werden, dessen Betrachtung offenlegen könnte, welche Möglichkeiten angesichts der Zwänge der Nachfrageorientierung für eine optimale Mitarbeiterbehandlung bestehen. Der Betrieb beschäftigt momentan 54 MitarbeiterInnen und 20 Auszubildende, was einem Anteil an den Beschäftigten von 27% entspricht und damit über dem Branchendurchschnitt liegt. Er verzichtet auf die Beschäftigung von Aushilfskräften nahezu vollständig. Wie üblich arbeiten in der Küche überwiegend Männer, in allen anderen Bereichen Housekeeping, Tagung, Restaurant, Rezeption – gibt es mehr weibliches als männliches Personal, was im Schnitt eine Gleichverteilung der Geschlechter ergibt. Das Team ist sehr jung – von der Inhaberfamilie einmal abgesehen werden selbst die leitenden Positionen überwiegend von MitarbeiterInnen unter 30 Jahren besetzt. Man bemüht sich, die Auszubildenden nach Abschluss ihrer

Lehre weiter zu beschäftigen, dennoch scheint sich die Fluktuation nicht wesentlich von der in anderen Häusern zu unterscheiden. Das "Geheimnis" des Erfolges ist ein detailliert ausgearbeitetes Unternehmenskonzept, dessen Grundsätze auf der Internetseite des Hauses und in Prospekten dargelegt werden. Neben einer Ausrichtung aller Arbeitsabläufe der MitarbeiterInnen auf maximales Wohlbefinden der Tagungs-, Restaurant- und Übernachtungsgäste sind kreative Aufmerksamkeiten auffällig: ein Massagesessel mit Entspannungsmusik für die Tagungspausen, die Ausrichtung der Einrichtung nach Feng-Shui-Richtlinien, Leih-CDs für die Zimmer, stilvolle Gärten und eine generell einladende Atmosphäre. Man bemüht sich um unaufdringliche Herzlichkeit und ein "Erlebnis für alle Sinne". Die Arbeit ist sowohl durch festgeschriebene Arbeitsabläufe als auch durch ein hohes Maß an Verantwortungsübertragung auf die als "Mitunternehmer" verstandenen Beschäftigten gekennzeichnet. Innerhalb der nach Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001:200 und Umweltmanagementsystem DIN EN ISO 14001:1996 in Organisationshandbüchern festgeschriebenen Standards, denen sich das Hotel verpflichtet hat und Arbeitsplatzund Stellenbeschreibungen, wird versucht, MitarbeiterInnen hohe Entscheidungsspielräume zu gewähren sowie Kreativität und neue Ideen zu fördern und zu fordern. Dazu sollen die MitarbeiterInnen im Rahmen des KVP-Management (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) beispielsweise monatlich so genannte "Ideenzettel" abgeben, auf denen sie Verbesserungsvorschläge äußern. Regelmäßig werden Sitzungen durchgeführt und monatlich erfolgt eine Eigenbewertung der Beschäftigten, die in einem MAX (MitarbeiterInnen Aktien Index, vom Hotelgründer entwickelt und in Schulungen als Personalentwicklungs- und Motivationsinstrument vorgestellt) ausgewertet und mit Preisen für die Besten belohnt wird. Regelmäßige Weiterbildungen in der hauseigenen Akademie werden angeboten, können kostenlos besucht werden und sind Teil der MAX-Punktezahl. Die Verantwortungsabgabe an die "Mitunternehmer" beginnt bereits bei den Auszubildenden. Indem eine große Transparenz in den Bereichen Umsätze und Unternehmensziele hergestellt wird, wird der Wettbewerbsgeist stark gefördert. So werden beispielsweise täglich die aktuellen Umsatzzahlen zusammen mit den Monatszielen und der noch zu erwirtschaftenden Differenz als Ansporn öffentlich ausgehängt und alle MitarbeiterInnen in die Planung der künftigen Umsatzziele mit einbezogen.

Die Auszubildenden erhalten von Ausbildungsbeginn an einen Plan, nach welchem sie die verschiedenen Bereiche (bei den Hotelfachleuten Restaurant, Housekeeping, Tagung, Küche und Rezeption, bei Köchen und Restaurantfachleuten Küche und Restaurant) durchlaufen. Nach Abschluss jedes Bereichs wird ein Beurteilungsbogen ausgefüllt, auf dem die Auszubildenden sich selbst bewerten und von dem jeweiligen Bereichsleiter bewertet werden. Je nach individueller Eignung und Vorlieben kann nach Durchlaufen aller Bereiche die Verweildauer im jeweiligen "Lieblingsbereich" erhöht werden.

In unserem Haus "bestimmt der Gast die Öffnungszeiten und wir wissen, dass er auch die Gehälter zahlt", heißt es in Punkt 3 der Unternehmensgrundsätze. Für die Praxis bedeutet das, dass die Öffnungs- und damit auch Arbeitszeiten im Restaurant und besonders im Bankettbereich stark flexibel sowie schlecht planbar sind und hier auch die meisten Überstunden anfallen. Diese werden formal weder in irgendeiner Form erfasst, noch vergütet oder ausgeglichen. Die Küchen-Arbeitszeiten schwanken etwas weniger stark. Relativ feste Arbeitszeiten findet man in den Bereichen Tagung, Housekeeping und Rezeption, da in den ersten beiden Fällen Anfang und Ende gut planbar sind und es in der Rezeption feste Öffnungszeiten von 6 bis 0 Uhr gibt. Auch hier kommen Überstunden vor, aber in wesentlich geringerem Maße als im Restaurantbereich. Die Arbeitszeiten variieren somit bei allen Auszubildenden und reichen in die Abend- und Nachtstunden hinein, bei den Hotelfachleuten allerdings mit Ausnahme der Einsatzperioden im Housekeeping und Tagungsbereich.

Formal zeigt sich beim "besten Arbeitgeber der Branche" somit kein Unterschied in den Bereichen Unvorhersehbarkeit der Arbeit, Überstunden, Spät- und Wochenendarbeit.²³ Als außergewöhnlich fällt hier lediglich das Konzept konsequenter Verantwortungsabgabe und das Arbeiten nach festen Organisationshandbüchern auf.

10.2 Die "Mitunternehmer"

Die Rezeptionsleitung ist weiblich, 27 Jahre alt und hat nach ihrem Abitur und einem abgebrochenen Studium die Ausbildung zur Hotelfachfrau im betrachteten Hotel absolviert. Vorerfahrungen in der Gastronomie waren durch einen Nebenjob in einem Café vorhanden, den sie etwa 1-2 Jahre vor ihrer Ausbildung begonnen hatte. Im Anschluss an ihre Lehre arbeitete sie ein halbes Jahr in dem Betrieb eines ehemaligen Küchenchefs des Hotels, bevor ihr von der Besitzerfamilie die Stelle der Rezeptionsleitung angeboten wurde. Diese hat sie jetzt seit einem knappen Jahr inne. Nach eigenen Angaben ist die Arbeit in der Gastronomie "genau das Richtige" für sie.

Die beiden (männlichen) Auszubildenden (im Folgenden Azubi A und B) absolvieren eine Lehre zum Hotelfachmann und sind 20 (Azubi A) und 21 (Azubi B) Jahre alt. Sie sind im zweiten und (durch Ausbildungsverkürzung) letzten Lehrjahr und haben mit ihrem aktuellen Einsatz an der Rezeption bereits alle Bereiche des Hotels durchlaufen. Beide haben Abitur und kommen aus Familien, in denen die Eltern einen kleinen Gastronomiebetrieb haben, den die Söhne mit Ende 20/Anfang 30 übernehmen möchten. Nach Abschluss der Lehre wollen beide weitere Erfahrungen sammeln – möglichst auch im Ausland – und die Hotelfachschule besuchen. Beide sind für die Ausbildung umgezogen (Azubi A etwa 500 km, Azubi B zirka 250 km) und haben das Hotel aufgrund der Empfehlung ihrer Eltern gewählt, da es als familiengeführtes Mittelstandsunternehmen mit hohem Ausbildungswert einen guten Ruf

Der Frage, was genau das Haus nun zu einer solchen Ehrung befähigt, ist zwar hochinteressant, kann aber in diesem Kontext höchstens Hintergrundstrang sein und in die Beantwortung der Forschungsfragen mit einfließen und wäre an anderer Stelle zu hinterfragen.

unter Gastronomen genießt. Beide fühlen sich nach anfänglichen Zweifeln an diesem Beruf in der Gastronomie – und insbesondere in ihrem Ausbildungsbetrieb – "hundertprozentig wohl".

Die Ähnlichkeit dieser biographischen Hintergründe veranlasste zu der Frage nach der Menge an Initiativbewerbungen und der bevorzugten Einstellung von MitarbeiterInnen mit familiengastronomischem Hintergrund. Die Antwort ergab, dass das Hotel keine Ausbildungsstellen inserieren muss (lediglich auf der Homepage findet sich ein Hinweis, welche Berufe ausgebildet werden), da zahlreiche Initiativbewerbungen eintreffen, die zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Jugendlichen kommen, deren Eltern Gastronomiebetriebe führen. Diese werden nicht explizit bevorzugt eingestellt, so die Aussage, würden aber unter den MitarbeiterInnen überwiegen, da sie innerhalb der Gruppe der BewerberInnen deutlich überrepräsentiert sind.

10.3 Arbeitszeiten/Überstunden/Pausen

Zum Thema Arbeitszeiten der Auszubildenden erfolgte keine eindeutige Äußerung. Es war zu entnehmen, dass die Einteilung (an der Rezeption) nach Bedarf in Früh- und Spätschichten erfolgt, deren Anfangs- und Endzeiten der (in diesem Fall eher vorhersehbaren) Nachfrage angepasst werden. Dabei wird darauf geachtet, dass keine kurzen Wechsel²⁴ erfolgen, die MitarbeiterInnen ihrer tagesrhythmischen Eignung nach eingeteilt werden²⁵ und der Dienstplan mittwochs für die Folgewoche fertig ist. Die Beschäftigten werden vor Dienstplanerstellung nach ihren Wünschen gefragt, die nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Nach einem Rotationsprinzip hat jede/r MitarbeiterIn alle 5-6 Wochen ein Wochenende frei. Das war nicht immer so. Unter der letzten Leitung entfielen die freien Wochenenden allein auf die Leitung, während die anderen MitarbeiterInnen die Wochenenden durcharbeiten mussten. Das findet die jetzige Rezeptionsleitung aber "persönlich unfair", weshalb die freien Wochenenden gleich verteilt werden. Offenbar wurde für diese Belange (anders als im Bereich der Arbeitsabläufe) keine verbindliche Regelung für nötig erachtet, so dass die Verteilung der freien Tage ganz in der Hand der Bereichsleiter liegt. Die Begründung hierfür könnte die fehlende Relevanz sein, die diesem Thema zugesprochen wird:

"In der Gastronomie ist es nicht so wichtig Wochenenden freizuhaben, weil man genug Leute kennt, die auch mal Montag oder so freihaben." (Interview Rezeptionsleitung)

Die tägliche Arbeitszeit beinhaltet zwei halbstündige Pausen. Es wurde das Vorhandensein mehrerer Pausenräume erwähnt und die Möglichkeit eines gemeinsamen Personalessens, das dreimal täglich gegen einen monatlichen Unkostenbeitrag angeboten wird. Offenbar variiert die Handhabe dieser Pausenregelung allerdings je

²⁴ Darunter wird ein Aufeinanderfolgen von Spät- und Frühdiensten verstanden.

²⁵ Nach einer Einschätzung als "Spät- und Frühmensch"

nach Einsatzbereich erheblich, das zumindest ergab die Befragung der Auszubildenden:

"Naja, zwei halbe Stunden Pause, da kommt´s jetzt nicht immer zu, aber man kann das auch ein bisschen flexibel und variabel gestalten, also dass man auch mal einen Moment sitzt und was trinkt. Ist ja auch nicht so, dass wir wirklich einen Rückzugsraum haben, wo man sich wirklich eine Stunde hinsetzt. Das ist jetzt nicht so. (...) Pausenräume gibt's schon (....) Im Housekeeping hat man noch mal nen separaten Pausenraum, da hält man´s ziemlich streng ein mit den zwei halben Stunden Pause. (...) Ja also, man kommt schon drauf. Wir haben ja hier so die Vision oder das Ideal von freizeitähnlichem Arbeiten (...) Es ist nicht leicht, die-sem Ideal nachzukommen, aber man kann´s schon spüren. Ist jetzt keiner, der schaut, ob man mal ein bisschen länger beim Mittagessen verbracht hat." (Interview Azubi A)

Die Pausen werden also in den meisten Bereichen eher nach Gefühl und Nachfrage gemacht, ohne dass jemand (auch nicht die Beschäftigten selbst) wirklich auf deren Länge achten würde. Auch bei den Arbeitszeiten nimmt man es nicht so genau. Die Rezeptionsleitung zumindest war sich nicht sicher über die Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Auszubildenden (8,5 oder 9 Stunden), obwohl sie die Dienstpläne schreibt, und begründete das damit, dass die Vertragsgestaltung nicht in ihren Händen läge, um direkt im Anschluss auf die Irrelevanz der genauen Zeiten überzugehen:

"Wir haben aber doch dann immer [im Vertrag, K.G.] drinstehen, dass bei Bedarf gerne Überstunden trotzdem vom Mitarbeiter geleistet werden müssen, egal ob Azubi oder Ausgelernter. Dafür kommen wir den Mitarbeitern dann eben mit anderen Dingen entgegen. Das ist aber auch nicht so dramatisch oft." (Interview Rezeptionsleitung)

Wenn ein ganzer Tag zusätzlich gearbeitet werden muss oder die Überstunden Ausmaße von über 5 Stunden erreichen, wird ein halber oder ganzer Tag gut geschrieben, andernfalls erfolgt kein Ausgleich, weder finanziell noch zeitlich:

"Nee. Das haben wir gar nicht. Da es nicht aufgeschrieben wird, ist das dann natürlich schwierig." (Interview Rezeptionsleitung)

Überstunden sind kein angenehmes Thema. Schon die Wortwahl der Rezeptionsleiterin verdeutlicht die Dissonanz zwischen Akzeptanz der Überstunden als notwendigem Übel, dem Versuch diese zu legitimieren und gleichzeitig unter Wahrnehmung als etwas Unangenehmes in ihrer Menge zu verharmlosen. Auch die Auszubildenden zeigen Verständnis:

"Das kann man nicht so pauschal sagen. Wir hatten jetzt (...) die Messe vergangene Woche, und da hat man dann schon am Tag mal ein bis zwei Überstunden gemacht. Aber natürlich wollen wir schon darauf achten, dass auch jeder nur so viel arbeitet, wie er bezahlt wird. (...) Ja, im Bankettbereich, da sind bei uns so die Abendveranstaltungen, da kommt's natürlich schon mal vor. Also wir kennen auch keine Öffnungszeiten. Der Gast bestimmt im Grunde die Öffnungszeiten. Und man muss sich dementsprechend schon mal anpassen, wenn eine Hochzeit zum Beispiel mal länger geht. (..) Und im Restaurant geht's ja ähnlich. Da gibt's ja auch keine Öffnungszeiten. Da kommt's dann auch hin und wieder mal vor. Im Tagungsbereich oder hier an der Rezeption isses dann eigentlich

ganz gut geregelt. Also hier hat man dann wenig Überstunden bis gar keine." (Interview Azubi A)

Dass der Gast die Öffnungszeiten bestimmt (ein Punkt der Unternehmensrichtlinien), erwähnen alle drei Befragten mit unterschwelligem Stolz. Generell ist eine vollständige Akzeptanz der Überstunden erkennbar, sie werden weder als Belastung noch als verbesserungswürdig beschrieben, sondern entweder ohne Wertung oder mit einem Rechtfertigungsversuch:

"...ist halt schließlich so, wenn 'ne Hochzeit hier ist und dass die nicht um Punkt eins Feierabend machen, ist klar. Und da ist das dann mal so, dass dann am Wochenende mal statt 10 Stunden mal 12 oder 13 anfallen, aber dafür ist es an einem anderen Abend so, dass man 2 Stunden früher gehen kann. Das gibt's halt, dass Überstunden gemacht werden und das ist ok für mich." (Interview Azubi B)

10.4 Belastungen durch die Arbeit – gesundheitlich

Laut Rezeptionsleitung ist nie jemand mit gesundheitlichen Problemen durch den Beruf aufgefallen. Sie begründet das mit dem geringen Altersdurchschnitt; diese Beanspruchungen werden ihrer Meinung nach erst in einem höheren Alter sichtbar. Auch die Auszubildenen geben an, dass die Arbeit durchaus anstrengend ist, sehen aber "alles im Rahmen des Erträglichen" und fühlen sich gesundheitlich nicht durch die Arbeit eingeschränkt.

10.5 Belastungen durch die Arbeit – Arbeitsbedingungen

"Man muss bei uns mit Herzblut dabei sein. Man lernt so viel, aber man muss das auch wollen." (Interview Rezeptionsleitung)

Die Arbeitsintensität in diesem Haus ist hoch. An die Auszubildenden wird viel Verantwortung übertragen und von Seiten der Führung viel Engagement erwartet. Im Rahmen der Motivations-, Bewertungs- und KVP-Konzepte sind die MitarbeiterInnen einem ständigen Selbstoptimierungsdruck ausgesetzt, allerdings mit Belohnungs- und Anreiz- statt Sanktionierungssystemen. Dass einigen der Druck zu groß ist, wird in den Gesprächen deutlich: Offenbar ist einer der Abbruchsgründe die zu große Anforderung in Kombination mit der missglückten Identifikation mit dem anspruchsvollen Unternehmen. Auf der anderen Seite lassen sich die MitarbeiterInnen, die mit den Unternehmensleitlinien zurechtkommen, aber offenbar gern fördern und fordern und fühlen sich geehrt durch den in den Grundsätzen verankerten Mitunternehmerstatus. Durch den Anspruch an Freude, Elan und "wahre Herzlichkeit" können auch die emotionalen Anforderungen als hoch eingestuft werden. Gleichzeitig empfinden die MitarbeiterInnen das Betriebsklima als sehr angenehm, persönlich und familiär und die Stimmung untereinander als sehr locker. Belastendes Vorgesetztenverhalten wird nur bezüglich eines ehemaligen cholerischen Küchenchefs thematisiert, der aber nicht mehr im Hotel beschäftigt ist. Ansonsten sind

die Hierarchien flach, man ist mit den Vorgesetzten per Du, kommt mit Allen aus und hat Spaß bei der Arbeit. Die Unterstützung durch ArbeitskollegInnen und Vorgesetzte scheint stark ausgeprägt zu sein: Die Seniorchefin, die als Verkörperung des Harmonieaspekts beschrieben wird, kann der Rezeptionsleiterin zufolge zur Not jeden Streit schlichten und ein harmonisches Zusammenarbeiten ermöglichen. Dass Wert auf "freizeitähnliches Arbeiten" gelegt wird, steht ebenfalls in den Unternehmensleitsätzen und wird von allen drei Befragten wörtlich als Zustandsbeschreibung verwendet.

10.6 Auswirkungen der Arbeit auf soziale Integration

"Das Belastendste, was sich auch aufs Privatleben auswirkt, ist, dass man aufgrund der Arbeitszeiten wirklich viel von sozialen Kontakten, die nicht in der Gastronomie sind, einbüßt. Das, glaube ich, geht früher oder später jedem so. Und dass dann irgendwann der Freundeskreis zu 95% nur noch aus Gastronomieleuten besteht, weil die die Arbeitszeiten einfach kennen und die verstehen, währenddessen halt viele, die Montag bis Freitag bis 19 Uhr arbeiten, dann oft halt kein Verständnis haben, wenn sheißt: 'Mensch, ich muss aber den Samstag und Sonntag arbeiten, ich kann das nicht mitmachen und das nicht mitmachen.' Das würd ich jetzt als größten Nachteil sehen. Aber damit lernt man auch zu leben. Das ist halt so." (Interview Rezeptionsleitung)

Die Arbeitszeiten im betrachteten Hotel erfüllen formal alle Kriterien, die Schwierigkeiten mit der Beibehaltung des gewohnten Soziallebens begünstigen: bereichsabhängig schlecht vorhersehbare Arbeitsenden, Überstunden und Wochenendarbeit. Seitens der Rezeptionsleitung werden ganz klar Einschränkungen benannt, allerdings direkt im Anschluss wieder als selbstverständlich hingenommen, legitimiert und der Integrationsaspekt als Übergangsproblem eingeordnet, als Zustandsveränderung, an die man sich nach einer Belastungsphase durch personelle Veränderungen im Freundeskreis leicht anpassen kann. Als Lösung wird die Verschiebung des Soziallebens in den Rahmen der Branche dargestellt. Folgt man dieser Logik, müssten die Auszubildenden sich noch in der Phase der Umstellung befinden, wobei da einerseits die Sozialisation innerhalb der Familiengastronomie bereits zu Gewöhnungseffekten geführt haben könnte und andererseits ein Bruch im Freundeskreis durch den – in der Gastronomie nicht unüblichen – Umzug zu Ausbildungsbeginn fast nicht zu vermeiden sein dürfte.

Die Auszubildenden erleben die Veränderungen im Freundeskreis erwartungsgemäß als stark. Sie haben beide neue Freunde im Hotel gefunden und versuchen den Kontakt mit ihren früheren Freunden so gut es geht aufrechtzuerhalten. Azubi A ist darüber hinaus in den örtlichen Fußballverein eingetreten und kämpft mit Synchronisationsproblemen zwischen Trainings-, Spiel- und Arbeitszeiten:

"Ja, da leid ich schon drunter, dass ich dann aufgrund dieser Siebentagewoche nicht regelmäßig zum Training kann oder zum Spiel, das find ich schade. Und dann am Wochenende würd ich auch gern mal nach Haus fahren, häufiger. Um dann auch zu Hause zu sein, bei Freunden und Fami-

lie. Gut, das geht dann natürlich nur eingeschränkt. Geregelte Arbeitszeit, dass man immer 'ne Fünftagewoche hat, das wär schon schön. Aber das ist eben Gastronomie und ich kann damit ganz gut leben und ich bin froh und dankbar, dass ich hier meine Ausbildung machen darf, das darf ja auch nicht jeder. Von daher kann ich das schon in Kauf nehmen. Lehrjahre sind ja auch keine Herrenjahre." (Interview Azubi A)

Auch hier wird wieder das Zusammenspiel von Belastung durch die Arbeitszeiten, die die gewünschte Fortführung des Soziallebens beeinträchtigen, und vollem Verständnis dafür deutlich: Die Einschränkungen des Soziallebens werden als unabwendbare Folge der Arbeit in der Gastronomie verstanden und akzeptiert.

"Also man muss sich schon darüber klar sein, dass das hier nicht der typische Büroberuf ist, wo man von 7 bis 17 Uhr weg ist und sich abends mit seinen Freunden treffen kann. Aber ich glaub´, das ist ja allgemein bekannt. (...) Verändert hat sich, dass ich meinen gewohnten Freundeskreis nicht mehr um mich hab, dadurch dass ich hierher gezogen bin (...). Ansonsten nicht viel. Ich mein, ich bin in der Gastronomie groß geworden. Wenn die andern am Wochenende feiern gegangen sind, klar, in der Schulzeit konnt ich da noch mit, aber das ist schnell zuhause, dass ich da mal mithelfen muss und das ist ok. Also das war jetzt keine große Umstellung seit der Ausbildung für mich." (Interview Azubi B)

10.7 Kompensation der Einschränkungen im Sozialleben

"Man arrangiert sich damit. Weil, ich glaub, wenn man die Leidenschaft für den Beruf auch empfindet, nimmt man das glaub ich in Kauf." (Interview Rezeptionsleitung)

Die persönliche Rechtfertigung und Akzeptanz der atypischen Arbeitszeiten kann als erster intrinsischer Kompensationsmechanismus interpretiert werden. Bereits angesprochen wurde die personelle Verschiebung des Freundeskreises in die Branche, da dort mehr Verständnis für die Arbeitszeiten vorherrscht und Menschen mit ähnlichen Freizeitperioden gefunden werden können. Ansonsten zeigen sich mediale Verschiebungen hin zu Telefonund Internetnutzung, Bestrebungen zum intensiveren Nutzen der gemeinsamen Zeit und die Reduzierung auf die engsten Freunde, aber immer mit dem Unterton einer Einschränkung. Dass die Kompensationsmethoden keinen vollwertigen Ersatz bieten können, wird trotz aller Rechtfertigungsbestrebungen und Toleranz der Berufsbilderfordernisse deutlich:

"Man muss schon sagen, also die engsten Freunde von früher kristallisieren sich heraus. Die engsten Freunde, mit denen telefoniert man halt noch oder schreibt halt im Internet, aber ja, es ist halt weniger geworden. Mit lockeren Freunden, die man nur einmal im Monat gesehen hat, da ist der Kontakt halt unterbrochen. (...) Früher hat man sich halt häufiger gesehn, in der Schule oder privat eben und jetzt halt irgendwie... (...) Letztendlich ist es schon weniger [Kontakt, K.G.], aber man hält ihn noch am Leben." (Interview Azubi A)

Die Internetnutzung zu Kommunikationszwecken mit Freunden hat sich bei Azubi A erhöht. Mit seinen Freunden kommuniziert

er hauptsächlich über Communities und email. Im Bereich der Vereinspartizipation ist bei Azubi A der Versuch erkennbar, durch Freiwünsche die Teilnahme an Spielen und Trainingseinheiten zu ermöglichen, was zumindest bei den Spielen meist gelingt. Ansonsten versucht er, seinem Hobby zu anderen Zeiten nachzugehen, woraus aufgrund der Zeit- und Gruppenbindung ein Wechsel der Sportart resultiert:

"Mit´m Fußball, ich versuch dann Joggen zu gehen oder ins Fitnessstudio, um den sportlichen Ausgleich zu haben." (Interview Azubi A)

Ein ähnliches Muster kann man bei Azubi B beobachten, mit dem Unterschied, dass seine Heimatstadt näher am Ausbildungsbetrieb liegt und er daher Treffen mit den ehemaligen Freunden leichter realisieren kann als Azubi A. Diese besuchen ihn oft, wenn er ein Wochenende frei hat und bemühen sich, regelmäßig feste Termine für gemeinsame Unternehmungen auszumachen. Darüber hinaus hält auch er den Kontakt über Communities im Internet, Telefon und SMS aufrecht, beschränkt den Kontakt auf die wichtigsten Freunde und hat sich mit Leuten aus der Branche angefreundet.

"Also die engeren Freunde, da ist eigentlich der Kontakt nach wie vor da, das passt soweit. Aber ein paar Bekannte, (…) da ist der Kontakt schon eher abgebrochen. (…) Dafür hab ich hier neue Freunde kennengelernt." (Interview Azubi B)

Dennoch kann auch Azubi B die Einschränkungen nicht vollständig ausgleichen und äußert eine gewisse Sehnsucht nach anderen Arbeitszeiten, die aber direkt im Anschluss wieder vom allgegenwärtigen Verständnis für die Nachfrageerfordernisse kontrastiert wird:

"Wenn ich mir jetzt vorstelle, so Freitag Nachmittag: 'Oh jetzt wär's schön aus zu haben und mit allen noch grillen und abends schön feiern zu gehen' – natürlich, dann wünsch ich mir das. Aber das gehört zu diesem Beruf. (...) Und wenn ich das nicht bereit gewesen wär einzugehen, dann hätt ich mich auch nicht beworben. (...) Dafür freu ich mich besonders, wenn ich mal ein Wochenende frei hab." (Interview Azubi B)

10.8 Berufliche Präferenzen

Nach ihren Präferenzen in ihrem Beruf befragt, äußern beide Auszubildende, dass ihnen die Arbeit im Restaurant am meisten Spaß macht, obwohl dort die Arbeitszeiten am unregelmäßigsten und unvorhersehbarsten sind, Teildienste und die meisten Überstunden anfallen. Begründet wird dies mit der angenehmen Teamarbeit, dem netten Umgang untereinander, der so viel Spaß macht, dass man gar nicht so sehr das Gefühl von Arbeit hat, eher davon, nett gemeinsam Zeit zu verbringen. Auch der Stress, wenig Langeweile und das Gefühl, dort eher etwas zu schaffen, für Umsatz zu sorgen und verkaufen zu können, werden positiv hervorgehoben. Insgesamt scheinen also auch bei den präferierten Einsatzgebieten die organisationalen Arbeitsfaktoren eine größere Rolle zu spielen als die Arbeitszeiten.

10.9 Zusammenfassung

Die Fallstudie zeigt, dass die Akzeptanz der ungünstigen Arbeits (zeit)bedingungen wie Unregelmäßigkeit, Spätarbeit, Wochenendarbeit und unvergütete Überstunden durch Parameter der Unternehmenskultur erhöht werden kann. In diesem Fall sind Verantwortungsabgabe, Transparenz der Umsätze und Unternehmensziele, Stärken der Identifizierung mit dem Betrieb und der Erfolgsorientierung sowie anreizdominierte Personalentwicklungsstrategien als Instrumente erkennbar. Darüber hinaus werden die Unterstützung durch Vorgesetzte und KollegInnen und das Betriebsklima sehr positiv dargestellt. Unter diesen Voraussetzungen (und denen, dass verantwortungsaversive Personen das Haus offenbar nach kurzer Zeit wieder verlassen) kann eine hohe Arbeitsintensität weniger als belastend, sondern vielmehr als Herausforderung und Instrument der persönlichen Weiterentwicklung verstanden werden. Dass keine gesundheitlichen Probleme genannt werden, kann Zufall sein, an der Erhebungsmethode liegen oder tatsächlich auf eine gesundheitsfördernde Wirkung der Arbeitsbedingungen hinweisen. Auffällig ist die verharmlosende Darstellung der vorhandenen sozialen Synchronisationsprobleme, die bei allen drei Befragten von einem omnipräsenten Rechtfertigungsdrang geprägt ist. Es ist zu vermuten, dass die Auszubildenden zwar nicht vollständig zufrieden mit ihrem Sozialleben sind, aber die Unzufriedenheit nicht als Belastung, sondern als berufsbegleitende Unannehmlichkeit verinnerlicht haben, der die Ausbildung ausreichend Positives entgegenzusetzen hat. Ein Ausgleichen der verminderten Sozialkontakt-Möglichkeiten durch web 2.0-Anwendungen ist erkennbar; dass damit lediglich ein Aufrechterhalten der Kontakte möglich ist, dass reale Treffen nicht kompensieren kann, ist aber auch durch den Rechtfertigungsfilter hindurch erkennbar.

11. Überprüfung der Leithypothese

Auf dieser empirischen Basis soll im Anschluss eine zusammenfassende Beschäftigung mit der eingangs aufgestellten Leithypothese HO erfolgen:

H0: Die in der Gastronomie beschäftigten Jugendlichen können die nach der Schichtarbeitsforschung zu befürchtende soziale Desynchronisation vermeiden, weil ihnen ausreichend Kompensationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Eine erhebliche Rolle spielen dabei soziale Gemeinschaften im Internet und die mit diesem Medium verbundenen raumzeitlichen Entkoppelungspotenziale.

Es hat sich gezeigt, dass die Arbeitszeiten der Jugendlichen in der Gastronomie nur schlecht mit denen der durchschnittlichen SchichtarbeiterInnen des produzierenden oder verarbeitenden Gewerbes vergleichbar sind. Als erster Punkt ist hier anzuführen, dass in der Branche nur wenige Unternehmen feste Öffnungszeiten durchsetzen (können) und gerade in Kleinbetrieben – die wie

beschrieben die große Mehrheit der Gastronomieunternehmen ausmachen – die Arbeitszeiten stark an die Nachfrage angepasst werden müssen. Da diese neben der zeitlichen Lage besonders in ihrer Dauer sehr schwanken, können meist lediglich die Anfangszeiten der Dienste fest vereinbart werden, während das Ende nur schlecht vorhersehbar ist. Dass bereits die Auszubildenden davon betroffen sind, ist aufgrund ihres hohen Anteils an den Beschäftigten kaum vermeidbar. Besonders in Restaurantbetrieben lässt sich das tägliche Arbeitsaufkommen und damit der Personalbedarf erst wenige Tage vor Arbeitseinsatz abschätzen, was sich in kurzfristig bekannt gegebenen oder veränderten Dienstplänen manifestiert. Wie die Empirie gezeigt hat, schlagen sich die Nachfrageschwankungen bei der Mehrheit der Jugendlichen in Form einer Unvorhersehbarkeit des Arbeitsendes und der freien Tage nieder. Neben dieser bestimmen Spätarbeit, Wochenendarbeit und Überstunden, die in der Regel weder vergütet noch durch Freizeit ausgeglichen werden, den Alltag.

Des weiteren hat sich (in der quantitativen Befragung und der Fallstudie) empirisch gezeigt, dass eine soziale Desynchronisation in den meisten Fällen insofern auftritt, dass die Jugendlichen weniger Zeit für ihre Familie, Partnerschaften und Freunde haben, oft eine Konzentration auf die engsten Freunde stattfindet, bei der lockere Bekanntschaften auf der Strecke bleiben und sie viele soziale Aktivitäten in geringerem Umfang ausüben können. Versuche, die Einschränkungen zu kompensieren, sind erkennbar: Wie vermutet sind Verabredungsflexibilisierungen eine oft genutzte Methode, und es finden auch Bündelungen (im Sinne eines aktiveren Nutzens der gemeinsamen Zeit) sowie Verschiebungen auf zeitlicher, personeller (durch Verschiebungen in den Kollegen- oder Berufsschulkreis) und medialer Ebene (durch Telefon, SMS und Internetanwendungen) statt. Dennoch äußern die Jugendlichen eine hohe Unzufriedenheit mit ihrem Zeitbudget für soziale Außer-Haus-Aktivitäten, Freunde, Familie und Partnerschaften, was darauf schließen lässt, dass die Kompensation hier nur bedingt gelingt und/oder den Beigeschmack eines inadäquaten Ersatzes trägt. Dies könnte verschiedene Ursachen haben. So ist davon auszugehen, dass aufgrund der schlechten Planbarkeit eine Verabredungsflexibilisierung immer von der Gefahr kurzfristiger Absagen begleitet wird, z.B. in Fällen, in denen das Arbeitsende sich zu weit nach hinten verschiebt. Eine zeitliche Verschiebung mag in einigen Fällen funktionieren, jedoch erscheint es unwahrscheinlich, dass ein aus mehreren Personen bestehender Freundeskreis seine gemeinsamen Aktivitäten verschiebt, so dass auch bei späterem Dazukommen ein Gefühl bleiben kann, etwas verpasst zu haben. Da gerade der Wochenendarbeit bei der Unzufriedenheit eine bedeutende Rolle nachgewiesen werden konnte, ist davon auszugehen, dass die Reduktion gemeinsamer freier Tage mit Familie, Freunden und PartnerInnen nicht durch zeitliche Verschiebung ausgeglichen werden kann, vermutlich da außer an den Wochenenden von Seiten der anderen keine freien Tage zur Verfügung stehen. Personelle Verschiebungen scheinen letztendlich zu funktionieren – so jedenfalls legt die Fallstudie nahe -, allerdings erst nachdem eine Übergangsphase durchlaufen ist.

Auch das ist logisch nachvollziehbar, da neue Freundschaften Zeit zum Wachsen brauchen, bis ein akzeptabler emotionaler Ausgleich und ein Einfinden in neue soziale Netze erfolgen kann. Hier scheint eine allgemeine Kompensationsmöglichkeit sozialer Außer-Haus-Aktivitäten gegeben; dass die fehlende Zeit mit den angestammten Freunden, der Familie oder den PartnerInenn dadurch ausgeglichen werden kann, ist jedoch unwahrscheinlich. Mediale Verschiebungen werden ebenfalls genutzt, können aber reale Treffen kaum ersetzen, sondern lediglich begleiten und dafür sorgen, dass der Kontakt aufrechterhalten werden kann.

Wie in Kapitel 7.3 beschrieben, werden Online- und Offline-Kontakte in der Regel nicht als entkoppelte Pole, sondern nebeneinander genutzt. Vor dem Hintergrund der empirischen Ergebnisse erscheint es somit sinnvoll, die soziale Internetnutzung als eine präferierte Freizeitaktivität unter vielen zu verstehen. Da diese raumzeitlich entgrenzt ausgeübt werden kann, erklärt sich auch die gesteigerte Zufriedenheit mit diesem Aspekt. Wenn also die Internetkommunikation fester Bestandteil der angestammten sozialen Rituale war, ist davon auszugehen, dass sie letztlich keinen Ersatz für eingeschränkte Aktivitäten (wie persönliche Treffen) bieten kann, sondern lediglich einen Teil des Soziallebens abbildet, der nicht oder kaum von den durch die Ausbildung veränderten Lebensumständen tangiert wird.

Ein weiterer Aspekt, der nach Betrachtung der empirischen Ergebnisse in den Fokus rückt, obwohl er nicht Bestandteil der aufgestellten Hypothese war, ist der Einfluss gesundheitlicher Beanspruchungen auf die Zufriedenheit mit den sozialen Aktivitäten. Hierin könnte ein weiterer Grund für die eingeschränkten Möglichkeiten der Kompensation liegen. Der vergleichsweise schlechte Gesundheitszustand der Jugendlichen, der stark durch die belastenden Arbeitsbedingungen Arbeitsintensität, belastendes Betriebsklima und Überforderung beeinflusst wird, ist neben Wochenendarbeit und schlechter Planbarkeit ein starker Erklärungsfaktor für die Zufriedenheit mit allen betrachteten sozialen Aktivitäten. Infolgedessen fühlt sich ein Großteil der Befragten zu erschöpft zur Fortführung seines Soziallebens nach der Arbeit. Wie die Fallstudie gezeigt hat, kann die Zufriedenheit mit dem Sozialleben insofern durch unterstützende Arbeitsbedingungen erhöht werden, als dass dadurch eine stärkere Akzeptanz der Zeiten und damit eine intrinsische Legitimation der (zeitlichen) Arbeitsbedingungen erfolgt. Dadurch kann der veränderte Zustand trotz Wahrnehmung der Einschränkungen als Norm und nicht als Belastung begriffen werden. In Folge erscheinen Abweichungen in Richtung Normalarbeitszeit – wie ein freies Wochenende – als positive Ausnahmen.

Die Hypothese kann folglich nicht bestätigt werden. Zwar haben Jugendliche in der Gastronomie durch die im Vergleich mit anderen Alters- und Berufsgruppen verbesserte Ressourcenlage mehr Kompensationsmöglichkeiten zu ihrer Verfügung und sind durch die gesellschaftlichen Entwicklungen in ihren sozialen Außer-Haus-Aktivitäten weniger an Zeiten der Normalfreizeit gebunden. Dennoch kann eine vollständige zeitliche Entgrenzung der Freizeitaktivitäten

nicht in einer zufriedenstellenden Weise realisiert werden. Dabei sind auf zeitlicher Ebene die Arbeit an Wochenenden und die stark schwankenden und schlecht abschätzbaren Arbeitszeiten die wesentlichsten Gründe. Daneben existiert ein starker Einfluss der gastronomietypischen Arbeitsbedingungen, die die Jugendlichen belasten, Auswirkungen auf ihren gesundheitlichen Zustand haben und sie dadurch auch in ihrem Sozialleben einschränken. Die Möglichkeit zur Sozialkontaktpflege im Internet, die als bedeutende Kompensationsmöglichkeit in Betracht gezogen wurde, stellt sich demgegenüber als ein sozialer Ort dar, der zwar nur geringes Kompensationspotenzial in Bezug auf die Einschränkungen bietet, aber seinerseits nur in sehr geringem Maße von der Arbeit eingeschränkt wird. Hier zeichnet sich ein Teil des Soziallebens ab, der in einem ähnlichen Maße wie vorher fortgeführt werden kann. Damit entzieht er sich den Tendenzen in Richtung einer allumfassenden sozialen Desynchronisation.

12. Weiterführende Forschungsansätze

Die Ergebnisse werfen Fragen auf, die im Rahmen dieser Arbeit nicht geklärt werden können. Als erster Anknüpfungspunkt sind die konzentrierten belastenden Arbeitsbedingungen in bestimmten Betrieben zu nennen. Weitere Forschungen könnten hier ansetzen und den Fragen nachgehen, ob sich a) bestimmte Betriebstypen herauskristallisieren, in denen diese Ballung von (unvergüteten) Überstunden, Wochenend- und Spätarbeit, sowie belastenden Arbeitsbedingungen auftritt und ob sich diese Betriebe anhand von bestimmten Parametern charakterisieren lassen. Denkbar wären hierbei beispielsweise Betriebsgröße, Standort (sowohl im Sinne von Ortsgröße als auch Region), Mitarbeiterstruktur oder Hochwertigkeit des Angebots. Anschließend könnten Hintergründe der Arbeitsbedingungen offengelegt werden, etwa eine bestimmte Unternehmens- oder Branchenkultur, die diese Zustände hervorbringt, um Ansätze für Prävention, Unterstützung und Aufklärung der betroffenen Jugendlichen zu bieten oder (möglicherweise durch Hinweis auf die gesundheitlichen Gefährdungen) ein Umdenken in den Unternehmen anzuregen.

Zur Untermauerung der Relevanz könnte b) eine genauere Betrachtung der Gruppe von Auszubildenden in diesen Betrieben im Vergleich mit einer weniger belasteten Gruppe beitragen. Herauszufinden wäre, in welcher Weise die erstgenannte Gruppe tatsächlich stärker belastet ist, in welchen Bereichen und in welcher Weise sich dies in konkreten Beanspruchungen niederschlägt und wie die Betroffenen damit umgehen. Der hohe Mangel an Fachkräften durch die starke Fluktuation in der Branche gibt diesem Thema vor allem vor dem Hintergrund des demographischen Wandels eine erhöhte Relevanz, da davon auszugehen ist, dass der Zustrom von jungen Arbeitskräften in naher Zukunft ein eingeschränkter sein wird und ein verstärktes Interesse seitens der Betriebe entstehen

sollte, die Beschäftigungsfähigkeit der jungen Menschen in ihrem Beruf sicherzustellen. Die Fallstudie legt in dieser Hinsicht nahe, dass die Arbeitszeiten allein nicht das Hauptkriterium darstellen und ein Wohlfühlen in Beruf und Betrieb auch unter Aspekten der Nachfragegebundenheit sichergestellt werden kann.

Des weiteren könnte ein Blick auf die Besonderheiten nachfrageorientierter Dienstleistungsarbeit im Hinblick auf Arbeitszeiten geworfen werden, um mögliche Konzepte zur Verbesserung der besonders belastenden Parameter wie Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeiten auszuarbeiten. Hiermit ist ein Forschungsfeld benannt, in dem nur wenige Konzepte entwickelt wurden, die auf Branchen mit einem hohen Anteil an Kleinbetrieben anwendbar sind, welche sich gegenüber einer wachsenden Konkurrenz großer Konzerne am Markt behaupten müssen und ihre Öffnungszeiten und den Personalbedarf allein aus wettbewerblichen Gründen nicht von der Nachfrage entkoppeln oder aufstocken können. Dabei wäre unter Einbezug europäischer Vergleichsstudien auch ein Blick auf die Nachfragestruktur spannend, unter dem Gesichtspunkt, inwieweit ein Durchsetzen fester Öffnungszeiten tatsächlich zu Umsatzeinbußen führen würde oder ob sich eventuell Potenziale zu einer mitarbeiterfreundlicheren "Umerziehung" der KundInnen bieten.

Direkt anknüpfend an die Themenfelder der Arbeit stellt sich die Frage, inwieweit Jugendliche aufgrund ihrer verstärkten Aufgeschlossenheit gegenüber technischen Neuerungen und der chronobiologischen Abendaktivität die gesellschaftlich-technischen Kompensationsmöglichkeiten für atypische Arbeitszeiten besser nutzen können als ältere ArbeitnehmerInnen. Hier könnte ein Vergleich zwischen verschiedenen Altersgruppen in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern Aufschluss geben, an dem man außerdem ablesen könnte, ob die Kompensationsmöglichkeit der Verlegung des Freundeskreises "in die Gastronomie" nach einer Eingewöhnungsphase tatsächlich funktioniert, wie die Fallstudie nahegelegt hat, und sich der von Synchronisationsproblemen geprägte Zustand von Jugendlichen als Übergangsproblem lesen lässt. Hier steht zudem die Frage im Raum, inwieweit die sozialen und gesundheitlichen Beanspruchungen einen Hauptgrund für die Branchenfluktuation darstellen. Folgt man diesem Gedanken, könnte die ältere Gastronomiebelegschaft – sofern vorhanden – entweder aus "Kompensationserfolgreichen" oder anderweitig aus "Perspektivlosen" bestehen, die in bestimmten Merkmalen, die es herauszufinden lohnte, von den "Branchenflüchtlingen" abweichen.

13. Fazit und Ausblick

Die Berücksichtigung des Konzeptes der Salutogenese rückt neben den Belastungen durch die Arbeitsbedingungen auch Ressourcen und das Zusammenwirken beider Elemente in den Blick, sowohl im Hinblick auf die Gesundheit der Jugendlichen, die wiederum ihre soziale Integrationsfähigkeit beeinträchtigen kann, als auch in direkter Betrachtung sozialer Integration. So ließen sich aus den Arbeitsbedingungen der Gastronomiebranche nach Sichtung der Gesundheitsforschung sowohl gesundheitsbegünstigende als auch -einschränkende Faktoren identifizieren, genauso wie fördernde und hemmende Einflüsse auf das Sozialleben. Die Abschätzung des tatsächlichen Einflusses der Arbeit auf die Integration wurde durch das teilweise recht fortgeschrittene Alter der Veröffentlichungen, den Fokus der Betrachtungen auf Beschäftigte im primären und sekundären Sektor und den höheren Altersschnitt der dargestellten ArbeitnehmerInnen erschwert. Es bestand die Vermutung, dass die veränderten Bedingungen im Bereich personenbezogener Dienstleistung im allgemeinen und in der Gastronomie im besonderen zu anderen Wirkungszusammenhängen führen, ebenso wie die zeitliche Flexibilisierung der Gesellschaft, die verbesserten technischen Kommunikationsmöglichkeiten und die starken gesundheitlichen, sozialen und (kommunikations)technischen Ressourcen der Jugendlichen.

Die daraus abgeleitete Hypothese, Jugendliche könnten die zu befürchtende soziale Desynchronisation durch die verbesserte Ressourcenlage vermeiden, konnte empirisch allerdings nicht bestätigt werden. Vielmehr zeigt sich, dass trotz Vorhandensein und Nutzung aller verfügbaren externen Ressourcen kaum eine Kompensation der Einschränkungen im Sozialleben stattfinden kann. Hier zeigt sich allerdings ein unvermutet starker Einfluss der Gesundheit, welche neben den genannten körperlichen Belastungen durch belastende Arbeitsfaktoren eingeschränkt und durch positive Bedingungen begünstigt wird. Dabei sind die (subjektiven) gesundheitlichen Beanspruchungen der Jugendlichen sehr hoch. All das erschwert einen konkreten Rückbezug auf die in der Schichtarbeitsforschung beschriebene soziale Desynchronisation durch atypische Arbeitszeiten, da in der gesichteten Literatur der Zusammenhang zwischen Ursachen, Ausmaß, Bereichen der sozialen Einschränkungen und Kompensationsbestrebungen nicht in einer vergleichbaren Weise dargelegt wird. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass soziale Aktivitäten und soziale Kontaktpflege nicht nur durch die Arbeitszeiten und deren Lage, sondern auch durch Arbeitsbedingungen und schlechte Planbarkeit stark eingeschränkt werden. Dabei bleibt unklar, ob die offensichtliche Einschränkungsresistenz im Bereich Internetaktivitäten und die Möglichkeit zur Verabredungsflexibilisierung die Oualität des Soziallebens im Vergleich zu den Darstellungen der angeführten Literatur verbessert hat und wenn ja, in welchem Maße.

Dass der festgestellte Desynchronisationseffekt in seiner hier dargelegten Ausprägung auch branchenspezifische Ursachen hat,

ergibt sich aus dem Wirkungszusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Gesundheit und sozialer Integrationsmöglichkeit. Was bleibt, ist die Ungewissheit über die Stärke der sozialen Schwierigkeiten. Denn auch wenn die Literatur nahelegt, dass sich die sozialen Netze von Jugendlichen nach Eintritt in das Berufsleben oft verändern und die Zufriedenheit mit dem Freundeskreis nach Ausbildungsbeginn abfällt, lässt sich nicht feststellen, wie genau diese Neuformung der Freundeskreise vonstattengeht und welche Probleme die Jugendlichen damit haben.

Wissenslücken ergeben sich weiterhin daraus, dass der Auswertung eine Querschnittserhebung zugrunde liegt, die Veränderungen nur retrospektiv erfasst und deshalb keinen Vergleich der Einschätzung des Soziallebens zu Schulzeiten oder einem gedachten "Normzustand" zulässt. Auch ein Vergleich mit Auszubildenden in anderen Berufen wäre in dieser Hinsicht aufschlussreich. Hier würde sich neben einer Längsschnitterhebung die Betrachtung einer Vergleichsgruppe mit anderen Berufen anbieten, um die branchen- und berufsspezifischen Unterschiede in den sozialen Einschränkungen genauer zu eruieren.

In Anbetracht der Verortung der Ergebnisse im Alters-, Branchen- und Zeitvergleich scheint – auch vor dem Hintergrund der fortschreitenden Arbeitszeitflexibilisierung und der gestiegenen Menge der in Dienstleistungsberufen tätigen Menschen – eine differenziertere Betrachtung der verschiedenen Arbeitszeitformen und deren möglicher Auswirkungen auf die Beschäftigten geboten. Hier wäre ein ressourcenorientierer Ansatz (wie beispielsweise in der Salutogenese) sinnvoll, der die Belastungen der Arbeitszeiten den Ressourcen und Kompensationspotenzialen gegenüberstellt und die verschiedenen sich ausweitenden Bereiche sozialer Integration mit berücksichtigt. Die Relevanz des Themas liegt auch im anzustrebenden Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit begründet, der unter Berücksichtigung des allzu üblichen Ausgleichens des Fachkräftemangels in der Gastronomie durch Auszubildende und der erwartbaren Schwierigkeiten, dieses Konzept bei steigendem Altersschnitt der Bevölkerung langfristig fortzusetzen, eine neue Dringlichkeit erhält.

"Mit Menschen zu tun haben, Abwechslung, flexible Arbeitszeiten", ist letztendlich nur eine Seite der Medaille, auf deren anderer Seite "atypische Arbeitszeiten" und "Emotionsarbeit" zu lesen ist. Die Politur der Medaille, durch Parameter wie "soziale Unterstützung", "Teamarbeit" und "Spaß", kann aber auch die negative Seite zum Glänzen bringen. Welcher der Begriffe dann zuerst ins Auge sticht, ist jeweils fall- und betriebsabhängig. Bleibt für die Jugendlichen zu hoffen, dass die Betriebe ihre steigende Abhängigkeit von ausgebildetem Fachpersonal erkennen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit hin agieren werden.

Verwendete Literatur

- Albert, M.; Hurrelmann, K. (2006): Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck. 15. Shell-Jugendstudie, 1. Aufl., Frankfurt a. M.
- Angersbach, D. (1980): Epidemiologische Untersuchungen über langfristige gesundheitliche Auswirkungen von Nacht- und Schichtarbeit, Münster.
- Antonovsky, A. (1989): Die salutogenetische Perspektive: Zu einer neuen Sicht von Gesundheit und Krankheit, in: Meducs, Bd. 2, S. 51-57.
- Antonovsky, A. (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, dt. erweiterte Ausgabe von Franke, A., Tübingen.
- ARD/ZDF (2009): ARD/ZDF-Onlinestudie 2009, im Internet unter: http://www.ard-zdf-onlinestudie.de/, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Baethge, Martin (1989): Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen; eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI). 2., durchgesehene Aufl., Opladen.
- Baillod, J. (1997): Bewertung flexibler Arbeitszeitsysteme. In: Baillod, J.; Davatz, F.; Luchsinger, C.; Stamatiadis, M.; Ulich, E. (Hg.), Zeitenwende Arbeitszeit. Wie Unternehmen die Arbeitszeit flexibilisieren. Zürich: Verlag der Fachvereine, S. 29-76.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a. M.
- Beermann, B. (2008): Nacht- und Schichtarbeit Ein Problem der Vergangenheit? Dortmund: BauA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), Dortmund, im Internet unter: http://www.baua.de/cln_137/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel10.html, letzter Zugriff: 10.04.2010.
- Bohle, P. (2004): Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment. In: Rev. Saúde Pública, Jg. 38, S. 19-25.
- Brähler, E.; Hinz, E.; Scheer, J.W. (2008): GBB-24. Der Gießener Beschwerdebogen. Manual, 3., überarbeitete und neu normierte Ausg., Bern.
- BzgA Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg.) (1998): Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese Diskussionsstand und Stellenwert, in: Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 6, Köln.
- Colquhoun, W. P.; Costa, G.; Folkard, S.; Knauth, P. (1996): Shiftwork. Problems and Solutions, in: Knauth, P. (Hg.): Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis, Bd. 7. Frankfurt a. M.
- Dagsland, Å. (2006): Young workers in the restaurant and hotel industry. In: Barents Newsletter on Occup Health and Safety. Jg. 9, S. 29-31.
- Dagsland, Å.; Einarsen, S.; Mykletun, R. (2005): Expectations and reality Young apprentices' meeting with work and work culture in the restaurant and hotel industry (2005), in: Proceedings of International Symposium on Youth and Work Culture 2005, 30-31 May, Es-poo.
- DATEV eG (2007): Stellungnahme der DATEV eG zur Mitteilung der Kommission über ein vereinfachtes Unternehmensumfeld in den Bereichen Gesellschaft, Rechnungslegung und Abschlussprüfung, im Internet unter http://www.datev.de/portal/ShowContent.do?pid=dpi&cid=69779 41k, letzter Zugriff 10.04.2010.
- DEHOGA-Bundesverband Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (2009): Branchenbericht Sommer 2009. Lage – Erwartungen – Trends, im Internet unter http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Inhaltsbilder/Daten_Fakten_Trends/Zahlespiegel_und_Branchenberichte/Branchenbericht/ dehogabranchenbericht sommer 09 final.pdf, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Deutschmann, C. (1985): Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918. Frankfurt/Main.

- DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend (2008): DBG-Ausbildungsreport 2008. Berlin, im Internet unter http://www.dgb-jugend.de/ausbildung/meldungen/ausbildungsreport 2008, letzter Zugriff 10.04.2010.
- DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend (2009): DBG-Ausbildungsreport 2009. Berlin, im Internet unter http://www.dgb-jugend.de/ausbildung/meldungen/ausbildungsreport_2009, letzter Zugriff 10.04.2010.
- DJI Deutsches Jugendinstitut (2003): DJI Jugendsurvey 3. Welle "Jugendliche in Deutschland" und "Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland". München
- Donges, Patrick (2000): Technische Möglichkeiten und soziale Schranken elektronischer Öffentlichkeit. Positionen zur elektronischen Öffentlichkeit und ihr Bezug zu Öffentlichkeitsmodellen, in: Jarren, O.; Imhof, K.; Blum, R. (Hg.): Zerfall der Öffentlichkeit?, Wiesbaden; S. 255-265.
- Drexler, H.; Baumeister, Th. (2006): Berufsausbildung im Schichtsystem. Auswirkungen auf Gesundheit und Lernverhalten Jugendlicher. Dortmund/Berlin/Dresden (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin).
- Dunkel, W. (2005): Interaktive Dienstleistungsarbeit Wege zu ihrer gesundheitsförderlichen Gestaltung, in: Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 3, 24. Jg., S. 25-29.
- Eberling, D.; Henckel, M.(2002): Alles zu jeder Zeit? Die Städte auf dem Weg zur kontinu-ierlichen Aktivität. In: Difu-Beiträge zur Stadtforschung. Bd. 36, Berlin.
- Eberling, M.; Hielscher, V.; Hildebrandt, E.; Jürgens, K. (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen, Berlin.
- EUFLWC European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions (2004): EU hotel and restaurant sector: Work and employment conditions, Luxemburg.
- Ferchhoff, Wilfried (2007): Jugend und Jugendkulturen im 21. Jahrhundert. Lebensformen und Lebensstile, Berlin.
- Feierabend, S.; Kutteroff, A. (2008): Medien im Alltag Jugendlicher multimedial und multifunktional, in: Media Perspektiven 12/2008, S.612-624.
- Fisch, M.; Gscheidle Ch. (2008): Mitmachnetz Web 2.0: Rege Beteiligung nur in Communitys, in: Media Perspektiven 7/2008, S.356-364.
- Fritz, J. (2003): Ich chatte, also bin ich. Virtuelle Spielgemeinschaften zwischen Identitätsarbeit und Internetsucht, in: Computerspiele. Virtuelle Spiel- und Lernwelten, Bundeszent-rale für politische Bildung, Bonn, im Internet unter: http://www.bpb.de/popup/popup_druckversion.html?guid=YBL3QW&page=6, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Fuchs, T. (2007): DGB-Index Gute Arbeit. Methodenpapier, im Internet unter http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen" \l "2009" index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen#2009, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Gille, Martina (2006): Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland. Lebensverhältnisse, Werte und gesellschaftliche Beteiligung 12- bis 29-Jähriger. 1. Aufl. Wiesbaden.
- Götzenbrucker, G. (2005): Jugend im Netz? Effekte mobiler Kommunikation im jugendlichen Alltag. Eine qualitative Studie im Ballungsraum. Wien, In: kommunikation@gesellschaft Jg. 6, im Internet unter http://www.rz.uni-frankfurt.de, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Griefahn, B. (2002): Einsatz eines Fragebogens (D-MEQ) zur Bestimmung des Chronotyps bei der Zuweisung eines Schichtarbeitsplatzes. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 56, Bd. 3, S. 142-149.
- Groß, H.; Sieglen, G. (2007): Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung, in: WSI Mitteilungen, 4/2007, S. 202-208.
- Groß, H.; Seifert, H.; Sieglen, G. (2007): Arbeitszeiten ohne Grenzen, in: Böckler Impuls, Ausgabe 08/2007, S.6, im Internet unter http://www.werner-dreibus.de/article/1084.arbeitzeit_ohne_grenzen.html, letzter Zugriff 10.04.2010.

- Hartmann, A. (2002): Dienstleistungen im wirtschaftlichen Wandel: Struktur, Wachstum und Beschäftigung, in: Hartmann, A.; Mathieu, H. (Hg.): Dienstleistungen in der Neuen Ökonomie. Struktur, Wachstum und Beschäftigung, Bonn.
- Hauck, M. (2008): Selbstdarstellung statt Information, in: Süddeutsche Zeitung, 16.10.2008, im Internet unter http://www.sueddeutsche.de/computer/440/314340/text/, letzer Zugriff 10.04.2010.
- Herrmann, C.; Promberger, M.; Singer, S.; Trinczek, R. (1999): Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis, Berlin.
- Hielscher, V. (2005): Verflüssigte Rhythmen. Flexible Arbeitszeitstrukturen und soziale Integration, Berlin.
- Hochschild, A.R. (1990): Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle, Frankfurt a. M.
- Hofmann, K.; Seitz, D. (1996): Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle bei Köchen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 50, H. 22, S. 13-19.
- Huber, D. (2006): Freizeitverhalten und Sportinteresse Jugendlicher. Eine empirische Studie zum geschlechts- und altersgruppenspezifischen Vergleich von 13- bis 20-jährigen Wiener Schülerinnen und Schülern für die Konzeption eines polysportiven Sportprogramms der Sportunion West Wien, unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Janßen, D.; Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden, im Internet unter www.gawo-ev.de/cms/uploads/Gawo Pub/Fb1025,xv=vt.pdf?, letzter Zugriff 10.04.2010.
- mpfs Medienpädagogischer Forschungsbund Südwest (2008): JIM-Studie 2008. Jugend, Information, Multimedia. Basisuntersuchungen zum Medienumgang 12- bis 19-jähriger. Stuttgart, im Internet unter www.mpfs.de/index. php?id=117, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Klingler, W. (2008): Jugendliche und ihre Mediennutzung 1998 bis 2008, in: Media Perspektiven 12/2008, S. 625-634.
- Knauth, P; Hornberger, S. (1997): Schichtarbeit und Nachtarbeit. Probleme Formen Empfehlungen, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.), Mün-chen.
- Kramer, A.; Furthner, G. (1996): Arbeitszeit Geteilter Dienst in Küche und Service. In: Fortschritte in der Gastronomie und Hotellerie, Bd. 3.
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin.
- Lange, A. (2009): Die Entwicklung der Onlinespiele und -welten, in: ajs-Informationen. Fachzeitschrift der Aktion Jugendschutz, Jg. 44, Nr.1, S. 29-30.
- Lechner, B. (2001): Freizeitverhalten von BerufsschülerInnen im Rahmen der Lebensstilforschung und Subkulturtheorie, Bericht des Lehrstuhls für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, im Internet unter www.soziologie.wiso.uni-erlangen.de/publikationen/berichte/b_01-01.pdf, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Leichner, A. (2009): Onlinenetzwerke als Ergänzung zum Realen?, in: ajs-Informationen. Fachzeitschrift der Aktion Jugendschutz, Jg. 44, Nr.1, S. 28.
- Lennernaes, M. (1993); Nutrition and shift work: the effect of work hours on dietary intake, meal patterns and nutritional status parameters, Uppsala.
- Linnekohl, K.; Rauschenberg, H.J. (1996): Arbeitszeitflexibilisierung, 140 Unternehmen und ihre Modelle. Heidelberg.
- Linssen, R.; Leven, I.; Hurrelmann, K. (2002): Wachsende Ungleichheit der Zukunftschancen? Familie, Schule und Freizeit als jugendliche Lebenswelten, in: Deutsche Shell (Hg.): Jugend 2002: Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus, Frankfurt a.M.
- Müller, N. (2009): Assistenten, Puppenspieler und fiktive Personen. Teilnehmer und For-men der Kooperation in Online-Rollenspielen, in: Stegbauer, Ch.; Jäckel,

- M. (2008): Social Software. Formen der Kooperation in computerbasierten Netzwerken, S. 195-216, Wiesba-den.
- Nachreiner, F.; Schultetus, W. (2002): Normung im Bereich der psychischen Belastung die Normen der Reihe DIN EN ISO 10075, in: DIN-Mitteilungen 81, 2002, Nr. 8, 5.519-533.
- NGG Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2009): Branchenbericht 2008, einschl. 1. Halbjahr 2009 für das Hotel- und Gasttättengewerbe, im Internet unter http://www.ngg.net/branche_betrieb/gastgewerbe/branchen_info/bb info hoga lang.pdf, letzer Zugriff 10.04.2010.
- NGG Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (1998): Dienstpläne, Informationsbroschüre der Reihe: Gute Bezahlung, vernünftige Arbeitszeiten: Zufriedene Gäste. Fortschritt im Gastgewerbe, Hamburg.
- OSHA Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2008): Protecting workers in hotels, restaurants and catering, Factsheet 79 vom 15.02.2008, im In-ternet unter http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/79, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Palfrey, J.; Gasser, U. (2008): Generation Internet. Die Digital Natives: Wie sie leben, was sie denken, wie sie arbeiten. München: Carl Hanser Verlag.
- Peter, G.; Wolf, F.O. (Hg.) (2007): Welt ist Arbeit, Münster.
- Piotrowski, K. (2006): Online: Offline Soziale Netzwerke von Jugendlichen, in: Tillmann, A.; Vollbrecht, R (Hg.): Abenteuer Cyberspace. Jugendliche in virtuellen Welten, S. 51-63, Frankfurt a. M.
- Reimann, J. (1993): Europäische Forschungsansätze zur Gestaltung der Fahrtätigkeit im ÖPNV, Dortmund, Berlin.
- Rheingold, H. (1994): Virtuelle Gemeinschaft. Soziale Beziehungen im Zeitalter des Computers, Bonn, Paris.
- Richter, P.; Pohlandt, A.; Hemmann, A. (1998): Belastung, Beanspruchung und Gesundheit: die handlungs- und tätigkeitspsychologische Perspektive, in: Margraf, J.; Siegrist, J.; Neumer, S. (Hg.): Gesundheits- oder Krankheitstheorie? Salutoversus pathogenetische Ansätze im Gesundheitswesen, S. 203-224, Berlin.
- Roßmann, P. u.a. (2009): Gastgewerbe im Jahr 2007, in: Wirtschaft und Statistik 10/2009, S. 970-978, im Internet unter http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/BinnenhandelGastgewTourismus/Gastgewerbe2007102009,property=file.pdf, letzer Zugriff 10.04.2010.
- Rützel, A. (2009): You must be logged in to do that! Tagungseindrücke, Probleme und Chancen, in: ajs-Informationen. Fachzeitschrift der Aktion Jugendschutz, Jg. 44, Nr.1, S. 20.
- Schäfer, J. (2006): Sozialkapital und politische Orientierungen von Jugendlichen in Deutschland, im Internet unter http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90180-0, letzer Zugriff 10.04.2010.
- Schäfers, B.; Scherr, A. (2005): Jugendsoziologie. Einführung in Grundlagen und Theorien. 8., umfassend aktualisierte und überarb. Aufl., Wiesbaden.
- Schulz, P.; Schlotz, W.; Becker, P. (2004): Trierer Inventar zum chronischen Stress (TICS), Göttingen.
- Seibt, A.; Göthel, B.; Griefahn, B.; Hunger, B.; Hornberger, S.; Knauth, P. (2005): Schichtarbeit in Kleinbetrieben eine psychomentale/psychosoziale Belastung? In: BGN Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten (Hg.): Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen, S. 151-161, Jena.
- Tillmann,A.; Vollbrecht, R. (Hg.) (2006): Abenteuer Cyberspace. Jugendliche in virtuellen Welten, Frankfurt a. M.
- Tipp, A. (2008): Doing being present. Instant Messenging aus interaktionssoziologischer Perspektive, in: Stegbauer, Ch.; Jäckel, M. (2008): Social Software. Formen der Kooperation in computerbasierten Netzwerken, Wiesbaden, S. 175-194.

- TNS Emnid TNS Emnid Medien- und Sozialforschung GmbH (2009): Generation Upload gewinnt stark an Bedeutung, Presseinformation vom 27.07.2009, im Internet unter http://www.tns-em-nid.com/presse/presseinformation.asp?pr ID=835&message=%DCber%2060%20Prozent%20der%20Deutschen%20stel len%20eigene%20Inhalte%20ins%20Internet, letzter Zugriff 10.04.2010.
- Udris, I.; Rimann, M. (1999): SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In: Dunckel, H. (Hg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich.
- Urban, D.; Mayerl, J. (2006): Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung. 2. Aufl., Wiesbaden.
- Vogelsang, W. (2001): Meine Zukunft bin ich! Alltag und Lebensplanung Jugendlicher, Frankfurt a. M.
- Vogelsang, W. (2009): Die eigenwillige Mediennutzung von Jugendlichen. Facetten
 Kompetenzen Szenen, in: ajs-Informationen. Fachzeitschrift der Aktion
 Jugendschutz, Jg. 44, Nr.1, S. 4-13.
- Vogt, M. (2004): Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe Eine Branche im Wandel? Arbeitskammer Wien (Hg.), Wien.
- Voskamp, U. (1990): Abschied von der "Arbeitsgesellschaft"? Zum Stellenwert und Bedeutungsgehalt von Erwerbsarbeit in den Lebensperspektiven Jugendlicher, in: Projekt Jugend und Arbeit (Hg.): Jugendliche beim Einstieg in das Arbeitsleben. Regionale Chancenstrukturen und individuelle Strategien, S. 11-31, München.
- Wetzstein, T.; Erbeldinger, P. I.; Hilgers, J.; Eckert, R. (2005): Jugendliche Cliquen. Zur Bedeutung der Cliquen und ihrer Herkunfts- und Freizeitwelten. 1. Aufl., Wiesbaden.
- Wüthrich, P. (2003): Studie über die gesundheitlichen, sozialen und psychischen Auswirkungen der Nacht- und Schichtarbeit. Literaturanalyse, Vergleich verschiedener Schichtsysteme, Beurteilung der Corso-Studie und Handlungsempfehlungen. Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hg.), Bern.
- Ziegler, H. (2003): Wie gebrauchen Jugendliche das Internet? Soziales Kapital im on- und offline, Expertise für das Kompetenzzentrum Informelle Bildung an der Universität Bielefeld, im Internet unter www.kib-bielefeld.de/externelinks2005/ExpertiseZiegler.pdf, letzer Zugriff 10.04.2010.

Internetseiten:

http://www.dehoga-bundesverband.de, letzer Zugriff 10.04.2010.

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Navigationsknoten Startseite1.psml, letzer Zugriff 10.04.2010.

http://www.ngg.net, letzer Zugriff 10.04.2010.

http://www.ngg.net/branche_betrieb/gastgewerbe/betriebsraete/eit, letzer Zugriff 10.04.2010.

http://www.schlafgestoert.de/site-27.html, letzer Zugriff 10.04.2010.

http://www.who-5.org/, letzer Zugriff 10.04.2010.

Anhang

Anhangverzeichnis

Anlage 1: Fragebogen (quant.)

Anlage 2: Itemquelle des Fragebogens

Anlage 2_1: Tabellen Frage 1
Anlage 2_2: Tabellen Frage 2
Anlage 2_4: Tabellen Frage 4
Anlage 2_8: Tabellen Frage 8

Anlage 3: Leitfaden der Fallstudie

Anlage 1: Fragebogen (quant.)

			Person						
1. Fachrich	ntung			2. Ausbildungsjahr					
3. Geschle	cht	O Männlich	O Weiblich	4. Alter:					
Allgemeine Angaben zum Betrieb									
13. In welc	her Region befind	det sich Ihr Bet	rieb? Postleitzal	nl					
19. Was is • • • •	t Ihre Haupttätigk Küche Service Empfang Mischtätigkeit (= N Sonstiges, und zw	Vechsel zwische		e, Empfang)					
20. Wie lan	ge arbeiten Sie ir	ı Ihrem derzeiti	gen Betrieb?	Jahre Monate					
		A	rbeitszeit						
21. Wie vie	le Stunden arbeit	en Sie durchsc	hnittlich pro Tag	1?					
25. Wie sin	d Ihre Arbeitszeit	en allgemein?							
•	Regelmäßig Regelmäßig wech Unregelmäßig Gelegentlich auf A Geteilter Dienst								
26. Mache	n Sie Überstunde	n?							
•	nein gelegentlich oft								
27. Wovon	hängt es ab, ob S	Sie eine Pause	machen können	?					
	von der Menge de von der Absprache es gibt eine mehr es gibt keine richti	e mit Kollegen/ \ oder weniger fe		regelung					

Lage der Arbeitszeit

31. Wie viel Wocl	henendarbeit müssen	Sie leisten?							
Wie viele <i>Sa</i> in der Saiso		urchschnittlich im Monat arb	eiten	0	1	2	3	4	
Wie viele Sa außerhalb d		urchschnittlich im Monat arb	eiten	0	1	2	3	4	
Wie viele So in der Saiso		ırchschnittlich im Monat arbe	eiten	0	1	2	3	4	
	onntage müssen Sie du Berhalb der Saison?	urchschnittlich in einem Mona	at	0	1	2	3	4	
		<u>Freizeit</u>							
32. Wann haben	Sie frei?								
•	regelmäßig am unregelmäßig	(Wo Tage im Monat.	chentag r	nenr	ien)				
	e am Stück mussten en Tag frei bekamen?	Sie im letzten Monat im Sc	hnitt arb	eite	n,				
34. Wie viele Tag	e am Stück haben Sie	e normalerweise frei?							
35. Wie viele <i>gan</i>	ze Wochenenden hat	ten Sie im letzten Monat fr	ei?						
	<u>Planbarkeit</u>	: von Arbeitszeit und F	reizeit						
37. Wie lange im	Voraus erfahren Sie	normalerweise Ihren Diens	tplan?						
	itszeiten sind immer gl s 4 Wochen im Voraus	eich							
O 3 bis 4 V	Vochen im Voraus								
	Vochen im Voraus Tage im Voraus								
	keinen Dienstplan								
38. Wie sieht es	mit der Planbarkeit Ih	rer Arbeits- und Freizeit au	ıs?						
				r	ie	selt	en	oft	imme
Die tägliche der Gäste.	Arbeitszeit schwankt j	e nach Auftragslage / Bedürl	fnissen		0	0)	0	0
Arbeitsbegii Tage).	nn und/oder Arbeitsend	de verändern sich kurzfristig	(1-2		0	0)	0	0
Kommt es v	vor, dass Ihre Arbeitsze	it nicht planbar ist?			0	0)	0	0

Auswirkungen der Arbeitszeit

40. Welche Auswirkungen hat speziell die Arbeit nach 22:00 Uhr?

O entfällt, ich arbeite nie nach 22:00 Uhr.

O Ich arbeite nach 22:00 etwa ___ mal im Monat

Arbeit nach 22:00 Uhr	trifft voll zu	trifft über- wiegend zu	teils/ teils	trifft wenig zu	trifft gar nicht zu
hat Auswirkungen auf meine Gesundheit	0	0	0	0	0
hat Auswirkungen auf mein soziales Leben	0	0	0	0	0

41. Welche Auswirkungen hat speziell Wochenendarbeit?

O entfällt, ich arbeite an Wochenenden nicht.

O Ich arbeite an Wochenenden. Wochenendarbeit ...

	trifft voll zu	trifft über- wiegend zu		trifft wenig zu	trifft gar nicht zu
hat Auswirkungen auf meine Gesundheit	0	0	0	0	0
hat Auswirkungen auf mein soziales Leben	0	0	0	0	0

42. Sind Sie zufrieden mit der Menge an Zeit, die Ihnen Ihr Arbeitszeitsystem lässt für:

	überhaupt nicht zufrieden	kaum zufrieden	etwas zufrieden	ziemlich zufrieden	sehr zufrieden
Persönliche Hobbys oder Sport allein	0	0	0	0	0
Gruppenhobbys oder Sport mit anderen	0	0	0	0	0
Ihren Partner	0	0	0	0	0
Ihre engere Familie	0	0	0	0	0
Freunde und Verwandte	0	0	0	0	0
Kino, Ausgehen, Theater, Konzerte	0	0	0	0	0
Internet, Online-Communities, Computerspiele etc.	0	0	0	0	0
Teilnahme an Organisationen	0	0	0	0	0
Ausflüge	0	0	0	0	0
Zeit für Sie selbst	0	0	0	0	0

Meine Arbeit

43. Beschreiben Sie bitte Ihre Arbeit

	fast nie/ trifft überhaupt nicht zu	Selten/ trifft eher nicht zu	Manchmal/ teils-teils	Oft/ trifft eher zu	fast immer/ trifft völlig zu
Der/ Die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	0	0	0	0	0
Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.	O	0	0	0	0
Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.	0	0	0	0	0
Bei dieser Arbeit verliert man viele Fähigkeiten, die man früher hatte.	0	0	0	0	0
Bei dieser Tätigkeit merkt man, wie gut man seine Arbeit getan hat.	0	0	0	0	0

Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf weiterzukommen.	0	0	0	0	0
Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.	0	0	0	0	0
Es gibt soviel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst.	0 .	0	0	0	0
Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie im Betrieb auch verwirklichen.	0	0	0	0	0
Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spaß verstehen.	0	0	0	0	0
Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen.	0	0	0	0	0
Man hat zu wenig Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht.	0	0	0	0	0
Der/ Die Vorgesetzte hilft mir bei der Erledigung der Aufgaben.	0	0	0	0	0
Es kommt schon vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist.	0	0	0	0	0
Das gegenseitige Vertrauen ist bei uns so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen, reden können.	0	0	0	0	0
Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.	0	0	0	0	0
Wenn ein Fehler passiert, findet der/ die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.	0	0	0	0	0
Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann.	0	0	0	0	0
An meinem Arbeitsplatz bieten sich Mög-lichkeiten, zwischendurch kurz mal Dinge zu tun, die nichts mit meinen Aufgaben zu tun haben (z.B. kurze Pausen, Telefonate)	0	O	0	O	0
Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird.	0	0	0	0	0
Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun.	0	0	0	0	0
Der/ Die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ ihre Anweisungen.	0	0	0	0	0
Diese Arbeit ist abwechslungsreich.	0	0	0	0	0
Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.	0	0	0	0	0
Der/ Die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen/ ihren Mitarbeiter/-innen gut geht.	0	0	0	0	0
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	0	0	0	0	0

Der/ Die Vorgesetzte behandelt einen	0	0	0	0	0
unfair.					
Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen.	0	0	0	0	0
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, sind freundlich.	0	0	0	0	0
Man hat leicht Zugang zum/ zur Vorgesetzten.	0	0	O	0	0
Im Betrieb kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird.	0	0	0	0	0
Man muss ausbaden, was die anderen falsch machen.	0	0	0	0	0
Bei dieser Arbeit muss man immer das Gleiche tun.	0	0	0	0	0
Bei wichtigen Dingen im Betrieb kann man reden und mitentscheiden.	0	0	0	0	0
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.	0	0	0	0	0
Der/ Die Vorgesetzte schenkt dem, was ich sage, Beachtung.	0	0	0	0	0
Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, interessieren sich für mich persönlich.	0	0	0	0	0

44. Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen?

	gar nicht	wenig	einigermaßer zie	mlich	völlig
Auf Ihren Vorgesetzten	0	0	0	0	0
Auf Ihre Arbeitskollegen und - kolleginnen	0	0	0	0	0
Auf andere Personen außerhalb der Arbeit.	0	0	0	0	0

45. Sind Sie derzeit in einer Beziehung? (Bei "nein", weiter bei Frage 47)

o ja o nein

46. Arbeitet er/sie auch in der Gastronomie?

o ja o neir

47. Beschreiben Sie bitte Ihre aktuelle Arbeitssituation

	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	0	0	0	0
Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?	0	0	0	0
Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihre Arbeit gut plant?	0	0	0	0
Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird?	0	0	0	0

Haben Sie den Eindruck, dass ihn Ihrem Betrieb Konkurrenzdenken herrscht	0	0	0	0
Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?	0	0	0	0
Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?	0	0	0	0
Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen müssen?	0	0	0	0
Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	0	0	0	0
Kommt es vor, dass Sie i. d. Arbeit von Dritten herablassend/ unwürdig behandelt werden?	0	0	0	0
Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	0	0	0	0
Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?	0	0	0	0
Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?	0	0	0	0

Gesundheitszustand

50. Wie schätzen Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand ein?

 $\circ \ \text{ausgezeichnet} \quad \circ \ \text{gut} \quad \circ \ \text{zufriedenstellend} \quad \circ \ \text{weniger gut/ eingeschränkt} \quad \circ \ \text{schlecht}$

51. Ich fühle mich durch folgende Beschwerden belästigt[©]:

	nicht	kaum	einiger- maßen	erheblich	stark
Schwächegefühl	0	0	0	0	0
Herzklopfen, – jagen oder -stolpern	0	0	0	0	0
Druck- oder Völlegefühl im Bauch	0	0	0	0	0
Übermäßiges Schlafbedürfnis	0	0	0	0	0
Gelenk- oder Gliederschmerzen	0	0	0	0	0
Schwindelgefühl	0	0	0	0	0
Kreuz- oder Rückenschmerzen	0	0	0	0	0
Nacken- oder Schulterschmerzen	0	0	0	0	0
Erbrechen	0	0	0	0	0
Übelkeit	0	0	0	0	0
Kloßgefühl, "Engigkeit" oder Würgen im Hals	0	0	0	0	0
Aufstoßen	0	0	0	0	0
Sodbrennen oder saures Aufstoßen	0	0	0	0	0
Kopfschmerzen	0	0	0	0	0
Rasche Erschöpfbarkeit	0	0	0	0	0

[©] GBB, Verlag Hans Huber, Bern

	Müdigkeit		0	0	0	0	0
	Schweregefühl oder Müdigkeit in den B	einen	0	0	0	0	0
	Mattigkeit		0	0	0	0	0
	Stiche, Schmerzen oder Ziehen in der E	Brust	0	0	0	0	0
	Magenschmerzen		0	0	0	0	0
	Anfallsweise Atemnot		0	0	0	0	0
	Druckgefühl im Kopf		0	0	0	0	0
	Anfallsweise Herzbeschwerden		0	0	0	0	0
52. II	hre Körpergröße: cm; Ihr G	Sewicht:	: kg				
		Schl	la <u>f</u>				
	Vie viele Stunden Schlaf brauchen Sie ie arbeiten? Ich schlafe etwa			ıabhängig	davon, welc	he Schic	ht
50 V	NI		N. I. I. &	l l-4-4	! \4/ !		
	Vie würden Sie insgesamt die Qualitä teilen?	t inres s	schiates in c	ien ietzten	vier wochei	1	
	A. sehr gut						
	B. ziemlich gut						
	C. ziemlich schlecht						
	D. sehr schlecht						
59. V	Vie oft haben Sie während der letzten	4 Woch	en schlecht	_			
			gar nicht	weniger al einmal pro Woche		pro hä	eimal oder ufiger pro Woche
	weil Sie nicht innerhalb von 30 Minu einschlafen konnten?	uten	0	0	0		0
	weil Sie mitten in der Nacht oder frü morgens aufgewacht sind?	ìh	0	0	0		0
	weil Sie schlecht geträumt haben?		0	0	0		0
60. F	Kommt es vor, dass Sie, um besser sc	hlafen 2	zu können, .				
		entfällt	fast nie	selten	manchmal	häufig	fast immer
	Schlaf- oder Beruhigungsmittel nehmen?	0	0	0	0	0	0
	etwas Alkoholisches trinken?	0	0	0	0	0	0
	rauchen?	0	0	0	0	0	0
	<u>Gesur</u>	ndheits	sverhalten	!			
61. V	Vie viele Stunden pro Woche machen	Sie Spo	ort? , w	elchen? _			
62. V	Vie viele Stunden am Tag verbringen	Sie durc	chschnittlich	n vor dem l	Fernseher?		

63. Rauchen Sie?	O nein O ja wenn ja: Wie viel rauchen Sie:	Zigaro	tton:	Ctü ok n	. Tax	
		e Taba	kwaren:	Stück pi Stück pi Jahren	_	
64. Wie oft trinken Si	e Alkohol?					
F. Einma G. Zwei- H. Zwei-	Weiter bei Frage 68) I im Monat oder seltener bis viermal im Monat bis dreimal die Woche al oder öfter					
69. Bitte beurteilen S	Allgemeines B	hener		ngen gemad	ht bzw.	die
Situation in den letzte	en drei Monaten erlebt haben ^{©©} .	nie	selten	manch mal	häufig	sehr häufig
Befürchtung, dass passiert.	irgendetwas Unangenehmes	0	0	0	0	0
Ich bemühe mich v Anerkennung zu e	vergeblich, mit guten Leistungen rhalten.	0	0	0	0	0
Zeiten, in denen ic erfüllen habe.	h zu viele Verpflichtungen zu	0	0	0	0	0
Zeiten, in denen ic unterdrücken kann	h sorgenvolle Gedanken nicht	0	0	0	0	0
Obwohl ich mein b nicht gewürdigt.	estes gebe, wird meine Arbeit	0	0	0	0	0
Erfahrung, dass all habe.	es zu viel ist, was ich zu tun	0	0	0	0	0
Zeiten, in denen ich nicht damit aufhöre	h mir viele Sorgen mache und en kann.	0	0	0	0	0
Zeiten, in denen ich von mir erwartet wi	n nicht die Leistung bringe, die rd.	0	0	0	0	0
Zeiten, in denen m zur Last wird.	ir die Verantwortung für andere	0	0	0	0	0
Zeiten, in denen m wächst.	ir die Arbeit über den Kopf	0	0	0	0	0
Befürchtung, meine können.	e Aufgaben nicht erfüllen zu	0	0	0	0	0
Zeiten, in denen mi wachsen.	r die Sorgen über den Kopf	0	0	0	0	0
71. In den letzten beid	en Wochen					
	die ganze meisten Zeit	als	was mehre die Hälftea der Zeit	twas wenige als die Hälfte der Zeit	r ab und	zu zu keinem Zeitpunkt

© TICS, Hogrefe Verlag, Göttingen

war ich froh und guter Laune	0	0	0	0	0	0
habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt	0	0	0	0	0	0
habe ich mich energisch und aktiv gefühlt	0	0	0	0	0	0
habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt	0	0	0	0	0	0
war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren	0	0	0	0	0	0

Identifikation mit der beruflichen Rolle

73. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich fühle mich wohl mit meinem Beruf.	0	0	0	0	0
Ich erfülle gern die Wünsche der Gäste.	0	0	0	0	0
Auf meine Arbeit bin ich stolz.	0	0	0	0	0

Sind Sie eher	ein Morgen- og	ler ein Abendtyp?	
76. Wenn es nur nach ihrem eigenen könnten, wann würden sie dann aufs	Wohlbefinden gin		j frei einteilen
: Uhr			
77. Wenn es nur nach ihrem eigenen gestalten könnten, wann würden sie			illig frei
:Uhr		0!	-414 7-14
78. Wie sehr sind Sie von Ihrem Wec aufstehen müssen?	ker abhangig, wer	in Sie morgens zu einer be	stimmten Zeit
 Überhaupt nicht abhängig abhängig 	 Etwas abhängig 	 Ziemlich abhängig 	o Sehr
79. Wie leicht fällt es Ihnen üblicherv	veise morgens auf	zustehen?	
 Überhaupt nicht leicht 	o Nicht sehr leicht	 Ziemlich leicht 	 Sehr leicht
80. Wie wach fühlen Sie sich morgen	is in der ersten ha	lben Stunde nach dem Auf	wachen?
 Überhaupt nicht wach 	o Ein bisschen wa	ch o Ziemlich wach	 Sehr wach
81. Wie ist Ihr Appetit in der ersten h	alben Stunde nach	n dem Aufwachen?	
 Sehr gering 	 Ziemlich gering 	 Ziemlich gut 	 Sehr gut
82. Wie müde fühlen Sie sich morger	ns in der ersten ha	lben Stunde nach dem Auf	fwachen?
o Sehr müde	o Ziemlich müde	 Ziemlich frisch 	 Sehr frisch
83. Wenn Sie am folgenden Tag keind verglichen mit der üblichen Schlafen		en haben, wann gehen Sie	dann-
 Selten oder nie später Weniger als eine Stunde spät 1 bis 2 Stunden später Mehr als 2 Stunden später 	ter		
84. Sie haben beschlossen, sich kör wöchentlich eine Stunde zu trainiere Vorausgehend von Ihrem eigenen W dieser Zeit ein?	n; für ihn sei die b	este Zeit zwischen 8:00 un	d 9:00 Uhr.
 Ich wäre gut in Form Ich wäre ziemlich in Form Es wäre ziemlich schwierig für m Es wäre sehr schwierig für m 			
85. Um wie viel Uhr werden Sie aben	ds müde und habe	en das Bedürfnis, schlafen	zu gehen?
86. Sie möchten für einen 2-stündige beansprucht, in Bestform sein. Wenr Sie Ihren Tag völlig frei einteilen kön	n es nur nach Ihrer nten, welchen der	n eigenen Wohlbefinden g 4 Testzeiträume würden S	inge und wenn ie wählen?
∘ 8:00 bis 10:00 Uhr ∘ 11:00	bis 13:00 Uhr o	15:00 bis 17:00 Uhr o 19:0	0 bis 21:00 Uhr

um 22:	30 Uh	r zu E	ett g	eher	soll	ten,	wie	müd	e wä	iren	Sie c	lann	?					
														0	Sehr	müd	е	
doch ke	ine N	lotwei	ndigk	eit, a	ım nä	ichs	ten	Morg	gen z	u ei	ner k	esti	mmt	ett go en Z	egan eit	gen.		
verde zı verde zı	ır übli ır übli	chen Z	Zeit w Zeit w	ach i ach,	und d schla	öse	dana	ach r	och	ein v	venig n.							
len Tag	habe	n Sie	keine	e wei	chtw terer	ach Ver	e zw pflic	isch chtu	en 4 ngen	:00 ι . We	ınd 6 Iche	3:00 der	Uhr v nach	wach nfolg	sei ende	n. An en	n	
verde vo verde vo	orher o	ein Nic richtig	kerch schla	nen n ifen u	nache	en ur	nd na	ach c	ler N ein N	acht licke	wach rche	e scl n ma	hlafe chen	n. I.				
eilen. V	Venn	es nu	r nac	h Ihr	were em e	Arb igen	eit e en V	rledi Vohl	igen befir	und iden	köni ginç	nen : ge, w	sich /elch	Ihrei e de	n Tag r	3		
bis 10:0	00 Uh	r o	11:00	bis 1	13:00	Uhr	0	15:0	0 bis	17:0	0 Uh	ır o	19:0	0 bis	21:0	00 UI	nr	
al wöch : Ausge gkeit zu	entlic ehend i dies	h eine I von l er Zei	Stui hrem	nde z 1 eige	zu tra	inie	ren.	Für	ihn s	ei d	ie be	ste 2	Zeit z	wise	Freu	nd r: 22:0	ät 00	
/äre zier äre zier	mlich nlich s	in Fori schwie	rig fü		h													
nen, Si ag (ein:	e kön schlie	nen II eßlich	ire Ai der F	rbeits Paus	en), d	T sit	ätig	keit	ist in	tere	ssan	t un	it be d wi	trägt rd na	t 5 ich E	rfolç	9	
4 5			9	10	11			14	15	16			19	20	21	22	23	24
0 0	0	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
											Ū	J						0
r Tages: n.	zeit fi	ühlen	Sie s	ich II	hrer I	Mein	ung	nac	h am				uzer	ı Sie	bitte	e nui	r	0
r Tages: n. 4 5		ühlen 7 8	Sie s	ich II			ung 13	nac	h am 15				uzer 19	1 Sie	bitte		23	24
n.	6	7 8	9							ı bes	sten?	' Kre						
TOO' AAAA STAAAA SEET BEET VOICE	rhaupt r deinem doch ke Welche werde zu werde zu werde zu wache e acht mü den Tag sagt Ihn werde er werde vo werde nu en 2 Stu teilen. V iten wün bis 10:0 sich zu al wöch r. Ausge gkeit zu väre zier väre zier väre seh men, Sie Tag (eine he fünf 4 5	rhaupt nicht nicht nicht micht	rhaupt nicht müde deinem Grund sind doch keine Notwer Welcher der folger werde zur üblichen Ze werde zur üblichen Ze werde zur üblichen Ze wache erst später al acht müssen Sie fü den Tag haben Sie sagt Ihnen am ehes werde erst nach der werde vorher ein Nic werde vorher richtig werde nur vorher sch en 2 Stunden körpe deilen. Wenn es nur iten würden Sie wä bis 10:00 Uhr sich zu einem ans al wöchentlich einer. Ausgehend von I gkeit zu dieser Zei wäre gut in Form. wäre ziemlich schwie räre sehr schwierig fi men, Sie können Ih Tag (einschließlich he fünf aufeinande	rhaupt nicht müde deinem Grund sind Sie doch keine Notwendigk Welcher der folgenden werde zur üblichen Zeit w wache erst später als übli acht müssen Sie für ein den Tag haben Sie keine sagt Ihnen am ehesten z werde erst nach der Nach werde vorher ein Nickerch werde vorher richtig schla werde nur vorher schlafer en 2 Stunden körperlich deilen. Wenn es nur nac iten würden Sie wählen bis 10:00 Uhr o 11:00 sich zu einem anstreng al wöchentlich eine Stur r. Ausgehend von Ihren gekeit zu dieser Zeit ein wäre ziemlich in Form wäre ziemlich schwierig für men, Sie können Ihre Ar Tag (einschließlich der Ih he fünf aufeinanderfolg 4 5 6 7 8 9	deinem Grund sind Sie einig doch keine Notwendigkeit, a Welcher der folgenden Fälle werde zur üblichen Zeit wach werde zur üblichen Zeit wach werde zur üblichen Zeit wach, wache erst später als üblich at den Tag haben Sie keine weisagt Ihnen am ehesten zu? werde erst nach der Nachtwach verde vorher ein Nickerchen in werde vorher richtig schlafen uwerde nur vorher schlafen. En 2 Stunden körperlich schweiten. Wenn es nur nach Ihr iten würden Sie wählen? bis 10:00 Uhr o 11:00 bis des ich zu einem anstrengend al wöchentlich eine Stunde zu. Ausgehend von Ihrem eige gekeit zu dieser Zeit ein? wäre ziemlich in Form dare ziemlich schwierig für mich wen, Sie können Ihre Arbeits Tag (einschließlich der Paus he fünf aufeinanderfolgende 4 5 6 7 8 9 10	rhaupt nicht müde © Etwas deinem Grund sind Sie einige St doch keine Notwendigkeit, am nä Welcher der folgenden Fälle wird werde zur üblichen Zeit wach und s werde zur üblichen Zeit wach und d werde zur üblichen Zeit wach, schla wache erst später als üblich auf. acht müssen Sie für eine Nachtwa den Tag haben Sie keine weiterer sagt Ihnen am ehesten zu? werde erst nach der Nachtwache zu werde vorher ein Nickerchen mache werde vorher richtig schlafen und hi werde nur vorher schlafen. en 2 Stunden körperlich schwere teilen. Wenn es nur nach Ihrem ei ten würden Sie wählen? bis 10:00 Uhr © 11:00 bis 13:00 sich zu einem anstrengenden kö al wöchentlich eine Stunde zu tra r. Ausgehend von Ihrem eigenen igkeit zu dieser Zeit ein? wäre ziemlich schwierig für mich men, Sie können Ihre Arbeitszeit Fag (einschließlich der Pausen), o he fünf aufeinanderfolgenden Sta 4 5 6 7 8 9 10 11	rhaupt nicht müde o Etwas müd deinem Grund sind Sie einige Stunde doch keine Notwendigkeit, am nächs Welcher der folgenden Fälle wird bei werde zur üblichen Zeit wach und schlar werde zur üblichen Zeit wach und döse werde zur üblichen Zeit wach, schlafe di wache erst später als üblich auf. acht müssen Sie für eine Nachtwache den Tag haben Sie keine weiteren Ver sagt Ihnen am ehesten zu? werde erst nach der Nachtwache zu Bet werde vorher ein Nickerchen machen un werde vorher richtig schlafen und hinterl werde nur vorher schlafen. en 2 Stunden körperlich schwere Arb teilen. Wenn es nur nach Ihrem eigen iten würden Sie wählen? bis 10:00 Uhr o 11:00 bis 13:00 Uhr sich zu einem anstrengenden körpe al wöchentlich eine Stunde zu trainie r. Ausgehend von Ihrem eigenen Wol igkeit zu dieser Zeit ein? wäre ziemlich in Form väre ziemlich schwierig für mich wäre sehr schwierig für mich men, Sie können Ihre Arbeitszeit frei Tag (einschließlich der Pausen), die T the fünf aufeinanderfolgenden Stunde 4 5 6 7 8 9 10 11 12	rhaupt nicht müde © Etwas müde deinem Grund sind Sie einige Stunden s doch keine Notwendigkeit, am nächsten Welcher der folgenden Fälle wird bei Ihn werde zur üblichen Zeit wach und schlafe nie werde zur üblichen Zeit wach und döse dana werde zur üblichen Zeit wach, schlafe dann wache erst später als üblich auf. acht müssen Sie für eine Nachtwache zw den Tag haben Sie keine weiteren Verpflic sagt Ihnen am ehesten zu? werde erst nach der Nachtwache zu Bett gel werde vorher ein Nickerchen machen und na werde vorher richtig schlafen und hinterher r werde nur vorher schlafen. en 2 Stunden körperlich schwere Arbeit et teilen. Wenn es nur nach Ihrem eigenen W iten würden Sie wählen? bis 10:00 Uhr © 11:00 bis 13:00 Uhr © sich zu einem anstrengenden körperlich al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Ausgehend von Ihrem eigenen Wohlbet gkeit zu dieser Zeit ein? wäre ziemlich schwierig für mich wäre sehr schwierig für mich men, Sie können Ihre Arbeitszeit frei wäh fag (einschließlich der Pausen), die Tätig he fünf aufeinanderfolgenden Stunden w 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13	chaupt nicht müde	deinem Grund sind Sie einige Stunden später als doch keine Notwendigkeit, am nächsten Morgen z Welcher der folgenden Fälle wird bei Ihnen am eh werde zur üblichen Zeit wach und schlafe nicht wiede werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch werde zur üblichen Zeit wach, schlafe dann aber wied wache erst später als üblich auf. acht müssen Sie für eine Nachtwache zwischen 4 den Tag haben Sie keine weiteren Verpflichtungen sagt Ihnen am ehesten zu? werde erst nach der Nachtwache zu Bett gehen. werde vorher ein Nickerchen machen und nach der Nierde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nierde vorher schlafen. Den 2 Stunden körperlich schwere Arbeit erledigen teilen. Wenn es nur nach Ihrem eigenen Wohlbefin isten würden Sie wählen? Dis 10:00 Uhr 11:00 bis 13:00 Uhr 15:00 bis sich zu einem anstrengenden körperlichen Trainial wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn str. Ausgehend von Ihrem eigenen Wohlbefinden, wirden ziemlich in Form. Wäre ziemlich in Form wäre zeit ein? Wäre sehr schwierig für mich men, Sie können Ihre Arbeitszeit frei wählen und Ifag (einschließlich der Pausen), die Tätigkeit ist in he fünf aufeinanderfolgenden Stunden würden Sien 10 men würden Sien 11 12 13 14 15	deinem Grund sind Sie einige Stunden später als gew doch keine Notwendigkeit, am nächsten Morgen zu ein Welcher der folgenden Fälle wird bei Ihnen am eheste werde zur üblichen Zeit wach und schlafe nicht wieder ein werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein werde zur üblichen Zeit wach, schlafe dann aber wieder ein werde zur üblichen Zeit wach, schlafe dann aber wieder ein wache erst später als üblich auf. Jacht müssen Sie für eine Nachtwache zwischen 4:00 to den Tag haben Sie keine weiteren Verpflichtungen. Westen Stagt Ihnen am ehesten zu? Werde erst nach der Nachtwache zu Bett gehen. Werde vorher ein Nickerchen machen und nach der Nachtwache vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerwerde nur vorher schlafen. Jacht müssen Sie keine weiteren Verpflichtungen. Westende vorher ein Nickerchen machen und nach der Nachtwache zu Bett gehen. Werde erst nach der Nachtwache zu Bett gehen. Jacht mussen Sie keine weiteren Verpflichtungen. Westende vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerwerde vorher schlafen. Jacht mussen Sie keine weiteren Verpflichtungen. Westende vorher schlafen. Jacht mussen Sie keine weiteren Verpflichtungen. Westende vorher schlafen. Jacht mussen Sie keine weiteren Verpflichtungen. Westende vorher schlafen und hinterher noch ein Nickerwerde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerwerde nur vorher schlafen. Jacht mussen Sie keine Weiteren Verpflichtungen. Westende nur vorher schlafen und Ihren eigenen Wohlbefinden, wie schaften würden Schwierig für mich wäre ziemlich schwierig für mich wäre sehr schwierig für mich wäre schwierie schwierie schwierie schwierie schwierie schwi	chaupt nicht müde	rhaupt nicht müde o Etwas müde o Ziemlich müde deinem Grund sind Sie einige Stunden später als gewöhnlich zodoch keine Notwendigkeit, am nächsten Morgen zu einer besti Welcher der folgenden Fälle wird bei Ihnen am ehesten eintret werde zur üblichen Zeit wach und schlafe nicht wieder ein werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig, werde zur üblichen Zeit wach, schlafe dann aber wieder ein, wache erst später als üblich auf. acht müssen Sie für eine Nachtwache zwischen 4:00 und 6:00 den Tag haben Sie keine weiteren Verpflichtungen. Welche der sagt Ihnen am ehesten zu? werde erst nach der Nachtwache zu Bett gehen, werde vorher ein Nickerchen machen und nach der Nachtwache schwerde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen und vorher schlafen. Den 2 Stunden körperlich schwere Arbeit erledigen und können steilen. Wenn es nur nach Ihrem eigenen Wohlbefinden ginge, witten würden Sie wählen? Dis 10:00 Uhr o 11:00 bis 13:00 Uhr o 15:00 bis 17:00 Uhr o sich zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlos al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste zu Ausgehend von Ihrem eigenen Wohlbefinden, wie schätzen Sigkeit zu dieser Zeit ein? väre ziemlich in Form väre ziemlich schwierig für mich men, Sie können Ihre Arbeitszeit frei wählen und Ihre Arbeitszeit ge (einschließlich der Pausen), die Tätigkeit ist interessant unhe fünf aufeinanderfolgenden Stunden würden Sie wählen? 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18	deinem Grund sind Sie einige Stunden später als gewöhnlich zu Bedoch keine Notwendigkeit, am nächsten Morgen zu einer bestimmt Welcher der folgenden Fälle wird bei Ihnen am ehesten eintreten? werde zur üblichen Zeit wach und schlafe nicht wieder ein werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde zur üblichen Zeit wach, schlafe dann aber wieder ein. wache erst später als üblich auf. acht müssen Sie für eine Nachtwache zwischen 4:00 und 6:00 Uhr vielen Tag haben Sie keine weiteren Verpflichtungen. Welche der nach sagt Ihnen am ehesten zu? werde erst nach der Nachtwache zu Bett gehen. werde vorher ein Nickerchen machen und nach der Nachtwache schlafe werde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen werde nur vorher schlafen. en 2 Stunden körperlich schwere Arbeit erledigen und können sich teilen. Wenn es nur nach Ihrem eigenen Wohlbefinden ginge, welch isten würden Sie wählen? bis 10:00 Uhr o 11:00 bis 13:00 Uhr o 15:00 bis 17:00 Uhr o 19:00 sich zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zu zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zu zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zu zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zu zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zu zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zu zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zu zu einem anstrengenden Wellen zu zu einem anstrengenden Wellen zu einem anstrengen zu	chaupt nicht müde o Etwas müde o Ziemlich müde ost deinem Grund sind Sie einige Stunden später als gewöhnlich zu Bett grach keine Notwendigkeit, am nächsten Morgen zu einer bestimmten Zwelcher der folgenden Fälle wird bei Ihnen am ehesten eintreten? werde zur üblichen Zeit wach und schlafe nicht wieder ein werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig, werde zur üblichen Zeit wach, schlafe dann aber wieder ein, wache erst später als üblich auf. Jacht müssen Sie für eine Nachtwache zwischen 4:00 und 6:00 Uhr wach den Tag haben Sie keine weiteren Verpflichtungen. Welche der nachfolg sagt Ihnen am ehesten zu? Jewerde erst nach der Nachtwache zu Bett gehen, werde vorher ein Nickerchen machen und nach der Nachtwache schlafen, werde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen, werde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen, werde nur vorher schlafen. Jen 2 Stunden körperlich schwere Arbeit erledigen und können sich Ihreiteilen. Wenn es nur nach Ihrem eigenen Wohlbefinden ginge, welche de iten würden Sie wählen? Jeis 10:00 Uhr o 11:00 bis 13:00 Uhr o 15:00 bis 17:00 Uhr o 19:00 bis sich zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. Ein al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zwiser. Ausgehend von Ihrem eigenen Wohlbefinden, wie schätzen Sie Ihre gkeit zu dieser Zeit ein? Väre zue line Form. Väre ziemlich in Form Väre ziemlich in Form Väre ziemlich schwierig für mich Väre ziemlich schwierig für mich Jen 2 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20	chaupt nicht müde o Etwas müde o Ziemlich müde o Sehr deinem Grund sind Sie einige Stunden später als gewöhnlich zu Bett gegand doch keine Notwendigkeit, am nächsten Morgen zu einer bestimmten Zeit Welcher der folgenden Fälle wird bei Ihnen am ehesten eintreten? werde zur üblichen Zeit wach und schlafe nicht wieder ein werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde zur üblichen Zeit wach, schlafe dann aber wieder ein. wache erst später als üblich auf. acht müssen Sie für eine Nachtwache zwischen 4:00 und 6:00 Uhr wach sein den Tag haben Sie keine weiteren Verpflichtungen. Welche der nachfolgende sagt Ihnen am ehesten zu? werde erst nach der Nachtwache zu Bett gehen. werde vorher ein Nickerchen machen und nach der Nachtwache schlafen. werde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen. werde nur vorher schlafen. en 2 Stunden körperlich schwere Arbeit erledigen und können sich Ihren Tagteilen. Wenn es nur nach Ihrem eigenen Wohlbefinden ginge, welche der itten würden Sie wählen? bis 10:00 Uhr o 11:00 bis 13:00 Uhr o 15:00 bis 17:00 Uhr o 19:00 bis 21:00 sich zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. Ein Freu all wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zwischen r. Ausgehend von Ihrem eigenen Wohlbefinden, wie schätzen Sie Ihre igkeit zu dieser Zeit ein? väre ziemlich in Form. väre ziemlich in Form. väre ziemlich in Form räre sehr schwierig für mich räre sehr schwierig für mich räre sehr schwierig für mich men, Sie können Ihre Arbeitszeit frei wählen und Ihre Arbeitszeit beträgt 5 fag (einschließlich der Pausen), die Tätigkeit ist interessant und wird nach Ehe fünf aufeinanderfolgenden Stunden würden Sie wählen? 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21	rhaupt nicht müde o Etwas müde o Ziemlich müde o Sehr müd deinem Grund sind Sie einige Stunden später als gewöhnlich zu Bett gegangen. doch keine Notwendigkeit, am nächsten Morgen zu einer bestimmten Zeit Welcher der folgenden Fälle wird bei Ihnen am ehesten eintreten? werde zur üblichen Zeit wach und schlafe nicht wieder ein werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde erst später als üblich auf. acht müssen Sie für eine Nachtwache zwischen 4:00 und 6:00 Uhr wach sein. Ar den Tag haben Sie keine weiteren Verpflichtungen. Welche der nachfolgenden sagt Ihnen am ehesten zu? werde erst nach der Nachtwache zu Bett gehen. werde vorher ein Nickerchen machen und nach der Nachtwache schlafen. werde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen. werde vorher schlafen. en 2 Stunden körperlich schwere Arbeit erledigen und können sich Ihren Tag teilen. Wenn es nur nach Ihrem eigenen Wohlbefinden ginge, welche der titen würden Sie wählen? bis 10:00 Uhr o 11:00 bis 13:00 Uhr o 15:00 bis 17:00 Uhr o 19:00 bis 21:00 Ul sich zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. Ein Freund ral wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zwischen 22:0 r. Ausgehend von Ihrem eigenen Wohlbefinden, wie schätzen Sie Ihre gkeit zu dieser Zeit ein? wäre ziemlich in Form wäre ziemlich schwierig für mich märe sehr schwierig für mich märe sehr schwierig für mich märe sehr schwierig für mich men, Sie können Ihre Arbeitszeit frei wählen und Ihre Arbeitszeit beträgt 5 fag (einschließlich der Pausen), die Tätigkeit ist interessant und wird nach Erfolghe fünf aufeinanderfolgenden Stunden würden Sie wählen?	chaupt nicht müde o Etwas müde o Ziemlich müde o Sehr müde deinem Grund sind Sie einige Stunden später als gewöhnlich zu Bett gegangen. doch keine Notwendigkeit, am nächsten Morgen zu einer bestimmten Zeit Welcher der folgenden Fälle wird bei Ihnen am ehesten eintreten? werde zur üblichen Zeit wach und schlafe nicht wieder ein werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde zur üblichen Zeit wach und döse danach noch ein wenig. werde zur üblichen Zeit wach, schlafe dann aber wieder ein. wache erst später als üblich auf. acht müssen Sie für eine Nachtwache zwischen 4:00 und 6:00 Uhr wach sein. Am den Tag haben Sie keine weiteren Verpflichtungen. Welche der nachfolgenden sagt Ihnen am ehesten zu? werde erst nach der Nachtwache zu Bett gehen. werde vorher ein Nickerchen machen und nach der Nachtwache schlafen. werde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen. werde vorher schlafen. verde vorher schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen. werde nur vorher schlafen. verde vorher schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen. werde nur vorher schlafen. verde vorher schlafen. verde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen. werde nur vorher schlafen. verde vorher schlafen. verde vorher richtig schlafen und hinterher noch ein Nickerchen machen. werde nur vorher schlafen. verde vorher schlafen. verde vorher richtig schlafen und Ihren Tag teilen. Wenn es nur nach Ihrem eigenen Wohlbefinden ginge, welche der titen würden Sie wählen? bis 10:00 Uhr o 11:00 bis 13:00 Uhr o 15:00 bis 17:00 Uhr o 19:00 bis 21:00 Uhr sich zu einem anstrengenden körperlichen Training entschlossen. Ein Freund rät al wöchentlich eine Stunde zu trainieren. Für ihn sei die beste Zeit zwischen 22:00 r. Ausgehend von Ihrem eigenen Wohlbefinden, wie schätzen Sie Ihre gkeit zu dieser Zeit ein? väre gut in Form. väre ziemlich in Form märe ziemlich schwierig für mich märe schwierig für mich märe schwierig für mich märe schwierig für mich wäre schwierig für mich märe s

Sozialverhalten und Internetnutzung

Wenn Sie bis nach 20 Uhr arbeiten müssen, wie häufig tun Sie dann die folgenden Dinge, um das späte Arbeitsende auszugleichen?

	nie	selten	teils/teils	oft	sehr oft
Die späten Ladenöffnungszeiten nutzen (nach 20 Uhr)?				0	
lhren gewohnten Freizeitaktivitäten nachgehen, nur eben zu anderen Zeiten					
Vor oder nach dem Dienst etwas mit Arbeitskollegen unternehmen					
Mit Leuten im Internet reden (Chats, Communities, Foren, Online-Spiele)	0				
im Internet einkaufen statt in Läden		- · · ·			
Filme auf DVD oder auf dem PC anschauen statt im Fernsehen oder Kino					0
Fernseh-Life Streams im Internet oder YouTube anschauen					0
Mit Freunden über Messenger (wie ICQ oder Skype) oder Communities/Spiele reden statt sie zu treffen					
Verabredungen eher locker treffen und/oder nach der Arbeit per Handy fest machen					0
Sonstiges, und zwar					

Welche Veränderungen in bezug auf Ihren Freundeskreis haben sich seit Ihrer Ausbildung ergeben?

Wie häufig nutzen Sie die folgenden Anwendungen?

	täglich	Mehrmals pro Woche	Einmal pro Woche	Mehrmals im Monat	Einmal pro Monat	seltener
Communities (myspace, facebook. WkW)		0				
Instant Messenger (ICQ, msn)		0				
Chats		0				
email					0	
Online-Spiele						

Welche Veränderungen haben sich seit Ausbildungsbeginn genau ergeben? Tun sie die folgenden Dinge seltener oder häufiger als vorher?

*	Viel seltener	seltener	unverändert	häufiger	Viel häufiger
Freunde treffen					
Zeit mit meiner Familie verbringen					
Zeit mit meinem Freund/Freundin verbringen					
Neue Bekanntschaften schließen					
Zeit für meine Hobbies				0	
Im Internet surfen					
Fernsehen					
Online-Spiele				0	

Videos auf You Tube anschauen					
Messenger benutzen (ICQ, msn, Skype etc.)	0				0
Communities besuchen (myspace, WkW, meinVZ, facebook etc.)		0		0	
Mich an Gesprächen in Foren beteiligen			0	0	
Blogs schreiben und posten				0	
Fotos oder Videos hochlauden (auf eine Online- Plattform)	0			0	
Im Internet shoppen					
Einen Einkaufsbummel in der Stadt oder einem Shopping Center machen					
Musik hören					0
Auf Parties/in Discos/Kneipen gehen		0			
Sonstiges, und zwar					

Fühlen Sie sich oft zu müde und kaputt von der Arbeit um ihre Freizeit so zu gestalten wie vor Ihrer Ausbildung?

□ sehr häufig □ häufig □ unverändert □ se	lten 🗆 sehr selten
---	--------------------

Anlage 2: Itemquellen des Fragebogens

Arbeitszeit

- Arbeitszeit Std/Woche (Schlote)
- Überstunden (mein-frei.verdi)

Lage der Arbeitszeit

Wochenendarbeit (Schlote, Idee aus Forschungsbericht von A. Seibt)

Freizeit

- Am Stück arbeiten bevor Freitag (Eigenkonstruktion BGN)
- Tage am Stück frei (Eigenkonstruktion BGN)
- Ganze Wochenenden frei (Eigenkonstruktion BGN)
- Tage Urlaub in den letzten 12 Mon (Eigenkonstruktion BGN)

Planbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit

- Wie lange im voraus Dienstplan bekannt (Schlote, Erfahrung mit Handystudie)
- Planbarkeit der Freizeit
 - i. Items 1-3: (mein-frei.Verdi)
 - ii.Item 4-6: (Der Arbeitszeit-TÜV: IGM)

Auswirkungen der Arbeitszeit

- Einleitungsfrage Auswirkungen der Arbeit nach 22:00Uhr (Schlote)
 - i. Auswirkungen: (Mein-Frei, Verdi)
- Einleitungsfrage Auswirkungen Wochendendarbeit (Schlote) i. Auswirkungen: (Mein-Frei, Verdi)
- Zufriedenheit mit der Menge an Zeit die das Arbeitsregime lässt (SSI 4.1, gekürzt (alle Items außer Item g,i,j,l,n,p) leicht modifiziert)

Meine Arbeit

- Anforderungen und Belastungen (Udris & Riemann, SALSA; 1998, leicht modifiziert)
 - o Überforderung durch Arbeitsaufgaben (quant. + qual.)
 - o Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben (qual.)
 - o Belastendes Sozialklima (Kollegen)
 - o Belastendes Vorgesetzten Verhalten
 - o Belastungen durch äußere Tätigkeitsbedingungen
- Organisationale und soziale Ressourcen (Udris & Riemann SALSA; 1998, leicht modifiziert)
 - o Aufgabenvielfalt
 - o Qualifikationspotentiale der Arbeitstätigkeit
 - o Tätigkeitsspielraum
 - o Partizipationsmöglichkeiten
 - o Positives Sozialklima
 - o Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten

- Soziale Unterstützung (Udris & Riemann SALSA; 1998; modifiziert)
 - o Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte
 - o Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen
 - o Personen außerhalb der Arbeit
- Ergänzungsskalen aus dem DGB-Index (Version 2008, nach Fuchs)
 - o Arbeitsintensität
 - o Informationsfluss
 - o Betriebskultur (modifiziert) ergänzt um Konkurrenz (Schwinger)
 - o Emotionale Anforderung
 - o Einkommen (gekürzt um Rente)
 - o Sicherheit (DGB-Index)

Gesundheitszustand

- Allgemeine Frage zum Gesundheitszustand (ASD-Studie, FB 1, S. 8; 1 Item)
- Allg. Belästigung durch körperliche Beschwerden (Brähler et al. GBB 24 (ASD, FB 2, S. 15 oben in der dortigen Reihenfolge, Gewicht und Größe)

Schlaf

- Benötigte Schlafmenge (Knauth SSI modifiziert 2,3)
- · Schlaf Qualität, Menge, Schlafmittel (PSQI Gekürzt)

Gesundheitsverhalten

- Bewegungsverhalten: Sport (Eigenkonstruktuion BGN)
- Fernsehen (Eigenkonstruktion BGN)
- Rauchverhalten (Dlugosch & Krieger: Fragebogen zur Erfassung des Gesundheitsverhaltens: 06341-906261)
- Alkoholkonsum (Audit-C-Fragebogen: Claudia Spies, Universitätsklinikum Charité, Berlin)

Allgemeines Befinden

- Trierer Inventar zum chronischen Stress; Skala chronische Besorgnis (Schulz, P. et al. 2003. Hogrefe)
- · Wohlbefinden/Depressivität (WHO 5; Internet)

Identifikation mit der beruflichen Rolle

• 3 items (Eigenkonstruktion BGN)

Chronotyp

 Chronotyp (D-MEQ B. Griefhahn; Internet: http://www.arb-phys. uni-dortmund.de/forschung_praxis/projektgruppen/chronobiol/ morgenabendtyp/index.phphttp//:www.ifado.de/forschung_praxis/projektgruppen/chronobiol/morgenabentyp)

Sozialverhalten und Internetnutzung

Eigenkonstruktion

illiage =	1: Tabellen zu	I I I ugc I				
			Statistiken			
			Wie viele Samstage	Wie viele Samstage	Wie viele Sonntage	Wie viele Sonntage
		Wie viele ganze Wochenenden	müssen Sie durchschnittlich in einem Monat	müssen Sie durchschnittlich in einem Monat	müssen Sie durchschnittlich in einem Monat	müssen Sie durchschnittlich in einem Mona
		hatten Sie im letzten Monat frei?	arbeiten in der Saison ?	arbeiten außerhalb der Saison?	arbeiten in der Saison?	arbeiten außerhalb der Saison?
N	Gültig	610	629	623	626	62
•	Fehlend	25	6	12	9	1
Mittelwert		1,27	3,87	3,60	3,69	3,3
Standardfehler des Mittelwertes		,054	,048	,052	,054	,05
Median		1,00	4,00	4,00	4,00	4,0
Standardabw	eichung	1,337	1,209	1,296	1,361	1,38
Januaruabw	eichung	1,007	.,			
		Wann hab	en Sie frei?			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	regelmäßig am	200	31,5	31,9	31,9	
	unregelmäßig	426	67,1	68,1	100,0	
	Gesamt	626	98,6	100,0		
Fehlend	System	9	1,4	N		
Gesamt		635	100,0			
			"01			
		regeim	äßig am		T	
1		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	MO	13				
	DI	3				
	MI	4	,		10,4	
	DO	3				
	FR	2				
	SA	2				
	SO	6			17,2	
	MO/DI	39		20,3		
	MO/MI	4				
	MO/DO	3				
	MO/FR	2				
-	SO/MO	4				
	DI/MI	9				
	DI/FR	1				
	DI/SA	1	·			
	MI/DO	10				
	MI/SA	1				
	DO/FR	1				
	FR/SA	2				
	SA/SO	82				
	Gesamt	192)	
Fehlend	System	443				
		635	100,0	N .		1

	9	anze Wochenenden ha	atten Sie im letzt	en Monat frei?	
127		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	229	36,1	37,5	37,5
	1	173	27,2	28,4	65,9
	2	97	15,3	15,9	81,8
	3	40	6,3	6,6	88,4
	4	70	11,0	11,5	99,8
	5	1	,2	,2	100,0
	Gesamt	610	96,1	100,0	
ehlend	System	25	3,9		
Gesamt		635	100,0		
	Wie viele Samst	age müssen Sie durch		nem Monat arbeit	en
		in der Sa	ison ?		
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	47	7,4	7,5	7,5
	1	43	6,8	6,8	14,3
	2	95	15,0	15,1	29,4
	3	205	32,3	32,6	62,0
	4	239	37,6	38,0	100,0
	Gesamt	629	99,1	100,0	
ehlend	System	6	,9		
esamt		635	100,0		
	Wie viele Samsta	age müssen Sie durch	schnittlich in ein	nem Monat arbeit	en
**************************************	Wie viele Samsta	außerhalb de	r Saison?	Gültige	Kumulierte
ültig	Wie viele Samsta		r Saison? Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ültig		außerhalb de Häufigkeit 69	Prozent 10,9	Gültige Prozente 11,1	Kumulierte Prozente 11,1
ültig	0	außerhalb de Häufigkeit 69 55	Prozent 10,9 8,7	Gültige Prozente 11,1 8,8	Kumulierte Prozente 11,1 19,9
iültig	0	außerhalb de Häufigkeit 69	Prozent 10,9 8,7 18,6	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8
iültig	0 1 2	Außerhalb de Häufigkeit 69 55 118 195	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1
äültig	0 1 2 3	### Außerhalb de Häufigkeit 69 55 118 195 186	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8
	0 1 2 3 4 Gesamt	### Außerhalb de Häufigkeit 69 55 118 195 186 623	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1
ehlend	0 1 2 3 4	### Außerhalb de Häufigkeit 69 55 118 195 186	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1
Gültig Fehlend Gesamt	0 1 2 3 4 Gesamt System	### Außerhalb de Häufigkeit 69 55 118 195 186 623 12	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in eine	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0
Fehlend	0 1 2 3 4 Gesamt System	### Außerhalb de Häufigkeit 69 55 118 195 186 623 12 635 12 635 13 14 15 15 15 15 15 15 15	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in einelson?	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0 em Monat arbeite	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0
Fehlend Gesamt	0 1 2 3 4 Gesamt System	außerhalb de Häufigkeit 69 55 118 195 186 623 12 635 ge müssen Sie durchs in der Sai	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in einison?	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0 em Monat arbeite Gültige Prozente	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0 En Kumulierte Prozente
Fehlend Gesamt	0 1 2 3 4 Gesamt System Wie viele Sonnta	außerhalb de Häufigkeit 69 55 118 195 186 623 12 635 ge müssen Sie durchs in der Sai Häufigkeit 1	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in eines	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0 em Monat arbeite Gültige Prozente ,2	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0 en Kumulierte Prozente ,2
Fehlend Gesamt	0 1 2 3 4 Gesamt System Wie viele Sonnta	### Ausgrafia Au	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in eineson? Prozent ,2 12,3	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0 em Monat arbeite Gültige Prozente ,2 12,5	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0 En Kumulierte Prozente ,2 12,6
=ehlend Gesamt	0 1 2 3 4 Gesamt System Wie viele Sonnta	### Ausgrafic Au	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in eines	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0 em Monat arbeite Gültige Prozente ,2 12,5 6,5	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0 En Kumulierte Prozente ,2 12,6 19,2
=ehlend Gesamt	0 1 2 3 4 Gesamt System Wie viele Sonnta	### Aufigkeit Häufigkeit 69 55 118 195 186 623 12 635 #################################	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in einelson? Prozent ,2 12,3 6,5 16,2	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0 em Monat arbeite Gültige Prozente ,2 12,5 6,5 16,5	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0 En Kumulierte Prozente ,2 12,6 19,2 35,6
≓ehlend Gesamt	0 1 2 3 4 Gesamt System Wie viele Sonnta	### Aufigkeit Häufigkeit 69 55 118 195 186 623 12 635 #################################	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in einison? Prozent ,2 12,3 6,5 16,2 27,1	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0 em Monat arbeite Gültige Prozente ,2 12,5 6,5 16,5 27,5	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0 En Kumulierte Prozente ,2 12,6 19,2 35,6 63,1
- ehlend	0 1 2 3 4 Gesamt System Wie viele Sonnta	außerhalb de Häufigkeit 69 55 118 195 186 623 12 635 ge müssen Sie durchs in der Sai Häufigkeit 1 78 41 103 172 231	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in einsen? Prozent ,2 12,3 6,5 16,2 27,1 36,4	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0 em Monat arbeite Gültige Prozente ,2 12,5 6,5 16,5 27,5 36,9	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0 En Kumulierte Prozente ,2 12,6 19,2 35,6
Fehlend Gesamt Gültig	0 1 2 3 4 Gesamt System Wie viele Sonnta 0 0 1 2 3 4 Gesamt	### Ausgrafia Au	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in einison? Prozent ,2 12,3 6,5 16,2 27,1 36,4 98,6	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0 em Monat arbeite Gültige Prozente ,2 12,5 6,5 16,5 27,5	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0 En Kumulierte Prozente ,2 12,6 19,2 35,6 63,1
=ehlend Gesamt	0 1 2 3 4 Gesamt System Wie viele Sonnta	außerhalb de Häufigkeit 69 55 118 195 186 623 12 635 ge müssen Sie durchs in der Sai Häufigkeit 1 78 41 103 172 231	Prozent 10,9 8,7 18,6 30,7 29,3 98,1 1,9 100,0 schnittlich in einsen? Prozent ,2 12,3 6,5 16,2 27,1 36,4	Gültige Prozente 11,1 8,8 18,9 31,3 29,9 100,0 em Monat arbeite Gültige Prozente ,2 12,5 6,5 16,5 27,5 36,9	Kumulierte Prozente 11,1 19,9 38,8 70,1 100,0 En Kumulierte Prozente ,2 12,6 19,2 35,6 63,1

		außerhalb d		Gültige	Kumulierte	
		Häufigkeit	Prozent	Prozente	Prozente	
Gültig		1	,2	,2	,2	
	0	103	16,2	16,5	16,7	
	1	51	8,0	8,2	24,9	
	2	124	19,5	19,9	44,8	
	3	187	29,4	30,0	74,8	
	4	157	24,7	25,2	100,0	
	Gesamt	623	98,1	100,0		
Fehlend	System	12	1,9			
Gesamt		635	100,0	•		
		Korrelationen				
			Wie viele Stunden arbeiten Sie			
		Tage im Monat	durchschnittlich pro Tag?	Machen Sie Überstunden?		•
Tage im Monat	Korrelation	1	-,123**	-,141**		
	Signifikanz (2- seitig)		,003	,001		
	N	596	588	593		
Wie viele	Korrelation	-,123 ^{**}	1	,515 ^{**}	~	
Stunden arbeiter Sie durchschnittlich	Signifikanz (2- seitig)	,003		,000		
pro Tag?	N	588	623	620		
Machen Sie	Korrelation	-,141**	,515 ^{**}	1		
Überstunden?	Signifikanz (2-seitig)	,001	,000			
	N	593		631		
**. Die Korrelatio	n ist auf dem Nive	au von 0,01 (2-sei	tig) signifikant.			
		Fa	lizusammenfassı	ıng		
			Fä	ille		
	Gültig					
	Gi	iltig	Feh	lend	Ges	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
\$Arbeitszeiten ^a		Prozent	N			Prozent
THE RESIDENCE OF THE PARTY OF T	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
a. Gruppe	N	Prozent 99,7%	N 2	Prozent ,3%	N	Prozent
a. Gruppe	N 633	Prozent 99,7% eitszeiten (Mehrfa	N 2	Prozent ,3%	N	Prozent
a. Gruppe	N 633	Prozent 99,7% eitszeiten (Mehrfa	N 2 achantworten mö vorten Prozent	Prozent ,3% glich) Prozent der Fälle	N	Prozent
a. Gruppe Hä u	N 633	Prozent 99,7% eitszeiten (Mehrfa	N 2 achantworten mö vorten Prozent	Prozent ,3% glich) Prozent der Fälle	N	Prozent
a. Gruppe Hä u	N 633	Prozent 99,7% eitszeiten (Mehrfa	N 2 achantworten mö vorten Prozent 26,6% 26,7%	Prozent ,3% glich) Prozent der Fälle 28,9% 29,1%	N	Prozent
a. Gruppe	N 633 figkeiten von Arb Regelmäßig Regelmäßig	Prozent 99,7% eitszeiten (Mehrfa Antw N 183	N 2 achantworten mö vorten Prozent 26,6% 26,7%	Prozent ,3% glich) Prozent der Fälle 28,9%	N	Prozent
a. Gruppe Hä u	Regelmäßig Regelmäßig wechselnd Unregelmäßig Gelegentlich auf	Prozent 99,7% eitszeiten (Mehrfa Antw N 183 184 240	N 2 achantworten mö vorten Prozent 26,6% 26,7% 34,9% 5,4%	Prozent ,3% glich) Prozent der Fälle 28,9% 29,1% 37,9% 5,8%	N	Prozent
a. Gruppe Hä u	Regelmäßig Regelmäßig wechselnd Unregelmäßig Gelegentlich auf	Prozent 99,7% eitszeiten (Mehrfa Antw N 183 184	N 2 achantworten mö vorten Prozent 26,6% 26,7% 34,9% 5,4%	Prozent ,3% glich) Prozent der Fälle 28,9% 29,1% 37,9% 5,8% 7,0%	N	

			Statistiken			
		Machen Sie Überstunden?	Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Tag?	Welche Auswirkungen hat speziell die Arbeit nach 22:00 Uhr?	Ich arbeite nach 22:00 etwa mal im Monat	Wie lange im Voraus erfahre Sie normalerweise Ihren Dienstplan?
N	Gültig	631	623	629	411	63
	Fehlend	4	12	6	224	
Mittelwert		2,27	9,097	1,68	13,21	4,0
Standardfeh	ler des Mittelwertes	,026	,0567	,019	,392	,05
Median		2,00	9,000	2,00	15,00	5,0
Standardabweichung		,643	1,4161	,468	7,954	1,41
				1 1		
	-		Statistiken	1		
		Dienstplan	Arbeitsbeginn und/oder Arbeitsende verändern sich kurzfristig (1-2 Tage).	Kommt es vor, dass Ihre Arbeitszeit nicht planbar ist?	Werden Sie telefonisch aus dem Frei geholt?	Wie oft müsser Sie Dienste mi Ihren Kollegen tauschen?
N	Gültig	611	(1-2 rage).	612	615	62
	Fehlend	24	17	23	20	1
Mittelwert		2,61	2,13	2,01	1,81	1,8
Standardfeh	ler des Mittelwertes	,052	,034	,038	,030	,02
Median		3,00	2,00	2,00	2,00	2,0
Standardabweichung		1,275	,857	,939	,754	,68
		Machen Sie Ü	berstunden?			
				Gültige	Kumulierte	-
Gültig	Nein	Häufigkeit 68	Prozent 10,7	Prozente 10,8	Prozente 10,8	
	Gelegentlich	325	51,2	51,5	62,3	
	Oft	238	37,5	37,7	100,0	
	Gesamt	631	99,4	100,0	100,0	
		4	,6	100,0		
Fehlend	System					

				Gültige	Kumulierte	
		Häufigkeit	Prozent	Prozente	Prozente	
Gültig	6,0	3	,5	,5	,5	
	7,0	6	,9	1,0	1,4	
	7,5	8	1,3	1,3	2,7	
	8,0	230	36,2	36,9	39,6	
	8,5	26	4,1	4,2	43,8	
	9,0	167	26,3	26,8	70,6	
	9,5	6	,9	1,0	71,6	
	10,0	102	16,1	16,4	88,0	
	10,5	1	,2	,2	88,1	
	11,0	30	4,7	4,8	92,9	
	12,0	23	3,6	3,7	96,6	
	13,0	13	2,0	2,1	98,7	
	14,0	3	,5	,5	99,2	
	15,0	1	,2	,2	99,4	
	16,0	4	,6	,6	100,0	
	Gesamt	623	98,1	100,0		
Fehlend	System	12	1,9			
Gesamt		635	100,0			
	Welche Auswir	kungen hat spezi	ell die Arbeit nac	ch 22:00 Uhr?		
				Gültige	Kumulierte	
		Häufigkeit	Prozent	Prozente	Prozente	
Gültig	entfällt, ich arbeite nie nach 22:00 Uhr.	204	32,1	32,4	32,4	
	Ich arbeite nach 22:00 etwa	425	66,9	67,6	100,0	
3	Gesamt	629	99,1	100,0	-	
Fehlend	System	6	,9			
Gesamt		635	100,0			

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	23	3,6	5,6	5,6
	2	26	4,1	6,3	11,9
	3	19	3,0	4,6	16,5
	4	20	3,1	4,9	21,4
	5	12	1,9	2,9	24,3
	6	13	2,0	3,2	27,5
	7	6	,9	1,5	29,0
	8	14	2,2	3,4	32,4
	9	4	,6	1,0	33,3
	10	41	6,5	10,0	43,3
	11	1	,2	,2	43,6
	12	14	2,2	3,4	47,0
	13	2	,3	,5	47,4
	14	4	,6	1,0	48,4
	15	52	8,2	12,7	61,1
	16	5	,8	1,2	62,3
	17	3	,5	,7	63,0
	18	15	2,4	3,6	66,7
	19	5	,8	1,2	67,9
	20	71	11,2	17,3	85,2
	21	4	,6	1,0	86,1
	22	14	2,2	3,4	89,5
	23	5	,8	1,2	90,8
	24	2	,3	,5	91,2
	25	17	2,7	4,1	95,4
	26	4	,6	1,0	96,4
	27	2	,3	,5	96,8
	28	3	,5	,7	97,6
	29	. 1	,2	,2	97,8
	30	8	1,3	1,9	99,8
	31	1	,2	,2	100,0
	Gesamt	411	64,7	100,0	
ehlend	System	224	35,3		
esamt	1	635	100,0		

	wie lange im von	aus erfahren Sie n	ormalerweise Ih	ren Dienstplan?		
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	die Arbeits-zeiten sind immer gleich	76	12,0	12,0	12,0	
	mehr als 4 Wochen im Voraus	33	5,2	5,2	17,2	
	3 bis 4 Wochen im Voraus	28	4,4	4,4	21,6	
	1 bis 2 Wochen im Voraus	165	26,0	26,0	47,6	
	wenige Tage im Voraus	304	47,9	47,9	95,6	
	es gibt keinen Dienstplan	28	4,4	4,4	100,0	
	Gesamt	634	99,8	100,0		
Fehlend	System	1	,2			
Gesamt		635	100,0			
	Wie häufig kön	nen Sie mitreden	bezüglich Ihres I	Dienstplans?		
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
O"H"-	gar nicht	166	26,1	27,2	27,2	
Guitig		ALCOHOLOGICAL CONTRACTOR CONTRACT	,.	,		
Guitig	selten	109	17,2	17,8	45,0	
Gung		109 185				
Guitig	selten		17,2	17,8	45,0	
Guitig	selten manchmal	185	17,2 29,1	17,8 30,3	45,0 75,3	
Gültig	selten manchmal häufig	185 98	17,2 29,1 15,4	17,8 30,3 16,0	45,0 75,3 91,3	
Fehlend	selten manchmal häufig immer	185 98 53	17,2 29,1 15,4 8,3	17,8 30,3 16,0 8,7	45,0 75,3 91,3	
	selten manchmal häufig immer Gesamt	185 98 53 611	17,2 29,1 15,4 8,3 96,2	17,8 30,3 16,0 8,7	45,0 75,3 91,3	
Fehlend Gesamt	selten manchmal häufig immer Gesamt System	185 98 53 611 24 635	17,2 29,1 15,4 8,3 96,2 3,8 100,0	17,8 30,3 16,0 8,7 100,0	45,0 75,3 91,3 100,0	
Fehlend Gesamt	selten manchmal häufig immer Gesamt	185 98 53 611 24 635	17,2 29,1 15,4 8,3 96,2 3,8 100,0	17,8 30,3 16,0 8,7 100,0	45,0 75,3 91,3 100,0	
Fehlend Gesamt	selten manchmal häufig immer Gesamt System	185 98 53 611 24 635 der Arbeitsende von	17,2 29,1 15,4 8,3 96,2 3,8 100,0 Prändern sich ku	17,8 30,3 16,0 8,7 100,0 rzfristig (1-2 Tag Gültige Prozente	45,0 75,3 91,3 100,0	
Fehlend Gesamt	selten manchmal häufig immer Gesamt System	185 98 53 611 24 635	17,2 29,1 15,4 8,3 96,2 3,8 100,0 erändern sich ku	17,8 30,3 16,0 8,7 100,0 rzfristig (1-2 Tag	45,0 75,3 91,3 100,0	
Fehlend Gesamt	selten manchmal häufig immer Gesamt System Arbeitsbeginn und/od nie selten	185 98 53 611 24 635 der Arbeitsende von	17,2 29,1 15,4 8,3 96,2 3,8 100,0 Prändern sich ku Prozent 23,9 43,1	17,8 30,3 16,0 8,7 100,0 rzfristig (1-2 Tag Gültige Prozente	45,0 75,3 91,3 100,0	
Fehlend Gesamt	selten manchmal häufig immer Gesamt System Arbeitsbeginn und/od	185 98 53 611 24 635 der Arbeitsende von Häufigkeit 152 274 152	17,2 29,1 15,4 8,3 96,2 3,8 100,0 erändern sich ku Prozent 23,9 43,1 23,9	17,8 30,3 16,0 8,7 100,0 rzfristig (1-2 Tag Gültige Prozente 24,6	45,0 75,3 91,3 100,0 e). Kumulierte Prozente 24,6 68,9 93,5	
Fehlend Gesamt	selten manchmal häufig immer Gesamt System Arbeitsbeginn und/od nie selten	185 98 53 611 24 635 der Arbeitsende von Häufigkeit 152 274	17,2 29,1 15,4 8,3 96,2 3,8 100,0 Prändern sich ku Prozent 23,9 43,1	17,8 30,3 16,0 8,7 100,0 rzfristig (1-2 Tag Gültige Prozente 24,6 44,3	45,0 75,3 91,3 100,0 e). Kumulierte Prozente 24,6 68,9	
Fehlend Gesamt	selten manchmal häufig immer Gesamt System Arbeitsbeginn und/od nie selten oft	185 98 53 611 24 635 der Arbeitsende von Häufigkeit 152 274 152	17,2 29,1 15,4 8,3 96,2 3,8 100,0 erändern sich ku Prozent 23,9 43,1 23,9	17,8 30,3 16,0 8,7 100,0 rzfristig (1-2 Tag Gültige Prozente 24,6 44,3 24,6	45,0 75,3 91,3 100,0 e). Kumulierte Prozente 24,6 68,9 93,5	
Fehlend Gesamt	selten manchmal häufig immer Gesamt System Arbeitsbeginn und/oc nie selten oft immer	185 98 53 611 24 635 der Arbeitsende von Häufigkeit 152 274 152 40	17,2 29,1 15,4 8,3 96,2 3,8 100,0 erändern sich ku Prozent 23,9 43,1 23,9 6,3	17,8 30,3 16,0 8,7 100,0 rzfristig (1-2 Tag Gültige Prozente 24,6 44,3 24,6 6,5	45,0 75,3 91,3 100,0 e). Kumulierte Prozente 24,6 68,9 93,5	

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie	212	33,4	34,6	34,6
ading	selten	232	36,5	37,9	72,5
	oft	115	18,1	18,8	91,3
	immer	53	8,3	8,7	100,0
	Gesamt	612	96,4	100,0	
Fehlend	System	23	3,6		
Gesamt	- Joseph	635	100,0		
	We	erden Sie telefonisch a	aus dem Frei gel	nolt?	
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie	228	35,9	37,1	37,1
Ü	selten	287	45,2	46,7	83,7
	oft	86	13,5	14,0	97,7
	immer	14	2,2	2,3	100,0
	Gesamt	615	96,9	100,0	
Fehlend	System	20	3,1		
Gesamt		635	100,0		
	Wie oft n	nüssen Sie Dienste m	it Ihren Kollegen	tauschen?	
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie	213	33,5	34,4	34,4
9	selten	323	50,9	52,1	86,5
	oft	77	12,1	12,4	98,9
	immer	7	1,1	1,1	100,0
	Gesamt	620	97,6	100,0	
Fehlend	System	15	2,4		

Wie viele Samstage müssen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten missen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten missen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten missen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten missen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten missen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten missen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten missen Sie durchschnittlich in der Saison?			Korrel	ationen			
Samstage müssen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten in der Saison?			Kollei	auonen			
Pearson Samstage müssen Sie durchschnittlich im Monat arbeiten in der Saison? N			Samstage müssen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten in der	Samstage müssen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten außerhalb der	Sonntage müssen Sie durchschnittlich in einemMonat arbeiten in der	Sonntage müssen Sie durchschnittlich in einem Monat arbeiten außerhalb der	,
Signifikanz (2-seitig) Signifikanz (2-seitig) Signifikanz (2-seitig) Signifikanz (2-seitig) N Signifikanz (2-seitig) Signifikanz (2-	Samstage		1	,861**	,803**	,752 ^{**}	
Saison? Wie viele Samstage müssen Sie durchschnittlich m Monat arbeiten außerhalb der Sonntage müssen Sie durchschnittlich m Monat arbeiten n der Saison? Wie viele Saison? N 621 623 622 622 622 Me viele Sonntage müssen Sie durchschnittlich m Monat arbeiten n der Saison? N 623 624 625 626 626 627 Me viele Sonntage müssen Sie durchschnittlich m Monat arbeiten n der Saison? N 623 624 625 626 627 628 628 628 628 629 628 628 628	durchschnittlich			,000	,000	,000	
Samstage müssen Sie durchschnittlich m Monat arbeiten saußerhalb der Saison? Mie viele Sonntage müssen Sie durchschnittlich m Monat arbeiten saison? Mie viele Sonntage müssen Sie durchschnittlich m Monat arbeiten n der Saison? Vie viele Sonntage missen Sie durchschnittlich m Monat arbeiten n der Saison? Vie viele Sonntage missen Sie durchschnittlich m Signifikanz (2- seitig) Vie viele Sonntage missen Sie durchschnittlich m Signifikanz (2- seitig) Vie viele Sonntage missen Sie durchschnittlich n einem Monat rbeiten n der Sonntage missen Sie durchschnittlich n einem Monat rbeiten nußerhalb der N 620 622 622 623 622 623 622 623 623 622 623 623	Saison ?		629	621	623	620	
m Monat arbeiten außerhalb der Saison? N 621 623 622 622 Wie viele Sonntage müssen Sie durchschnittlich m einem Monat arbeiten nußerhalb der Sonntage nüssen Sie lurchschnittlich m einem Monat arbeiten nußerhalb der N 620 620 622 626 620 620 620 620 620 620	Samstage müssen Sie	Pearson	,861 ^{**}	1	,738 ^{**}	,788 ^{**}	
Saison? Nie viele Korrelation nach Roos** Roos**	m Monat arbeiten		,000	E	,000	,000	
Sonntage müssen Sie durchschnittlich m Monat arbeiten nichen müssen Sie Korrelation nach Pearson Noon neinem Monat Peiten nichen missen Sie korrelation nach pearson nichen müssen Sie korrelation nach neinem Monat arbeiten nichen müssen Sie Signifikanz (2- seitig) noon noon noon noon noon noon noon no		N	621	623	622	622	
m Monat seitig) m Monat seitig) m Monat seitig) m Monat seitig) N 623 622 626 622 Wie viele Sonntage Pearson nüssen Sie urchschnittlich in einem Monat rebeiten ußerhalb der N 620 622 622 623	Sonntage		,803**	,738**	1	,897**	
Saison? Vie viele Sonntage nüssen Sie urchschnittlich n einem Monat rbeiten ußerhalb der N Korrelation nach 752** 788	m Monat urbeiten		,000,	,000		,000	
Foundage nüssen Sie urchschnittlich neinem Monat rbeiten ußerhalb der N 620 622 623		N	623	622	626	622	
reinem Monat seitig) rbeiten ußerhalb der N 620 622 623	Sonntage nüssen Sie	Pearson	,752**	,788**	,897**	1	
0201 0221 6231	einem Monat rbeiten		,000	,000	,000		
alsoft:	ußerhalb der aison?	N	620	622	622	623	

Aniag	e 2_2: Tabe	ich i i uge =					
			Statistiken				
		Fühlen Sie sich oft zu müde und kaputt von der Arbeit, um Ihre Freizeit so zu gestalten wie vor Ihrer	auf meine	Wochenend- arbeit hat Auswirkungen auf meine		0000 5 1	MI IOE D. I
N	O THE	Ausbildung?	Gesundheit	Gesundheit 532	Schlafwert 593	SSCS Rohwert 584	WHO5 Rohwert
N	Gültig	586	406	89	28	37	14
	Fehlend	35	215			10,2757	13,919
Mittelwer		3,73	2,35	2,11	5,9815		
Standard Mittelwer	fehler des tes	,045	,059	,052	,12590	,30916	,21240
Median		4,00	2,00	2,00	6,0000	9,0000	14,0000
Standard	labweichung	1,089	1,180	1,203	3,06594	7,47123	5,23303
			Statistiken				
		Erschöpfungs- neigung	Magen- beschwerden	Glieder- schmerzen	Herz- beschwerden	Beschwerde- druck	6
N	Gültig	603	599	593	606	564	
	Fehlend	18	22	28	15	57	
Mittelwer	t	6,9453	3,5459	9,5143	3,7409	23,5638	
Standard Mittelwer	lfehler des tes	,20377	,17053	,25675	,17959	,71921	
Median		6,0000	2,0000	9,0000	2,0000	21,0000	
Standard	labweichung	5,00385	4,17359	6,25231	4,42090	17,08035	
			J A . L . L	lana Fuelania an ar	taltan wia		
Funien	Sie sich oft zu n	nüde und kaputt vor vor Ihrer	der Arbeit, um Ausbildung?	inre Freizeit so zu	gestaiten wie		
				Gültige	Kumulierte		
		Häufigkeit	Prozent	Prozente	Prozente		
Gültig	sehr selten	Häufigkeit 26	Prozent 4,2		Prozente 4,4		
Gültig	sehr selten			Prozente	the facility of the second		
Gültig		26	4,2	Prozente 4,4	4,4		
Gültig	selten	26 65	4,2 10,5	Prozente 4,4 11,1	4,4 15,5		
Gültig	selten unverändert	26 65 96	4,2 10,5 15,5	Prozente 4,4 11,1 16,4	4,4 15,5 31,9		
Gültig	selten unverändert häufig	26 65 96 253	4,2 10,5 15,5 40,7	Prozente 4,4 11,1 16,4 43,2	4,4 15,5 31,9 75,1		
Gültig	selten unverändert häufig sehr häufig	26 65 96 253 146	4,2 10,5 15,5 40,7 23,5	Prozente 4,4 11,1 16,4 43,2 24,9 100,0	4,4 15,5 31,9 75,1		

	Arbeit nac	h 22 Uhr hat Auswi	rkungen auf me	ine Gesundheit			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente		
Gültig	trifft gar nicht zu	115	18,5	28,3			
	trifft weniger zu	127	20,5	31,3	59,6		
	teils/teils	99	15,9	24,4	84,0		
	trifft überwiegend zu	37	6,0	9,1	93,1		
	trifft voll zu	28	4,5	6,9	100,0		
	Gesamt	406	65,4	100,0			
Fehlend	System	215	34,6				
Gesamt		621	100,0				
	Wochener	idarbeit hat Auswir	kungen auf mei	ne Gesundheit			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente		
Gültig	trifft gar nicht zu	220	35,4	41,4	41,4		
	trifft weniger zu	140	22,5	26,3	67,7		
	teils/teils	103	16,6	19,4	87,0		
	trifft überwiegend zu	34	5,5	6,4	93,4		
	trifft voll zu	35	5,6	6,6	100,0		
	Gesamt	532	85,7	100,0			
Fehlend	System	89	14,3				
Gesamt		621	100,0				
Ressou	rcen						
			Stat	istiken			
		Wie schätzen Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszu- stand ein?	DM:	ВМІ_		Wie viele Stunden pro Woche machen	
١	Gültig	608	BMI 605	klassifiziert 605	Rauchen Sie? 618	Sie Sport? 605	
	Fehlend	13	16	16	3		
/littelwert		2,58	22,4223	2,0926	1,66	16	
Standardf ⁄Iittelwert	ehler des	,040	,14644	,02954	,019	3,307 ,1879	
/ledian		3,00	21,8300	2,0000	2,00	2,000	
Standarda	abweichung	,998	3.60185	,72653	,475	4,6211	
			0,00,00	. , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	.4/31		

Häufic	gkeitstabelle				
1100011					
	Wie schätze	n Sie Ihren allgem	einen Gesundhe	itszustand ein?	
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ausgezeichnet	86	13,8	14,1	14,1
	gut	212	34,1	34,9	49,0
	zufriedenstellend	194	31,2	31,9	80,9
	weniger gut/ eingeschränkt	103	16,6	16,9	97,9
	schlecht	13	2,1	2,1	100,0
	Gesamt	608	97,9	100,0	
Fehlend	System	13	2,1		
Gesamt		621	100,0		
		BMI_kla	ssifiziert	Gültige	Kumulierte
		Häufigkeit	Prozent	Prozente	Prozente
Gültig	Untergewicht	109	17,6	18,0	18,0
	Normalgewicht	356	57,3	58,8	76,9
	Übergewicht	115	18,5	19,0	95,9
	Adipositas	25	4,0	4,1	100,0
	Gesamt	605	97,4	100,0	
Fehlend	System	16	2,6		
Gesamt		621	100,0		
4		Rauch	en Sie?		
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein	211	34,0	34,1	34,1
	ja	407	65,5	65,9	100,0
	Gesamt	618	99,5	100,0	
Fehlend	System	3	,5		
Gesamt		621	100,0		
			Action (Action (Action (Action) (Action) (Action) (Action) (Action) (Action)		

			A	nlage 2_2	Tabellen	Frage 2				
			Schlafstö- rungen	Erschöp- fungsnei- gung	Magenbe- schwerde n	Glieder- schmer- zen	Herzbe- schwerde n	Beschwer- dedruck	SSCS T-Wert	WHO5
Spearman-	Soziale	r	-,147**	-,282**	204**	216**	269**	295**	-,260 ^{**}	-,133
Rho	Unterstüt- zung	Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,00
		N	596	598	594	588	601	559	579	60
	Auf Ihren	rt	-,158 ^{**}	-,323**	-,218**	-,294**	-,270**	-,331**	-,288**	-,129
	Vorgesetz- ten	Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,00
		N	599	601	597	591	604	562	582	60
	Auf Ihre	r	-,169 ^{**}	-,259**	-,236**	-,231**	-,271**	-,292**	-,198**	-,125
14	Arbeitskol- legen und -	Sig. (2-seitig)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,00
	kolle-ginnen	N	599	601	597	591	604	562	582	60
		r	,031	,018	,036	,098*	,013	,039	,004	-,04
	Personen außerhalb der Arbeit.	Sig. (2-seitig)	,442	,659	,383	,017	,753	,352	,932	,3
	der Arbeit.	N	597	599	595	589	602	560	580	60
	ВМІ	r	-,133 ^{**}	-,157 ^{**}	-,043	-,140**	-,101*	-,142**	-,064	-,10
		Sig. (2-seitig)	,001	,000	,298	,001	,014	,001	,130	,01
		N	586	587	584	577	590	549	569	59
	Wie viele	r	-,072	-,183**	-,113**	-,161**	-,100*	-,172**	-,044	-,09
	Stunden pro Woche machen Sie	Sig. (2-seitig)	,082	,000	,006	,000	,015	,000	,293	,02
	Sport?	N	587	588	584	578	592	550	569	59
	Rauchen	r	-,031	,027	.093*	,000	,045	,047	,049	-,07
	Sie?	Sig. (2-seitig)	,442	,508	,023	,991	,274	,270	,243	,06
		N	599	600	596	590	603	561	581	60
	Wie oft	r	,062	,022	,053	-,023	-,005	,008	.090*	,01
	trinken Sie Alkohol?	Sig. (2-seitig)	,131	,588	,194	,575	,903	,845	,030	,81
		N	600	602	598	592	605	563	583	60

Regi	essionen								
	Aufgenomme	ne/Entfernte Vari	ablen		14.5				
Modell		nommene riablen	Entfernte Variablen	Methode					
1	Auf Ihre Arbe	itskollegen und - eginnen, Vorgesetzten ^a	7	Einschluss					
a. Alle	gewünschten Va	ariablen wurden e	ingegeben.						
				Modelizusam	monfooung				
	T			Modelizusam	memassung	Ände	ar un acctaticati		
			Korrigiertes	Standard- fehler des	Änderung in	Änderung in	erungsstatistil	ken	Sig. Änderung ir
Modell	R	R-Quadrat	R-Quadrat	Schätzers	R-Quadrat	F	df1	df2	F
1	,309°	,096	,092	,	,096	30,558	2	578	,000
a. Einfl	ussvariablen : (k	Constante), Auf Ih	re Arbeitskolle	egen und -koll	eginnen, Auf I	hren Vorgeset	zten		
			ANOVA ^b						
		Quadrat-		Mittel der					
Modell	Pogranaian	summe	df	Quadrate	F	Sig.			
•	Regression Nicht stan- dardisierte Residuen	3108,732 29400,917	578	1554,366 50,867	30,558	,000ª			
	Gesamt	32509,649	580						
a Finfli		onstante), Auf Ihi		gon und kolk	ainnan Auf II				
	ngige Variable:		- Albeitskolle	gen und -kolle	egirineri, Aur ii	iren vorgeset	zteri		
			k	oeffizienten ^a					
		Nicht standa Koeffizie		Standardi- sierte Koeffizien- ten			Kollinearitä	tsstatistik	
Modell		Regressions- koeffizientB	Standard- fehler	Beta	т	Sig.	Toleranz	VIF	
	(Konstante)	18,331	1,276		14,362	,000			
	Auf Ihren Vorgesetz- ten	-1,537	,247	-,263	-6,223	,000	,879	1,137	
	Auf Ihre Arbeitskol- legen und - kolleginnen	-,741	,326	-,096	-2,274	,023	,879	1,137	
a. Abhä	ngige Variable:	SSCS Rohwert							

		Koll	inearitätsdiag	gnose ^a					
					Varianzanteile	Э			
Modell	Dimension	Eigenwert	Konditions- index	(Konstante)	Auf Ihren Vorgesetz- ten	Auf Ihre Arbeitskol- legen und - kolleginnen			
1	1	2,895	1,000	,01	,01	,01			
	2	,074	6,243	,13	,99	,11			
	3	,030	9,778	,87	,00	,89			
a. Abha	angige Variable:	SSCS Rohwert							
	Aufranaman	- /F							
	Aulgenommer	ne/Entfernte Vari	abien						
Modell		Aufgenommene Variablen		Entfernte Variablen	Methode	1.			
1	Belastend	ziale Unterstützu Wochenendarbeit des Vorgesetzten en Sie Überstund	verhalten,		Einschluss				
a. Alle (gewünschten Va	ariablen wurden e	ingegeben.						
	-1			Modelizusamı	menfassung				
				Standard-		Ände	rungsstatistik	en	
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	fehler des Schätzers	Änderung in R-Quadrat		df1	df2	Sig. Ände rung in F
	,201 ^a	,041	,034	5,03378	,041	5,901	4	559	,00
ı. Einflu	ssvariablen : (K Ma	onstante), Sozial ichen Sie Überstu	e Unterstützui nden?	ng, Wochenen	darbeit, Belas	tendes Vorges	etztenverhal	ten,	
			ANOVA ^b						
/lodell		Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.			
	Regression	598,066	4	149,517	5,901	,000 ^a			
	Nicht stan- dardisierte Residuen	14164,492	559	25,339					
	Gesamt	14762,559	563						
	Bel	onstante), Soziale astendes Vorges	Unterstützur etztenverhalte	g, Wochenen	darbeit, e Überstunder	1?			
		WHO5 Rohwert							

			K	oeffizienten					
		Nicht standa Koeffizie		Standardi- sierte Koeffizien- ten			Kollinearität	estatistik	
		Regressions	Standard-	Data	_	Cia	Toleranz	VIF	
/lodell	(Konstante)	koeffizientB 13,340	fehler 1,773	Beta	7,525	Sig. ,000	TOICIANZ	VII	
	Wochen- endarbeit	,151	,048	,142	3,126	,002	,828	1,208	
	Machen Sie Überstun- den?	,170	,376	,021	,452	,652	,779	1,285	
	Belasten- des Vorge- setztenver- halten	,169	,243	,032	,694	,488	,804	1,244	
	Soziale Unterstüt- zung	-,610	,307	-,091	-1,989	,047	,825	1,212	
a. Abhäı	ngige Variable:	WHO5 Rohwert							
			Kollin	earitätsdiagn	iose ^a				
					V	arianzanteile/			
Madall	Dimension	Eigenwert	Konditions- index	(Konstante)	Wochen- endarbeit	Machen Sie Überstun- den?	Belasten- des Vorge- setztenver- halten	Soziale Unterstüt- zung	
Modell 1	1	4,752	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	
	2	,108	6,648	,00	,00	,01	,47	,12	
	3	,084	7,513	,01	,55	,05	,16	,06	
	4	,046	10,151	,00	,42	,86	,10	,01	
	5	,010	21,603	,99	,03	,09	,27	,81	
a. Abhä	ngige Variable:	WHO5 Rohwert							
	Aufgenommer	ne/Entfernte Vari	ablen						
		Aufgenommeine		Entfernte					
Modell 1	Macl	Variablen f Ihren Vorgesetzt Wochenendarbeit nen Sie Überstund desVorgesetzten	, den?,	Variablen .	Methode Einschluss				
a. Alle (gewünschten V	ariablen wurden e	ingegeben.						
	5								
		-		Modelizusam	nmenfassung				
						Änd	lerungsstatisti	ken	
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standard- fehler des Schätzers	Änderung in R-Quadrat	F	df1	df2	Sig. Änderung F
1	197	a ,039		5,03747				562	,00
- F:-0	ucayariablan : /	Konstante), Auf Ih	ren Vorgeset	zten Wochen	endarbeit Ma	chen Sie Übe	rstunden?.		

			ANOVA ^b					
		Quadrat-	***************************************	Mittel der				
Modell	-	summe	df	Quadrate	F	Sig.		
1	Regression	577,069	4	144,267	5,685	,000 ^a		
	Nicht standardi- sierte	14261,369	562	25,376				
	Residuen							
	Gesamt	14838,437	566					
a. Einflu		Constante), Auf Ih			ndarbeit, Mac	hen Sie Übers	stunden?,	
o. Abhä		WHO5 Rohwert	JOOLE LOTT OTTICE	ion				
						4.		
	-		K	oeffizienten ^a	ļ			
49				Standardi-				
				sierte				
		Nicht standa		Koeffizien-			Mallin '4"	
		Koeffizie		ten			Kollinearitä	itsstatistik
Modell		Regressions- koeffizientB	Standard- fehler	Beta	т	Sig.	Toleranz	VIF
logen	(Konstante)	11,888	1,457	Dota	8,162	,000	TOTOTUTE	711
	Wochen- endarbeit	,158	,048	,150	3,292	,001	,824	1,214
	Machen Sie Überstun- den?	,213	,376	,027	,567	,571	,771	1,297
	Belasten- des Vorgesetz- tenverhalten	,143	,259	,027	,553	,581	,707	1,415
	Auf Ihren Vorgesetz- ten	-,286	,196	-,071	-1,462	,144	,716	1,396
a. Abhä	ngige Variable:	WHO5 Rohwert						
			Kollin	earitätsdiagn	ose ^a			
					V	/arianzanteile		
Modell	Dimension	Eigenwert	Konditions- index	(Kon- stan- te)	Wochen- endarbeit	Machen Sie Überstun- den?	Belasten- des Vorgesetz- tenverhal- ten	Auf Ihren Vorgesetz- ten
1	1	4,666	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,188	4,982	,00	,01	,01	,12	,31
	3	,084	7,472	,01	,51	,04	,32	,05
	4	,047	10,015	,00	,46	,79	,13	,01
		,016	17,076	,99	,02	,15	,43	,63
	5	.0101						

odell R R-Quadrat R-Quadrat Schätzers R-Quadrat F df1 df2 F 5,514a 2,64 2,56 14,64725 2,64 35,342 5 493 0,0 Einflussvariablen : (Konstante), Soziale Unterstützung, Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ und quantitativ), emotionale Anforderungen, Belastendes Vorgesetztenverhalten, Arbeitsintensität ANOVAb		Aufgenommen	e/Entfernte Vari	ablen						
Continue						Entfernte				
Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ und quartitativ), emotionale Anforderungen, Belastendes Vorgesetztenwerhalten, Arbeitsintensität Anderung in Anderung in Anderung in Anderung in Anderung in Anderungen Anderungen, Belastendes Vorgesetztenwerhalten, Arbeitsintensität Anderung in And						Variablen	Methode			
Model			ng durch die Arbe quantita emotionale Anfo	eitsaufgaben (d etiv), orderungen,		•	Einschluss			
Model zusammenfassung	Alla d				itsiriterisitat					
Nicht standardisierte Residuen	Alle (jewunschten va	riabien wurden e	ingegeben.						
Nicht standardisierte Residuen					Modellzueam	menfassuna				
Signadard		T					Ända	w.m.maatatiatile		
1,514	lodell		R-Quadrat	•	fehler des		Änderung in			Änderung i
Einflussvariablen : (Konstante), Soziale Unterstützung, Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ und quantitativ), emotionale Anforderungen, Belastendes Vorgesetztenverhalten, Arbeitsintensität ANOVA* ANOVA*	odeli	THE RESIDENCE AND ADDRESS OF THE PERSON NAMED IN	NAME AND ADDRESS OF THE OWNER, WHEN PERSON NAMED IN			THE RESERVE AND DESCRIPTION OF THE PERSON NAMED IN	NAME AND ADDRESS OF THE OWNER, WHEN PERSONS AND ADDRESS O	THE RESERVE OF THE PERSON NAMED IN	THE RESERVE OF THE PERSON NAMED IN	,00
ANOVA* A	Einflu	ıssvariablen : (K				, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		ben (qualitativ	und quanti	
Regression 37911,684 5 7582,337 35,342 ,000°		em	otionale Anforde	rungen, Belas	tendes Vorge	setztenverhal	ten, Arbeitsinte	ensität	7	,,
Regression 37911,684 5 7582,337 35,342 ,000°										
Regression 37911,684 5 7582,337 35,342 ,000°				ANOVA ^b						
Regression 37911,684 5 7582,337 35,342 ,000°			Quadrat-		Mittel der					
Regression 37911,684 5 7582,337 35,342 ,,000*	lodell			df		F	Sig.			
Nicht standardisierte Residuen Gesamt 143680,906 498		Regression	OCCUPANTO DE LA CONTRACTO DE L	THE RESERVE OF THE PERSON NAMED IN						
Gesamt		Nicht stan-					,000			
Einflussvariablen : (Konstante), Soziale Unterstützung, Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ und quantitativ), emotionale Anforderungen, Belastendes Vorgesetztenverhalten, Arbeitsintensität		l					1			
Abhängige Variable: Beschwerdedruck		Residuen								
Nicht standardisierte Koeffizienten Regressions- Standardisierte Koeffizienten Regressions- Standardisierte Koeffizienten Regressions- Standardisierte Regressions- Sig. Toleranz VIF Sig. Toleranz Toleranz VIF Sig. Tole		Gesamt ussvariablen : (K em	onstante), Sozial otionale Anforde	le Unterstützu rungen, Belas					und quanti	tativ),
Nicht standardisierte Koeffizienten		Gesamt ussvariablen : (K em	onstante), Sozial otionale Anforde	le Unterstützu rungen, Belas					und quanti	tativ),
Code KoeffizientB fehler Beta T Sig. Toleranz VIF		Gesamt ussvariablen : (K em	onstante), Sozial otionale Anforde	le Unterstützu rungen, Belas k	stendes Vorge	setztenverhal			und quanti	tativ),
Überforderung durch Arbeitsaufgaben 4,613 1,257 ,184 3,671 ,000 ,595 1,681 Arbeitsaufgaben 1,938 1,251 ,082 1,550 ,122 ,540 1,853 emotionale Anforderungen 3,683 ,955 ,192 3,858 ,000 ,606 1,650 Belastendes Vorgesetzterverhalten 2,067 ,847 ,121 2,439 ,015 ,612 1,635 Soziale Unterstützung -2,365 ,990 -,106 -2,389 ,017 ,761 1,314		Gesamt ussvariablen : (K em	onstante), Sozial lotionale Anforde Beschwerdedruc Nicht standa	e Unterstützu rungen, Belas k k	Koeffizienten ⁶ Standardisierte Koeffizien-	setztenverhal		ensität		tativ),
rung durch Arbeitsaufgaben Arbeitsintensität emotionale Anforderungen Belastendes Vorgesetztenverhalten Soziale Unterstützung Arbeitsintensität 1,938 1,251 ,082 1,550 ,122 ,540 1,853 1,858 1,000 ,606 1,650 1,	Abhä	Gesamt ussvariablen : (K em ungige Variable:	onstante), Sozial otionale Anforde Beschwerdedruc Nicht standa Koeffizie Regressions-	e Unterstützu rungen, Belas k k ardisierte enten Standard- fehler	Koeffizienten ⁶ Standardisierte Koeffizienten ten	setztenverhal	ten, Arbeitsinte	ensität Kollinearitä	utsstatistik	tativ),
tensität emotionale 3,683 ,955 ,192 3,858 ,000 ,606 1,650 Anforderungen Belastendes Vorgesetztenverhalten Soziale Unterstützung 9,000		Gesamt ussvariablen : (Konstante)	onstante), Sozial otionale Anforde Beschwerdedruc Nicht standa Koeffizie Regressions- koeffizientB 1,082	e Unterstützu rungen, Belas k ardisierte enten Standard- fehler 5,781	Koeffizienten ^c Standardisierte Koeffizienten ten Beta	setztenverhal	sig.	Kollinearitä Toleranz	utsstatistik VIF	tativ),
Anforde- rungen Belasten- des Vorgesetz- tenverhalten Soziale Unterstüt- zung Anforde- rungen 2,067 ,847 ,121 2,439 ,015 ,612 1,635 1,635 -2,365 ,990 -,106 -2,389 ,017 ,761 1,314	Abhä	Gesamt ussvariablen : (K em ungige Variable: (Konstante) Überforderung durch Arbeitsauf-	onstante), Sozial otionale Anforde Beschwerdedruc Nicht standa Koeffizie Regressions- koeffizientB 1,082	e Unterstützu rungen, Belas k ardisierte enten Standard- fehler 5,781	Koeffizienten ^c Standardisierte Koeffizienten ten Beta	setztenverhal	sig.	Kollinearitä Toleranz ,595	utsstatistik VIF	tativ),
Belasten- des Vorgesetz- tenverhalten Soziale Unterstüt- zung Unterstüt- zung 2,067 ,847 ,121 2,439 ,015 ,612 1,635 1,635 -2,389 ,017 ,761 1,314	Abhä	Gesamt ussvariablen : (Kenstante) (Konstante) Überforderung durch Arbeitsaufgaben Arbeitsin-	onstante), Sozial otionale Anforde Beschwerdedruc Nicht standa Koeffizie RegressionskoeffizientB 1,082 4,613	e Unterstützu rungen, Belas k ardisierte enten Standard- fehler 5,781 1,257	Koeffizienten Standardisierte Koeffizienten Beta ,184	T ,187	Sig. ,852 ,000	Kollinearitä Toleranz ,595	virstatistik VIF 1,681	tativ),
Unterstüt- zung	Abhä	Gesamt ussvariablen: (Kenstante) (Konstante) Überforderung durch Arbeitsaufgaben Arbeitsintensität emotionale Anforde-	Nicht standa Koeffizie Regressions- koeffizientB 1,082 4,613	e Unterstützu rungen, Belas k ardisierte enten Standard- fehler 5,781 1,257	Standardisierte Koeffizienten Ekoeffizienten Beta ,184	T ,187 3,671	Sig. ,852 ,000	Kollinearitä Toleranz ,595	virstatistik VIF 1,681	tativ),
Abhängige Variable: Beschwerdedruck	Abhä	(Konstante) Überforderung durch Arbeitsaufgaben Arbeitsintensität emotionale Anforderungen Belastendes Vorgesetz-	Nicht standa Koeffizie Regressions- koeffizientB 1,082 4,613	e Unterstützu rungen, Belas k k ardisierte enten Standard- fehler 5,781 1,257	Standardisierte Koeffizienten Eta Beta ,184 ,082	T ,187 3,671 1,550 3,858	Sig. ,852 ,000 ,122 ,000	Kollinearitä Toleranz ,595 ,540 ,606	1,650	
	Abhä	Gesamt ussvariablen: (K em ungige Variable: (Konstante) Überforde- rung durch Arbeitsauf- gaben Arbeitsin- tensität emotionale Anforde- rungen Belasten- des Vorgesetz- tenverhalten Soziale Unterstüt-	Nicht standa Koeffizie Regressions- koeffizientB 1,082 4,613 1,938 3,683	e Unterstützu rungen, Belas k ardisierte enten Standard- fehler 5,781 1,257 1,251 ,955	Standardisierte Koeffiziententen Standardisierte Koeffizienten Beta ,184 ,082 ,192	T ,187 3,671 1,550 3,858 2,439	Sig. ,852 ,000 ,122 ,000 ,015	Kollinearitä Toleranz ,595 ,540 ,606	1,681 1,681 1,650 1,635	

				Kollinearität	tsdiagnose"				
						Varianz	anteile		
Modell	Dimension	Eigenwert	Konditions- index	(Konstante)	Überforde- rung durch Arbeitsauf- gaben	Arbeits- intensität	emotionale Anforderun- gen	Belasten- des Vor- gesetzten- verhalten	Soziale Unterstüt- zung
1	1	5,703	1,000	,00	,00		,00	,00	,0
	2	,147	6,233	,01	,00	,02	,12	,05	,1
	3	,065	9,344	,00	,02	,02	,45	,57	,0
	4	,050	10,694	,00	,08		,34	,15	,0
	5	,026	14,946	,00	,84	,45	,05	,17	,0
	6	,009	24,798	,99	,06	,04	,03	,04	,8
a. Abhā	ngige Variable:	Beschwerdedruc	k						
1									
	Aufgenommen	e/Entfernte Vari	ablen						
		Aufgenom	mene		Entfernte				
Modell		Variab			Variablen	Methode			
1		itskollegen und - durch die Arbe (qualitativ und emotionale Anfi lastendes Vorges Arbeitsinte	itsaufgaben quantitativ), orderungen, setztenverhalte			Einschluss			
a. Alle g	jewünschten Va	riablen wurden e	ingegeben.					2	
				Modelizusam	menfassung				
						Ände	erungsstatistik	en	
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standard- fehler des Schätzers	Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Sig. Änderung ir F
1	,530 ^a	,281	,274	14,45159	,281	38,748	5	495	,000
	oovanasion. ((onstante), Auf Ihi Überforderung Belastendes Vo	durch die Arbe orgesetztenver	eitsaufgaben (qualitativ und	quantitativ), e	motionale An	forderungen	
			ANOVA	V.C.					
Vlodell		Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.			
	Regression	40462,801	5	8092,560	38,748	,000ª			
	Nicht standardi- sierte Residuen	103380,001	495	208,848					
	Gesamt	143842,802	500						
ı. Einflu	ssvariablen : (K	onstante), Auf Ihr Überforderung d Belastendes Vo	durch die Arbe	eitsaufgaben (qualitativ und	quantitativ), e	motionale Anf	orderungen,	
. Abhä	ngige Variable: I	Beschwerdedruck	(

			K	(oeffizienten ^a	l				
		Nicht standa Koeffizie		Standardi- sierte Koeffizien- ten			Kollinearitä	ıtsstatistik	
Modell		Regressionskoe ffizientB	Standard- fehler	Beta	т	Sig.	Toleranz	VIF	
1	(Konstante)	4,546	4,616		,985	,325			
	Überforde- rung durch Arbeits- Aufgaben	5,051	1,243	,201	4,062	,000	,591	1,693	
	Arbeits- intensität	1,718	1,228	,072	1,400	,162	,544	1,838	
	emotionale Anforderun- gen	3,242	,948	,169	3,420	,001	,598	1,672	2
	Belastendes Vorgesetz- tenverhalten	2,231	,820	,130	2,722	,007	,636	1,573	
	Auf Ihre Arbeitskolle- gen und - kolleginnen	-3,192	,747	-,175	-4,273	,000	,866	1,155	
a. Abhäi	ngige Variable:	Beschwerdedruc	k						
	_			Kollinearität	sdiagnose ^a				
		×				Varianz	anteile		
Modell	Dimension	Figoguest	Konditions-	(Kanatanta)	Überforde- rung durch Arbeits- Aufgaben	Arbeits- intensität	emotionale Anforde-	Belasten- des Vor- gesetzten- verhalten	Auf Ihre Arbeitskol- legen und -
Modell 1	Dimension 1	Eigenwert 5,700	index 1,000	(Konstante) ,00	,00	,00	rungen ,00	,00	kolleginnen ,00
	2	,147	6,233	,00	,00	,00	,14	,00	,00
	3	,064	9,459	,00	,00	,02	,14	,72	,10
	4	,050	10,678	,00	,09	,44	,45	,08	,06
	5	,025	14,992	,00	,83	,47	,03	,15	,07
	6	,014	19,861	,98	,07	,03	,05	,00	,71
a. Abhäi	ngige Variable:	Beschwerdedruc	k	CONTROL CONTRO				THE RESERVE TO SERVE THE PARTY OF THE PARTY	

	Statistiken				
	Statistiken				
Chronotyp					
N	Gültig	565			
	Fehlend	56			
		Chrono	otyp		
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	definitiver Abendtyp	27	4,3	4,8	4,8
	moderater Abendtyp	159	25,6	28,1	32,9
	Neutraltyp	347	55,9	61,4	94,3
4	moderater Morgentyp	31	5,0	5,5	99,8
	definitiver Morgentyp	1	,2	,2	100,0
	Gesamt	565	91,0	100,0	
Fehlend	System	56	9,0		
Gesamt		621	100,0		

	Korrel	ationen ^a			
			Chronotypwert		
	Beschwerdedruck	r	,027	7	
		Sig. (2-seitig)	,741		
		N	156	5	
	Schlafwert	rent	-,062	2	
		Sig. (2-seitig)	,431		
		N	166	6	
	SSCS Rohwert	r	-,081		
		Sig. (2-seitig)	,302	2	
		N	166	3	
	WHO5 Rohwert	r	-,037	7	
		Sig. (2-seitig)	,637	7	
		N	169		
	zu anderen Zeiten	r	-,109		
	den gewohnten Freizeitaktivitäten nachgehen	Sig. (2-seitig)	,158	3	
		N	171		
Spearman-Rho	vor oder nach dem	r	-,065	5	
	Dienst etwas mit	Sig. (2-seitig)	,395	5	
	Arbeitskollegen unternehemen	N	171		
	Verabredungsflexi-	r	-,050)	
	bilisierung	Sig. (2-seitig)	,513	3	
		N	171		
	Ihren Partner	r	,064		
		Sig. (2-seitig)	,532	2	
		N	99		
	Ihre engere Familie	r	,050)	
		Sig. (2-seitig)	,516	6	
		N	169		
	Freunde und	r	,014		
	Verwandte	Sig. (2-seitig)	,857		
		N	168		
. Die Korrelation is	t auf dem 0,01 Niveau	signifikant (zweiseit	ig).		
Die Korrelation ist	auf dem 0,05 Niveau	signifikant (zweiseitig	g).		

	Korrel	ationen			
			Chronotypwert		
	Beschwerdedruck	r	-,122	*	
		Sig. (2-seitig)	,022	2	
		N	355	5	
	Schlafwert	r	-,167*	*	
		Sig. (2-seitig)	,001		
		N	370)	
	SSCS Rohwert	r	-,181*	*	
		Sig. (2-seitig)	,001		
		N	367	7	
	WHO5 Rohwert	r	-,160 [*]	*	
		Sig. (2-seitig)	,002	2	
		N	381		
	zu anderen Zeiten	r	-,089	9	
	den gewohnten Freizeitaktivitäten	Sig. (2-seitig)	,081		
	nachgehen	N	384	l e	
	vor oder nach dem	r	-,082	2	
	Dienst etwas mit Arbeitskollegen unternehemen Verabredungsflexi- bilisierung	Sig. (2-seitig)	,107		
naarman Dha		N	383	3	
pearman-Rho		r	-,072	2	
		Sig. (2-seitig)	,160		
		N	387	7	
	Arbeit nach 22 Uhr	r	-,019		
	hat Auswirkungen auf meine	Sig. (2-seitig)	,709		
	Gesundheit	N	375	5	
	Arbeit nach 22 Uhr	r	-,115		
	hat Auswirkungen auf mein soziales	Sig. (2-seitig)	,024	·	
	Leben	N	382		
	Ihren Partner	r	,090)	
		Sig. (2-seitig)	,157		
		N	248		
	Ihre engere Familie	r	,090		
		Sig. (2-seitig)	,079		
		N	384		
	Freunde und	r	,087		
	Verwandte	Sig. (2-seitig)	,090		
		N	382	2	
ie Korrelation ist	auf dem 0,05 Niveau	signifikant (zweiseiti	g).	-	

1	585	600	596	598	582	175	381	382	382	387	614	612	z		
1	,180						,273	,579	,909	,587	,223	,804	Sig. (2-seitig)	_dich.	man- Rho
	-,056									,028		,010	Korrelations-	Verände-	Spear
1	584					175	379	380	380	385	611	609	Z		
	,012							,030	,852	,990	,774	,168	Sig. (2-seitig)		
,089	,103	,131	,151	,154	,131	-,072	-,019	,112.	-,010	,001	-,012	,056	Korrelations- koeffizient	Freunde treffen	
	572		583		568	172	374	375	374	378	599	597	Z		
	,172		,734			,101		,030	,410	,591	,816	,078	Sig. (2-seitig)		
	-,057		-,014	-,056	-,060	-,125	-,025	-,112	-,043	,028	-,010	-,072	Korrelations- koeffizient	Wochen- endarbeit	
1	380		390					261	261	263	404	402	z		
	,144	,027	,051			,096		,004	,762	,702	,561	,888	Sig. (2-seitig)	etwa mal im Monat	
-,055	-10/5	,111	-,099	, 1 11 1	-,132	-,155	,010	-,178	-,019	-,024	-,029	-,007	Korrelations- koeffizient	Ich arbeite Korrelation nach 22:00 koeffizient	
	581		592		578	174			379	384	610	608	z		
	,150		,705			,968		,089	,144	,879	,605	,942	Sig. (2-seitig)	stunden?	
-,022	-,060		-,016	- 063	-,044	,003	-,033	-,087	-,075	,008	,021	-,003	Korrelations- koeffizient	Machen Sie Über-	
ı	5/3		585	586	571	174	379	380	380	385	602	600	z		
	,843	,401	,676		,201	,495		090'	,770	,808	.715	,644	Sig. (2-seitig)	Sie durch-	
-,011	-,008	-,035	-,017		-,054	-,052	-,049	-,097	-,015	,012	,015	-,019	Korrelations-koeffizient	Stunden	Spear- man-
Blogs schrei	Foren Blogs benut- schrei- zen ben	Commu- nities besu- chen	Messen- ger benut- zen	YouTube anschau- en	Online- Spiele	Nutzung von Online- Spielen	Nutzung Nutzung von von Chats email	Nutzung von Chats	Nutzung von Instant Messen- gern	Nutzung von Commu- nities	mit Freun- den über web2.0 reden statt fff	mit Leuten im Internet reden			
1]	Korrelationen	Kor							
												1960	aocucia	2 x 11111111111111111111111111111111111	1 1 1 1 1
	_											TOP X	X Tabellen Frage X		Anl

Reare	ession								
negre	,331011								
			b						
A	ufgenommene/E	ntiernte varia	ablen						
	Aufgenom-	F							
Modell	mene Variablen	Entfernte Variablen	Methode						
1	Freunde		Einschluss						
	treffen ^a								
a. Alle ge	ewünschten Varia	ablen wurden	eingegeben.						
	ngige Variable: Ni								
				Modelizusam	menfaeeuna	,			
				Modelizusaiii	memassang				
						And	erungsstatistik	en	Cia
			Korrigier- tes	Standard- fehler des	Änderung in	Änderung in			Sig. Änderung ir
Modell	R	R-Quadrat	R-Quadrat	Schätzers	R-Quadrat	F	df1	df2	F
1	,124ª	,015	,013	2,062	,015	5,938	1	378	,01
a. Einflu	ssvariablen : (Koi	nstante), Freu	nde treffen	Control of the Contro					
			ANOVA						
			ANOVA						
		Quadrat-	.,	Mittel der	_	0:-			
Modell	Regression	summe 25,250	df 1	Quadrate 25,250	F 5,938	Sig. ,015 ^a			
1	Nicht stan-		378	4,252	3,300	,015			
	dardisierte	1607,306	3/8	4,252					
	Residuen								
	Gesamt	1632,555	379						
a. Einflu	ssvariablen : (Ko	nstante), Freu	nde treffen						
b. Abhär	ngige Variable: N	utzung von Ch	nats						
				Koeffizienten	1				
		Nijelet etem	daudiaianta	Standardi- sierte					l
			dardisierte zienten	Koeffizienten			Kollinearität	tsstatistik	
		1,400,111							
		Regress	Standard-	Data	_	0:-	Toloronz	ME	
Modell 1	(Konstante)	koeffizientB 1,901	tehler ,152	Beta	12,548	Sig. ,000	Toleranz	VIF	
<u>'</u>	Freunde	,269	,110	,124			1,000	1,000	
a Abbä	ngige Variable: N			,127	2,407	,010	1,000	1,000	
a. Abiidi	igige variable. Iv	azang von O	I CO						
		Kollinearit	ätsdiagnose	A					
				Varianz	anteile				
ı		9	Konditions-		Freunde				
	Dimension	Eigenwert	index	(Konstante)	treffen				
Modell	1	1,716	1,000	,14	,14				
Modell 1									1
1	2 ngige Variable: N	,284	2,458	,86	,86				

1	Aufgenommene/	Entfernte Va	iablen						
Modell	Aufgenom- mene Variablen	Entfernte Variablen	Methode						
1	Ich arbeite nach 22:00 etwa mal im Monat, Freunde		Einschluss						
	treffen								
a. Alle g	ewünschten Vari	ablen wurden	eingegeben.						
				Modelizusam	menfassung				
						Änd	erungsstatistik	en en	
Modell	R	R-Quadrat	Korrigier- tes R-Quadrat	Standard- fehler des Schätzers	Änderung in R-Quadrat	Änderung in	df1	df2	Sig. Änderung F
1	,197 ^a		,031	2,036	,039	5,144	2	256	,00
a. Einflu	ssvariablen : (Ko	nstante), Ich a	arbeite nach 2	22:00 etwa mal i	m Monat, Fre	unde treffen			
			ANOVA ^b						
A1-11		Quadrat-		Mittel der	_				
<i>l</i> lodell	Regression	summe 42,634	df 2	Quadrate 21,317	F 5,144	Sig.			
	Nicht stan- dardisierte Residuen	1060,972	256	4,144	5,144	,006 ^a			
	Gesamt	1103,606	258						
a. Einflus	ssvariablen : (Kor			2:00 etwa mal i	m Monat, Fre	unde treffen			
	ngige Variable: No								
				Koeffizienten	1				
		Nicht stan Koeffiz		Standardi- sierte Koeffizienten			Kollinearität	sstatistik	
/lodell		Regress koeffizientB	Standard- fehler	Beta	т	Sia.	Toleranz	VIF	
	(Konstante)	2,417	,295	Dota	8,194	,000	TOTETATIZ	VII	
	Freunde treffen	,202	,149	,085	1,350	,178	,954	1,048	
	Ich arbeite nach 22:00	-,041	,016	-,160	-2,551	,011	,954	1,048	
ı. Abhän	gige Variable: Νι	itzung von Ch	ats						
		Kolli	nearitätsdia	gnose ^a					
		4			Varianza	anteile			
/lodell	Dimension	Eigenwert	Konditions- index	(Konstante)	Freunde treffen	Ich arbeite r etwa mal i			
louell	1	2,396	1,000	,03	,06		,04		
lodeli		,490	2,212	,01	,60		,19		
lodeli	2								
	2 3 gige Variable: Nu	,114	4,589	,96	,34		,77		

Aufge Wochener				1.0				
Wochener	nommene Vai	iablen	Entfernte Variablen	Methode				
Ich arbeite	ndarbeit, Freur nach 22:00 e Monat	nde treffen, twa mal im		Einschluss				
nschten Var	iablen wurden	eingegeben.						
			Modellzusam	menfassung				
					Änd	derungsstatist	tiken	
		Korrigier- tes	Standard- fehler des	Änderung in				Sig. Änderung
-		THE RESERVE OF THE PERSON NAMED IN COLUMN 1	THE RESERVE OF THE PERSON NAMED IN	R-Quadrat	F	df1	df2	F
				,039	3,397	3	251	,0
mabien . (No	istante), woo	nenendarben	, Freunde treπe	n, ich arbeite	nach 22:00 e	twa mal im M	onat	
		ANOVA						
	Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.			
-	42,433	3	14,144	3,397				
ırdisierte	1045,152	251	4,164		, , , ,			
	1087,584	254						
riablen : (Kor	nstante), Wool	nenendarbeit	Freunde treffer	n, Ich arbeite	nach 22:00 et	twa mal im Mo	onat	
Variable: Nu	utzung von Ch	ats						
			Koeffizienten ^a					
			Standardi- sierte Koeffizienten			Kollinearitä	itsstatistik	
	Regress	Standard-	Data	_	[
onstante)	THE RESERVE THE PARTY OF THE PA	All to specific the second second	Deta		THE RESERVE AND DESCRIPTION OF THE PERSON NAMED IN	Toleranz	VIF	
eunde	,169	,154	,070	1,099	,273	,953	1,049	
ch 22:00 /a mal im	-,035	,017	-,134	-2,016	,045	,869	1,151	
	-,041	,037	-,072	-1,100	,272	,899	1,112	
	egression cht stan- ardisierte esiduen esamt riablen : (Kor variable: Nu onstante) eunde ffen arbeite ch 22:00 va mal im nat ochenend- eit	Quadrat- summe egression 42,433 cht stan- driablen: (Konstante), Wock egression 42,433 cht stan- driablen: (Konstante), Wock esiduen esamt 1087,584 riablen: (Konstante), Wock e Variable: Nutzung von Ch Nicht stand Koeffizi Regress koeffizientB onstante) 3,027 eunde ffen 3,027 eunde ch 22:00 va mal im inat ochenend- leit , 0341	R R-Quadrat R-Qu	R R-Quadrat R-Quadrat Schätzers ,198ª ,039 ,028 2,041 ariablen : (Konstante), Wochenendarbeit, Freunde treffe ANOVA Quadrat- summe df Quadrate egression 42,433 3 14,144 cht stan- ardisierte esiduen esamt 1087,584 254 riablen : (Konstante), Wochenendarbeit, Freunde treffer Nicht standardisierte Evariable: Nutzung von Chats Koeffizienten Regress koeffizienten Regress koeffizienten Regress koeffizienten Anova Koeffizienten Regress koeffizienten Regress koeffizienten Anova Koeffizienten Standardisierte Koeffizienten Regress koeffizienten Anova Anova	R -Quadrat tes Standard-fehler des Schätzers R-Quadrat R-Quadrat Schätzers R-Quadrat R-Quadrat R-Quadrat R-Quadrat R-Quadrate R-Quadr	R	R	R

			Kollineari	tätsdiagnose ^a					
					Varianz	anteile			
Modell	Dimension	Eigenwert	Konditions- index	(Konstante)	Freunde treffen	Ich arbeite nach 22:00 etwa mal im Monat	Wochen- endarbeit		
1	1	3,329	1,000	Market Street, Square or other Designation of the last		,02	,00		
	2	,500	2,581	,00	,67	,12	,00		
	3	,148	4,739	,06	,26	,85	,06		
	4	,023	12,058	,94	,04	,01	,94		
a. Abhän	ngige Variable: N	lutzung von Cl	nats						
Αι	ufgenommene/l	Entfernte Vari	ablen ^b						
Modell	Aufgenom- mene Variablen	Entfernte Variablen	Methode						
1	Freunde treffen ^a		Einschluss						
a. Alle ge	ewünschten Vari	ablen wurden	eingegeben.						
b. Abhän	gige Variable: C	nline-Spiele							
			L	Modelizusam	menfassung				
						Änd	erungsstatistik	en	
			Korrigier- tes	Standard- fehler des	Änderung in	Änderung in			Sig. Änderung i
Modell	R	R-Quadrat	R-Quadrat	Schätzers	R-Quadrat	F	df1	df2	F
a Einfluc	,139 ^a svariablen : (Ko		,018	1,063	,019	11,341	1	579	,00
a. Limus	sovanabien . (No	ristarite), r reu	ilde treneri						
	×		ANOVA						
		Quadrat-		Mittel der					
Modell		summe	df	Quadrate	F	Sig.			
1	Regression	12,814	1	12,814	11,341	,001ª			
	Nicht stan- dardisierte Residuen	654,195	579	1,130					
	Gesamt	667,009	580						
a. Einflus	svariablen : (Ko	nstante), Freu	nde treffen						
b. Abhän	gige Variable: O	nline-Spiele							
				Koeffizienten ^a				Same Address of the Same	
	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardi- sierte Koeffizienten			Kollinearität	sstatistik		
Modell		Regress koeffizientB	Standard- fehler	Beta	т	Sig.	Toleranz	VIF	
1	(Konstante)	,942	,065		14,575	,000			
	Freunde treffen	,160	,047	,139	3,368	,001	1,000	1,000	
THE RESERVE THE PERSON NAMED IN COLUMN									
a. Abhänç	gige Variable: O	nline-Spiele							

		Kollinearit	ätsdiagnose ⁶	1					
				Varianz	anteile				
			Konditions-		Freunde				
Modell	Dimension	Eigenwert	index	(Konstante)	treffen				
1	1	1,731	1,000	,13	,13				
	2	,269	2,538	,87	,87	*			
a. Abhän	gige Variable: Or	nline-Spiele							
Au	ufgenommene/E	ntfernte Var	iablen						
Modell	m	Aufgenom- ene Variabler		Entfernte Variablen	Methode				
1		nach 22:00 et t, Freunde tre			Einschluss	* ;			
a. Alle ge	wünschten Varia	ablen wurden	eingegeben.						
				Modelizusam	menfassung				
						Änd	erungsstatistik	ken	
.		D O dest	Korrigier- tes	Standard- fehler des		Änderung in	444	df2	Sig. Änderung ir F
Modell	Ra	R-Quadrat ,023	R-Quadrat ,018	Schätzers 1,024	R-Quadrat ,023	4,453	df1 2	378	,012
	,152ª					,		-	
a. Einflus	svariablen : (Kor	nstante), Ich a	arbeite nach 2	2:00 etwa mal i	im Monat, Fre	unde treffen			
			ANOVA ^b						
		Quadrat-		Mittel der					
Modell		summe	df	Quadrate	F	Sig.			
1	Regression	9,337		4,668		,012 ^a			
	Nicht stan- dardisierte Residuen	396,285	378	1,048					
	Gesamt	405,622	380						
a. Einflus	svariablen : (Kor	nstante), Ich a	arbeite nach 2	2:00 etwa mal i	im Monat, Fre	unde treffen			
b. Abhän	gige Variable: O	nline-Spiele							
				Koeffizienten	a				
				Standardi-					
		Nicht standardisierte Koeffizienten		sierte Koeffizienten			Kollinearitä	tsstatistik	
Modell		Regress koeffizientB	Standard- fehler	Beta	Т	Sig.	Toleranz	VIF	
1	(Konstante)	1,131	,122		9,297				
	Freunde treffen	,104	,060	,089	1,744	,082	,984	1,016	
	Ich arbeite	-,015	,007	-,112	-2,181	,030	,984	1,016	

		Kolli	nearitätsdiag	jnose ^a					
				V	arianzanteile				
/lodell	Dimension	Eigenwert	Konditions- index	(Konstante)	Freunde treffen	Ich arbeite nach 22:00 etwa mal im Monat			
	1	2,436	1,000	,03	,06	,04			
	2	,449	2,329	,01	,70	,18			
3		,115	4,606	,96	,24	,78			
. Abhäng	ige Variable: Or	nline-Spiele							
Auf	genommene/E	ntfernte Varia	ablen ^b						
Modell	Aufgenom- mene Variablen	Entfernte Variablen	Methode		,				
	Freunde treffen ^a		Einschluss						
a. Alle gev	vünschten Varia	ablen wurden	eingegeben.						
_	ige Variable: Yo								
				Modelizusam	mentassung	***			
			Korrigier- tes	Standard- fehler des		Änderung in	erungsstatistike		Sig. Änderung i
Modell	R	R-Quadrat	R-Quadrat	Schätzers	R-Quadrat	F	df1	df2	F
1	,184 ^a	,034	,032	1,034	,034	20,884	1]	595	,00
a. Einfluss	variablen : (Ko	nstante), Freu	nde treffen						
			ANOVAÞ						
		O dust	ANOVA	Mittal dar					
Modell		Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.			
1	Regression	22,310	1	22,310		CONTRACTOR OF THE PERSON NAMED IN COLUMN 2 IS NOT THE OWNER.			
•	Nicht stan- dardisierte Residuen	635,643	595	1,068		,,,,,			
	Gesamt	657,953	596						
a. Einfluss	svariablen : (Ko	nstante), Freu	nde treffen						
b. Abhäng	jige Variable: Y	ouTube ansch	nauen						
				Koeffizienten	a				
		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardi- sierte Koeffizienten			Kollinearität	sstatistik	
Modell		Regress koeffizientB	Standard- fehler	Beta	Т .	Sig.	Toleranz	VIF	
1	(Konstante)	1,166	A WARRY OF THE PROPERTY AND ADDRESS OF THE PARTY OF THE P		18,724				
	Freunde treffen	,208	,045				1,000	1,000	

		Kollinearita	itsdiagnose ^a						
				Varianza	anteile				
			Konditions-		Freunde				
Modell	Dimension	Eigenwert	index	(Konstante)	treffen				
	1	1,734	1,000	,13	,13				
	2	,266	2,553	,87	,87				
a. Abhäng	jige Variable: Yo	uTube ansch	auen						
Au	fgenommene/E	ntfernte Vari	ablen						
		Aufgenom-		Entfernte					4
Modell	NAME AND ADDRESS OF TAXABLE PARTY.	ene Variablen		Variablen	Methode				
line		nach 22:00 et , Freunde tref		•	Einschluss				
a. Alle ger	wünschten Varia	blen wurden	eingegeben.						
3-									
				Modelizusam	menfassung				
						Ände	erungsstatistik	en	
			Korrigier- tes	Standard- fehler des		Änderung in			Sig. Änderung i
Modell	R	R-Quadrat	R-Quadrat	Schätzers	R-Quadrat	F	df1	df2	F
1	,188 ^a svariablen : (Kor	,036	,031	1,015		7,128	2	387	,00
		Quadrat-	ANOVA	Mittel der					
Modell		summe	df	Quadrate	F	Sig.			
1	Regression	14,683	2	7,342	7,128	,001ª			
	Nicht stan- dardisierte Residuen	398,609	387	1,030		·			
	Gesamt	413,292	389						
a. Einflus	svariablen : (Kor	nstante), Ich a	arbeite nach 2	2:00 etwa mal	im Monat, Fre	unde treffen			
b. Abhän	gige Variable: Yo	ouTube ansch	nauen						
				Koeffizienten	a				
		100.000	dardisierte zienten	Standar- disierte Koeffizienten			Kollinearitä	itsstatistik	
		Regress	Standard-	Beta	Т Т	Sig.	Toleranz	VIF	
Modell 1	(Konstante)	koeffizientB 1,280	fehler ,119	SIVE AND SAME THE SUBJECT OF SAME	10,758		TOTOTUTE		1
1	Freunde treffen	,192					,984	1,016	j.
	Ich arbeite nach 22:00 etwa mal im Monat	-,010	,007	-,076	-1,519	,130	,984	1,016	i
1					The same of the sa	THE RESERVE OF THE PERSON NAMED IN COLUMN 2 IS NOT THE PERSON NAME	The second linear party and th		7

	The second second second second	the second second second second						
			V	arianzanteile				
Dimension	Eigenwert	Kondition- sindex	(Konstante)	Freunde treffen	Ich arbeite nach 22:00 etwa mal im Monat			
1	2,440	1,000	,03	,06	,04			
2								
			,96	,25	,78			
gige Variable: Y	ouTube ansch	auen						
fgenommene/E	intfernte Vari	ablen ^b			1.			
Aufgenom- mene Variablen	Entfernte Variablen	Methode						
Freunde treffen ^a		EINSCHIUSS						
gige Variable: C	ommunities be	esuchen						
			Modelizusam	menfassung				
			Änderungsstatistiken					
	D Overdret	Korrigier- tes	Standard- fehler des			df1	df2	Sig. Änderung ii F
THE RESERVE TO BE ADDRESS OF THE PARTY.	THE RESERVE TO SHARE THE PARTY OF THE PARTY	STREET, SQUARE, BARRIES, SQUARE, SQUAR			THE RESERVE AND ADDRESS OF THE PARTY OF THE	1	Control of the Contro	,00
	,		1,070	,010	11,000			
Svariablem . (No	Hotarito), 1 Tod	ndo tronon						
		ANOVA						
	Quadrat-		Mittel der					
	summe	df	Quadrate	THE RESERVE OF THE PARTY OF THE	COLUMN TWO IS NOT THE OWNER, THE			
Nicht stan- dardisierte	13,289 687,722	597			,001			
	701.012	598						
		nde treffen						
•								
			Koeffizienten	a				
			Standardi-					
			sierte Koeffizienten			Kollinearitä	tsstatistik	
	Regress koeffizientB	Standard- fehler	Beta	Т	Sig.	Toleranz	VIF	
(Konstante)	1,407	,065						
Freunde treffen	,161	,047	,138	3,397	,001	1,000	1,000	
gige Variable: C					Control of the Contro	The state of the s	Markey Committee Com	
	fgenommene/E Aufgenommene Variable: Ye Aufgenommene Variablen Freunde treffen ^a wünschten Varia gige Variable: C R ,138 ^a svariablen: (Ko Regression Nicht standardisierte Residuen Gesamt svariablen: (Ko gige Variable: C	1 2,440 2 ,445 3 ,115 gige Variable: YouTube ansch fgenommene/Entfernte Variablen Aufgenommene Entfernte Variablen Freunde treffen winschten Variablen wurden gige Variable: Communities bestellt variablen: (Konstante), Freu Regression 13,289 Nicht standardisierte Residuen Gesamt 701,012 svariablen: (Konstante), Freugige Variable: Communities bestellt variablen: (Konstante), Freugige Variable: (Konstante), Fre	Dimension Eigenwert sindex 1	Dimension Eigenwert sindex (Konstante) 1	Dimension Eigenwert Sindex (Konstante) treffen	Dimension Eigenwert Sindex (Konstante) Freunde treffen www and im Wonat	Dimension Eigenwert Sindex (Konstante) Freunde treffen Monat 1	Dimension Eigenwert Kondition-sindex Kondit

		Kollinearit	ätsdiagnose	a					
			Konditions-	Varianz	anteile				
					Freunde				
Modell	Dimension	Eigenwert	index	(Konstante)	treffen				
1 ,	1	1,733	1,000	,13	,13				
	2	,267	2,550	,87.	,87				
a. Abhän	gige Variable: C	ommunities be	esuchen						
Aı	ufgenommene/l	Entfernte Vari	iablen						
Modell		Aufgenom- nene Variabler		Entfernte Variablen	Methode	٠.			
1		nach 22:00 et		variableri .	Einschluss				
	Mona	t, Freunde tre	ffen ^a						
a. Alle ge	wünschten Varia	ablen wurden	eingegeben.						
		policia de la composição		Modelizusam	menfassung				
						Änd	lerungsstatist	iken	
			Korrigier- tes	Standard- fehler des		Änderung in	***	150	Sig. Änderung
Modell	R	R-Quadrat	R-Quadrat	Schätzers	R-Quadrat	F 4 007	df1	df2	F
. Cinflus	,157ª svariablen : (Ko		,020	1,050	,025	4,927	2	391	,0
u. Lillius	Svariablem. (Noi	notantej, ion a	irbeite Hacii 2	2.00 etwa man	ili Wollat, Fle	unde trenen			
			ANOVAD						
		Quadrat-	ANOVA	Mittal dar	THE NAME AND ADDRESS OF THE PARTY OF THE PAR				
Modell		Quadrat- summe	ANOVA ^b	Mittel der Quadrate	F	Sia.			
Modell	Regression			Mittel der Quadrate 5,427	F 4,927	Sig.			
Modell 1	Regression Nicht stan- dardisierte Residuen	summe	df	Quadrate	CHIEF CHIEF CONTROL OF THE CONTROL O	Sig. ,008 ^a			
Modell 1	Nicht stan- dardisierte	summe 10,854	df 2	Quadrate 5,427	CHIEF CHIEF CONTROL OF THE CONTROL O	THE REAL PROPERTY AND PERSONS ASSESSMENT			
1	Nicht stan- dardisierte Residuen	summe 10,854 430,729 441,584	df 2 391 393	Quadrate 5,427 1,102	4,927	,008 ^a			
1 a. Einflus	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt	summe 10,854 430,729 441,584 nstante), Ich a	df 2 391 393 rbeite nach 2	Quadrate 5,427 1,102	4,927	,008 ^a			
a. Einflus	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Kor	summe 10,854 430,729 441,584 nstante), Ich a	df 2 391 393 rbeite nach 2	Quadrate 5,427 1,102	4,927	,008 ^a			
1 a. Einflus	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Kor	summe 10,854 430,729 441,584 nstante), Ich a	df 2 391 393 rbeite nach 2	Quadrate 5,427 1,102	4,927	,008 ^a			
1 a. Einflus	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Kor	summe 10,854 430,729 441,584 nstante), Ich a	df 2 391 393 rbeite nach 2 esuchen	Quadrate 5,427 1,102 2:00 etwa mal ii	4,927	,008 ^a	Kollinearit	ätsstatistik	
a. Einflus	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Kor	summe 10,854 430,729 441,584 nstante), Ich a ommunities be	df 2 391 393 rbeite nach 2 esuchen	Quadrate 5,427 1,102 2:00 etwa mal ii Koeffizienten ^a Standardisierte	4,927	,008 ^a	Kollinearit	ätsstatistik VIF	
a. Einflus: o. Abhäng	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Kor	summe 10,854 430,729 441,584 nstante), Ich a ommunities be Nicht stand Koeffiz Regress	df 2 391 393 rbeite nach 2 esuchen dardisierte ienten Standard-	Quadrate 5,427 1,102 2:00 etwa mal ii Koeffizienten Standardi- sierte Koeffizienten	4,927	,008 ^a			
ı. Einflus: o. Abhänç	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Kor gige Variable: Co	summe 10,854 430,729 441,584 nstante), Ich a ommunities be Nicht stand Koeffiz Regress koeffizientB	df 2 391 393 rbeite nach 2 esuchen dardisierte ienten Standard- fehler	Quadrate 5,427 1,102 2:00 etwa mal ii Koeffizienten Standardi- sierte Koeffizienten	4,927 m Monat, Fre	,008 ^a unde treffen Sig.			

		Kol	linearitätsdia	agnose ^a					
				\	/arianzanteile)			
Modell	Dimension	Eigenwert	Konditions- index	(Konstante)	Freunde treffen	Ich arbeite nach 22:00 etwa mal im Monat			
1	1	2,438	1,000	,03	,06	,04			
	2	,445	2,340	,01	,70	,19			
	3	,116		,96	,25	,78			
a. Abhän	gige Variable: 0	Communities b	esuchen						
Au	ufgenommene/	Entfernte Vari	ablen ^b						
Modell	Aufgenom- mene Variablen Freunde	Entfernte Variablen	Methode Einschluss						
Alla aa	treffen ^a		<u> </u>						
	wünschten Vari gige Variable: M								
	gigo variable. II	lecconger ben	dizon						
				Modelizusam	menfassung				
	T						lerungsstatisti	ken	
/lodell	R	R-Quadrat	Korrigier- tes R-Quadrat	Standard- fehler des Schätzers	Änderung in R-Quadrat		df1	df2	Sig. Änderung F
	,171	and the last of th	,028	1,060	,029	17,929	1	593	,00
. Einfluss	svariablen : (Ko		nde treffen	THE RESERVE OF THE PERSON OF T		,.			,,,,
	,	,							
			ANOVA						
/lodell		Quadrat- summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sia			
lodell	Regression		df 1	Quadrate	F 17,929	Sig.			
/lodell	Regression Nicht stan- dardisierte Residuen	summe	CONTRACTOR OF STREET		F 17,929	Sig. ,000 ^a			
lodell	Nicht stan- dardisierte	summe 20,151	1	Quadrate 20,151	Control of the last of the las	THE R. P. LEWIS CO., LANSING, MICH. 49-14039-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120			
	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt	summe 20,151 666,504 686,655	1 593 594	Quadrate 20,151	Contract of the last of the la	THE R. P. LEWIS CO., LANSING, MICH. 49-14039-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120			
. Einfluss	Nicht stan- dardisierte Residuen	summe 20,151 666,504 686,655 nstante), Freur	593 594 nde treffen	Quadrate 20,151	Contract of the last of the la	THE R. P. LEWIS CO., LANSING, MICH. 49-14039-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120			
. Einfluss	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Ko	summe 20,151 666,504 686,655 nstante), Freur	593 594 nde treffen	Quadrate 20,151	Contract of the last of the la	THE R. P. LEWIS CO., LANSING, MICH. 49-14039-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120			
. Einfluss	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Ko	summe 20,151 666,504 686,655 nstante), Freur	1 593 594 nde treffen utzen	Quadrate 20,151	Contract of the last of the la	THE R. P. LEWIS CO., LANSING, MICH. 49-14039-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120			
. Einfluss	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Ko	summe 20,151 666,504 686,655 nstante), Freur	1 593 594 nde treffen utzen lardisierte	Quadrate 20,151 1,124	Contract of the last of the la	THE R. P. LEWIS CO., LANSING, MICH. 49-14039-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120-1-120	Kollinearită	tsstatįstik	
. Einfluss Abhäng	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Ko	summe 20,151 666,504 686,655 nstante), Freui essenger benu Nicht stanc Koeffiz Regress	1 593 594 nde treffen utzen lardisierte enten Standard-	Quadrate 20,151 1,124 Koeffizienten Standardisierte Koeffizienten	17,929	,000 ^a	Kollinearită		
. Einfluss	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Koi jige Variable: M	summe 20,151 666,504 686,655 nstante), Freui essenger benu Nicht stand Koeffizi Regress koeffizientB	594 nde treffen utzen lardisierte ienten Standard- fehler	Quadrate 20,151 1,124 Koeffizienten ^a Standardi- sierte	17,929	,000 ^a	Kollinearită Toleranz	tsstatistik VIF	
Einfluss Abhäng odell	Nicht stan- dardisierte Residuen Gesamt svariablen : (Ko	summe 20,151 666,504 686,655 nstante), Freui essenger benu Nicht stanc Koeffiz Regress	1 593 594 nde treffen utzen lardisierte enten Standard-	Quadrate 20,151 1,124 Koeffizienten Standardisierte Koeffizienten	17,929	,000 ^a			

		Kollineari	tätsdiagnose	а					
			Konditions-	Varianz	anteile				
					Freunde				
Modell	Dimension	Eigenwert	index	(Konstante)	treffen				
1	1	1,732	1,000						
	2	,268		,87	,87				
a. Abhän	igige Variable: M	lessenger ber	utzen						
Αι	ufgenommene/E	Entfernte Vari	ablen ^b						
	Aufgenom-	T							
	mene	Entfernte							
Modell	Variablen	Variablen	Methode						
1	Freunde		Einschluss						
	treffen ^a								
a. Alle ge	wünschten Vari	ablen wurden	eingegeben.						
	gige Variable: Fo								
	gigo variable. Fi	J. J. Delluizel	'						
				Modelizusam	menfassung				
						Änd	lerungsstatisti	ken .	
			Korrigier-	Standard-					Sig.
			tes	fehler des	Änderung in	Änderung in			Änderung i
Modell	R	R-Quadrat	R-Quadrat	Schätzers	R-Quadrat	F	df1	df2	F
1	,120ª	,014	,013	1,004	,014	8,466	1	582	,00
a. Einflus	svariablen : (Ko	nstante), Freu	nde treffen						Anna Maria and Anna
			ANOVA ^b						
u		Quadrat-	.,	Mittel der	_				
Modell	Degraceion	summe	df	Quadrate	F	Sig.			
'	Regression	8,529	1	8,529	8,466	,004 ^a			
	Nicht stan- dardisierte	586,319	582	1,007					
	Residuen								
		504.040	500						
	Gesamt	594,848	583						
	svariablen : (Kor								
b. Abhän	gige Variable: Fo	oren benutzen							
				Koeffizienten	1				
				Standardi-					
		Nicht stand	dardisierte	sierte					
		Koeffiz		Koeffizienten			Kollinearitä	itsstatistik	
		Regress	Standard-						
Modell		koeffizientB	fehler	Beta	Т	Sig.	Toleranz	VIF	
I	(Konstante)	1,001	,061		16,331	,000			
	Freunde	,129	,044	,120	2,910	,004	1,000	1,000	
Abbär.	treffen '	wan harrit				-			
ı. Abnanç	gige Variable: Fo	oren benutzen							
		Kollinearita	ätsdiagnose ^a						
				And the same support of the con-					
			Kanalikian -	Varianza					
					Freunde				
Modell	Dimonsion	Eigorwart	Konditions-	(Konstanta)	troffor				
Modell	Dimension	Eigenwert	index	(Konstante)	treffen				
Vlodell	Dimension 1 2	Eigenwert 1,735 ,265		(Konstante) ,13 ,87	treffen ,13 ,87				

4	Aufgenommene	Entfernte Va	riablen ^b						
	Aufgenom- mene	Entfernte							
Modell	Variablen Freunde	Variablen	Methode						
1	treffen ^a		. Einschluss						
a. Alle g	jewünschten Vai	riablen wurder	eingegeben.						
	ngige Variable: I								
		T		Modelizusam	menfassung				
						Änd	derungsstatisti	ken	
	ı		Korrigier-	Standard-					Sig.
/lodell		D Owndrat	tes	fehler des		Änderung in			Änderung
noden	,100	R-Quadrat a ,010	THE R. P. LEWIS CO., LANSING, MICH.	Schätzers	R-Quadrat	F 5 704	df1	df2	F
a. Einflu	,100 ssvariablen : (Ko			,988	,010	5,794	1	573	,(
			ANOVA						
		Quadrat-		Mittel der					
/lodell		summe	df	Quadrate	F	Sig.			
	Regression	5,660	1	5,660	5,794	,016 ^a			
	Nicht stan-	559,690	573	,977					
	dardisierte								
	D	I	l			- 1			
	Residuen								
Finflus	Gesamt	565,350							
	Gesamt ssvariablen : (Ko	nstante), Freu	ınde treffen						
	Gesamt	nstante), Freu	ınde treffen						
	Gesamt ssvariablen : (Ko	nstante), Freu	ınde treffen	Koeffizienten ^a					
	Gesamt ssvariablen : (Ko	nstante), Freu	ınde treffen	Koeffizienten ^a Standardi-					
	Gesamt ssvariablen : (Ko	nstante), Freu Blogs schreiber Nicht stan	nde treffen	Standardi- sierte					
	Gesamt ssvariablen : (Ko	nstante), Freu Blogs schreiber Nicht stan	inde treffen	Standardi-			Kollinearitä	tsstatistik	
o. Abhär	Gesamt ssvariablen : (Ko	Nicht stan Koeffiz Regress.	dardisierte eienten	Standardi- sierte Koeffizienten				tsstatistik	
o. Abhär	Gesamt ssvariablen : (Ko ngige Variable: B	nstante), Freu Blogs schreiber Nicht stan Koeffiz Regress koeffizientB	dardisierte zienten Standard- fehler	Standardi- sierte	Т	Sig.	Kollinearită Toleranz	tsstatistik VIF	
o. Abhär	Gesamt ssvariablen : (Kongige Variable: B	Nicht stan Koeffiz Regress koeffizientB	dardisierte zienten Standard- fehler	Standardi- sierte Koeffizienten Beta	T 16,359	,000	Toleranz	VIF	
o. Abhär	Gesamt ssvariablen : (Ko ngige Variable: B	nstante), Freu Blogs schreiber Nicht stan Koeffiz Regress koeffizientB	dardisierte zienten Standard- fehler	Standardi- sierte Koeffizienten	Т				
o. Abhär	Gesamt ssvariablen : (Kongige Variable: B	Nicht stan KoeffizientB ,992	dardisierte cienten Standard- fehler ,061	Standardi- sierte Koeffizienten Beta	T 16,359	,000	Toleranz	VIF	
o. Abhär	Gesamt ssvariablen : (Kongige Variable: B	Nicht stan KoeffizientB ,992	dardisierte cienten Standard- fehler ,061	Standardi- sierte Koeffizienten Beta	T 16,359	,000	Toleranz	VIF	
o. Abhär	Gesamt ssvariablen : (Kongige Variable: B	Nicht stan Koeffiz Regress koeffizientB ,992 ,106	dardisierte cienten Standard- fehler ,061	Standardi- sierte Koeffizienten Beta ,100	T 16,359 2,407	,000	Toleranz	VIF	
o. Abhär	Gesamt ssvariablen : (Kongige Variable: B	Nicht stan Koeffiz Regress koeffizientB ,992 ,106	dardisierte zienten Standard- fehler ,061 ,044	Standardisierte Koeffizienten Beta ,100	T 16,359 2,407	,000	Toleranz	VIF	
o. Abhär Modell Abhän	Gesamt ssvariablen : (Kongige Variable: B (Konstante) Freunde treffen gige Variable: B	Nicht stan Koeffiz Regress koeffizientB ,992 ,106	dardisierte zienten Standard- fehler ,061 ,044 titsdiagnose*	Standardi- sierte Koeffizienten Beta ,100	T 16,359 2,407	,000	Toleranz	VIF	
o. Abhär Modell . Abhän	Gesamt ssvariablen : (Kongige Variable: B (Konstante) Freunde treffen gige Variable: B	Nicht stan Koeffiz Regress koeffizientB ,992 ,106 logs schreiber Kollinearit	dardisierte zienten Standard- fehler ,061 ,044 ätsdiagnose	Standardi- sierte Koeffizienten Beta ,100 Varianza (Konstante)	T 16,359 2,407 Inteile Freunde treffen	,000	Toleranz	VIF	
o. Abhär	Gesamt ssvariablen : (Kongige Variable: B (Konstante) Freunde treffen gige Variable: B	Nicht stan Koeffiz Regress koeffizientB ,992 ,106	dardisierte zienten Standard- fehler ,061 ,044 titsdiagnose*	Standardi- sierte Koeffizienten Beta ,100	T 16,359 2,407	,000	Toleranz	VIF	

Anlage 3: Leitfaden der Fallstudie

Daten zur interviewten Person:

Alter			
seit	in	diesem	Betrieb

Beobachtung / Begehung

Erhoben und protokolliert werden folgende Informationen bereits während des Rundganges.

- Größe/Anzahl Beschäftigte
- "Geschichte" des Betriebs
- Öffnungs- und Arbeitszeiten
- Angebote/Produkte/Dienstleistungen
- Umsatz/Essen pro Tag
- Arbeitsbereiche
- Beschäftigtenstruktur (Alter, Geschlecht (Anteile));
- · Auszubildenden-, Aushilfskräfteanteil
- Räumlichkeiten Pausenräume, Personalräume

Interviews

Interview InhaberIn/Vorgesetzte(r)

Gegebenenfalls noch nicht beantwortet

Bitte beschreiben Sie kurz Ihren Betrieb:

- Ihre Produkte / Dienstleistung
- Aufbauorganisation, hierarchische Ebenen
- Art des Personaleinsatzes, ...

Könnten Sie uns kurz Ihren beruflichen **Werdegang** beschreiben (Ausbildung, Wie sind Sie zu dem Betrieb gekommen, Seit wann sind Sie in diesem Haus beschäftigt?)

Wie ist der Betrieb organisiert? (Arbeitsbereiche/typische Arbeitsablaufbeschreibungen)

Vielleicht können Sie einmal grob einen "typischen" Tagesablauf beschreiben! (ersatzweise: Was sind Ihre wichtigsten/häufigsten Tätigkeiten?; Was ist Ihrer Meinung nach das Besondere Ihrer Tätigkeit gerade in diesem Betrieb?)

Wie sind die **Arbeitszeiten** geregelt:

- Fester Dienstplan? Mit Änderungen? Organisation der Berufsschulzeiten?
- Pausen
- Freie Tage, Feierabend planbar, Überstunden?,

- Einflussmöglichkeiten der Azubis auf Schichtplan/Arbeitszeiten der Azubis)?

Apropos Pausen: Gibt es **Personalessen**/-getränke?

Mit welchen besonderen **Belastungen** oder Gefahren für die Gesundheit der MitarbeiterInnen ist die Arbeit in ihrem Betrieb verbunden?

(z.B. im Zusammenhang mit bestimmten Tätigkeiten?)

Gibt es dabei besondere Umstände, die qualitativ hochwertige Leistungserbringung erschweren?

Gibt es spezielle **betriebliche Maßnahmen** zum Arbeitsablauf?

Schulungen/Unterweisungen; Teambesprechungen? (Übergabe bei Schichtwechsel)

Sie haben sicher bereits mit vielen Azubis zu tun gehabt: Was würden Sie sagen

- sind die **Erwartungen der jungen Leute**, die hierhin kommen (Karriere, Geld, andere Motive)?
- was müssen junge Leute unbedingt **mitbringen**: (Verantwortung, Wunsch nach "Autonomie")?
- bzw. Was **bietet** Ihr Unternehmen an Weiterbildungs-/Aufstiegsperspektiven für die Azubis?

Was sollten junge Leute lieber nicht mitbringen?

Welche der **Erwartungen**, die Azubis mitbringen, werden eher nicht erfüllt?

Gibt es da so was wie "**kritische Phasen**" in der Ausbildung? (mit Veränderungen in Verhalten, Motivation, Gesundheit)

Gibt es **Abbrecher**? Was sind die häufigsten Gründe?

Welche Ihrer Erwartungen an Azubis werden u.U. nicht erfüllt?

Ist es möglich (und sinnvoll) Azubis in bestimmter Hinsicht in betriebliche Planungen einzubeziehen?

Wie würden Sie das Betriebsklima beurteilen?

Wenn Sie mal 5 Jahre zurückschauen: Was hat sich seitdem verändert? (Finanzierungen, Organisation, Output, ...)

Welchen strukturellen Herausforderungen muss sich Ihr Betrieb im Besonderen in nächster Zukunft stellen? (Gesetzliche Neuregelungen, Finanzierungen, Konkurrenzen, ...)

Haben Sie noch Fragen erwartet, die ich nicht gestellt habe, oder möchten Sie noch etwas ergänzen?

Interview Azubi

Erzählen Sie doch zu Anfang etwas über sich:

- Wie alt sind Sie?
- Ist das hier Ihre Heimatstadt oder sind Sie umgezogen?
- Was für eine Ausbildung machen Sie? (vorher schon andere Ausbildungen begonnen?)
- Leben Sie allein oder noch bei den Eltern?

- Wie lang ist Ihr Arbeitsweg?

Was führte Sie zu Ihrer Berufswahl bzw. wie sind Sie in diesen Betrieb gekommen?

- Was haben/hatten Sie für Erwartungen an die Ausbildung/an den Beruf?
- Was sind Ihre Arbeitsbereiche?
- Was gefällt Ihnen besonders an der Arbeit? (Beispiel)

Wie ist die Beziehung zu Ihren Kollegen und Vorgesetzten?

Empfinden Sie manchmal/z.B. bei bestimmten Arbeiten körperliche/psychische Belastungen bei der Arbeit? (Emotionsarbeit, Berufsschule, ...)

Falls ja, wie gehen Sie damit um? (Ausgleich durch Sport, Freunde....)

Einschätzung Arbeitszeitregelungen (Arbeits-, Urlaubs- und Pausenzeiten, Teildienste)

- Auswirkungen der Arbeit (Müde?)
- Veränderungen in der Freizeit/Sport/Hobbies/Sozialkontaktpflege (Ausmaß, Medium, Häufigkeit, Kompensation)
- Freundeskreis, Familie, Partnerschaft
- Wohlbefinden Gesundheit/Lebensweise
- Lebensrhythmus/Lebensstil/Verhalten allgemein/Schlafrhythmus
- Haben sich Erwartungen erfüllt?
- Was ist anders als vorgestellt?
- Zukunftsaussichten: berufliche Entwicklung; berufliche Wünsche
- Mediennutzungsverhalten:
- Internetnutzung?
- Wofür? In welchem Maße? Wann?
- Internetnutzung für Kontaktpflege? Jetzt stärker als vorher? Zur Unterhaltung? Jetzt stärker als vorher?

Veröffentlichungen der Sozialforschungsstelle Dortmund

(Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund)

Herausgeber/innen:

Ellen Hilf

Prof. Dr. Jürgen Howaldt

Prof. Dr. Gerhard Naegele

Prof. Dr. Monika Reichert



Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Abraham-Lincoln-Straße 46 | 65189 Wiesbaden www.vs-verlag.de

Neue Buchreihe:

Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung

Sporket, Mirko

Organisationen im demographischen Wandel – Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis. 2011. 314 S. Mit 46 Abb. u. 19 Tab. Br., ISBN: 978-3-531-17737-3, 39,95 €





Howaldt, Jürgen/Jacobsen, Heike (Hrsg.) Soziale Innovation, Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma, 2010. 396 S. Mit 17 Abb. u. 3 Tab. Br., ISBN: 978-3-531-16824-1 49,95 €

Katenkamp, Olaf

Implizites Wissen in Organisationen, Konzepte, Methoden und Ansätze im Wissensmanagement, Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Jürgen Howaldt, 2011. Ca. 522 S. Mit 30 Abb. u. 56 Tab. Br., ISBN: 978-3-531-18028-1, 49,95 € (im Erscheinen)



Ammon, Ursula/Maylandt, Jens/Pröll, Ulrich

Kleinbetriebliches Gesundheitsmanagement als Thema wirtschaftlicher und beruflicher Selbstverwaltung (Arbeitstitel), Empirische Innovationsforschung in Intermediären Organisationen, Br., ISBN: 978-3-531-18299-5, 39,95 € (im Vorbereitung)

Roski, Melanie Birgit

Spin-off-Unternehmen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft (Arbeitstitel), Unternehmensgründungen in wissens- und technologieintensiven Branchen, 2011. Ca. 300 S. Mit 16 Abb. u. 10 Tab. Br., ISBN: 978-3-531-18195-0, ca. 39,95 € (im Vorbereitung)

小公公公门

Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik

herausgegeben von

Gerhard Bosch, Katrin Hansen, Arne Heise, Thomas Herrmann, Jürgen Howaldt, Heike Jacobsen, Hermann Kotthoff, Heiner Minssen, Hartmut Neuendorff, Angela Paul-Kohlhoff, Ivars Udris

Die arbeitsbezogene Forschung expandiert.

Dennoch fehlte vornehmlich für den nichttechnischen Bereich ein Organ der Ergebnisaufbereitung, Zusammen- führung und Gewichtung, das zu einem übergreifenden Erkenntnisfortschritt beitragen kann.

Die Fachzeitschrift ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik will diese Lücke schließen.

ARBEIT will subjektiv wie objektiv orientierte Forschungen über Arbeit präsentieren, theoretische Reflektionen wie praktische Erfahrungen zur Diskussion stellen, Wissen über Arbeit im alltäglichen Verständnis und Zusammenhang, in institutionellen Kontexten und funktionalen Leistungsbeziehungen so aufbereiten und präsentieren, dass es in übergeorgnete Sinnzusammenhänge einzubauen und zu verwenden ist. Arbeit ist alltägliches Handeln, zweck- und leistungsbezogen bezahlt und bewertet. Arbeit als Strukturmerkmal wie als sozialer Prozess, als Produktion des menschlichen Lebens ist das Thema der Zeitschrift.

In ARBEIT haben Beiträge mit theoretischen wie auch mit empirischen Schwerpunkten, Methodendiskussionen und Erfahrungsberichte aus der Praxis, Quintessenzen der Forschung wie Tagungsberichte und Besprechungen ihren Platz. Die Zeitschrift richtet sich an alle an Arbeitsproblemen interessierten Forscher und Praktiker.

ARBEIT will interdisziplinär Dialog und Austausch fördern: zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ingenieurwesen und Sozialwissenschaft, zwischen Industriesoziologie und Frauenforschung etc.

ARBEIT veröffentlicht empirische wie theoretische Beiträge und Erfahrungsberichte und bietet als Service für LeserInnen Kurzbeiträge und Tagungsberichte sowie einen ausführlichen Rezensionsteil an.

ARBEIT setzt mit Schwerpunktheften Akzente (z.B.: Geschlechterfragen, Gruppenarbeit, industrielle Beziehungen) und wird zu den Themenbereichen Europa, Weiterbildung und Dienstleistungsarbeit verstärkt Veröffentlichungen anbieten.

Bezugsbedingungen:

Jährlich erscheinen 4 Hefte mit einem Jahrgangs-Umfang von ca. 320 Seiten.

Abonnementkosten:

Jahresabonnement: Biblotheken € 79,00

persönl. Abo € 69,00

für Studenten gegen

Studienbescheinigung € 46,00 Einzelheft € 22,00 (jeweils incl. MWST, zuzüglich Versandkosten)

zu beziehen über:

Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft Gerokstraße 51 D-70184 Stuttgart

Redaktionsanschriften:

Aufsatzredaktion:

Sozialforschungsstelle Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund Ingrid Goertz/Ursula Ammon Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de

ammon@sfs-dortmund.de

www: ZeitschriftArbeit.de

Rezensionsredaktion:

Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft

Dr. Martin Kröll D-44780 Bochum

e-mail: arbeit@iaw.rub.de



Grevener Str./Fresnostr. 2 D-48159 Münster Tel. 0251-6203222; Fax: 0251-231972 eMail: vertrieb@lit-verlag.de

Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik

herausgegeben von:

Prof. Dr. Gerhard Naegele (Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund), Dr. Gerd Peter (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund)

Band 3: Hans Vollmer u.a.: Bericht zur sozialen Lage in Dortmund 1996. 224 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2691-0

Band 4: Manuela Michel: Bewältigungsformen des Arbeitsplatzabbaus durch Truppenreduzierung bei Zivil- beschäftigten der alliierten Stationierungsstreitkräfte - Fallanalyse eines britischen Reparaturbetriebs in Mönchengladbach, 1995. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2356-3

Band 5: Rüdiger Klatt: Zu einer hermeneutischen Soziologie der betrieblichen Mitbestimmung -Konstruktivistische Perspektiven in der Analyse des Alltags von Betriebsräten, 1995. ca. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2561-7

Band 8: Michael Bürger: Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln -Eine Fallstudie, 1996. 153 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2945-6

Band 9: Wolfgang Kapp, Helmut Martens: Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß - Theoretisch- methodische Überlegungen und empirische Fallstudien zu betrieblicher Mitbestimmung und lokaler Arbeitspolitik in

Ostdeutschland, 1996. 300 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-2936-7

Band 12: Ursula Ammon, Guido Becke, Gerd Peter: Unternehmenskooperation und Mitarbeiterbeteiligung - Eine Chance für ökologische und soziale Innovationen, 1997. 216 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3208-2

Band 13: Cordula Sczesny: Arbeitszeiten zwischen formeller Regelung und informeller Ausgestaltung - Eine Fallstudie aus den neuen Bundesländern, 1997. 100 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-3293-7

Band 14: Frerich Frerichs, Manuela Michel, Gerhard Naegele, Gerd Peter, Cordula Sczesny: Bewältigung des Demographischen Wandels in Nordrhein-Westfalen - Entwicklung in der Arbeitswelt und Handlungsperspektiven für die nachberufliche Lebenswelt, 1997, 208 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3294-5

Band 20: Ursula Ammon, Maria Behrens (Hg.) Dialogische Technikfolgenabschätzung in der Gentechnik: Bewertung von ausgewählten Diskurs- und Beteiligungsverfahren, 1998, 143 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3964-8

Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik

Klaus Dörre, Walter R. Heinz, Jürgen Howaldt (Hg.)

Nachhaltige Entwicklung

Vom "Was" zum "Wie"

Gesundheit Frauenfragen Alternsforschung Sozialpolitik

Lit

Band 21: Christine Fromm: Betrieblicher Gesundheitsschutz und soziale Selbstverwaltung - Gestaltungsaufgaben und Handlungsmöglichkeiten der sozialen Selbstverwaltung im Zusammenhang mit der aktuellen Strukturreform des betrieblichen Gesundheitsschutzes. 1998, 174 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4146-4

Band 24: Frerich Frerichs, Arno Georg: Ältere Arbeitnehmer in NRW: Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze, 1999, 215 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4399-8

Band 25: Gerhard Naegele, Gerd Peter (Hg.): Arbeit - Alter - Region. Zur Debatte um die Zukunft der Arbeit, um die demographische Entwicklung und die Chancen regionalpolitischer Gestaltung, 2000, 295 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4247-9

Band 27: Jürgen Howaldt, Ralf Kopp, Rainer Skrotzki, Ute Schwitalla: Handlungsleitfaden zur Implementierung eines arbeitsplatznahen kontinuierlichen Qualifizierungsprozess in Klein- und Mittelbetriebe, 2000, 187 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-4680-6

Band 28: Birgit Mütherich: Die Problematik der Mensch-Tier-Beziehung in der Soziologie: Weber, Marx und die Frankfurter Schule, 2000, 248 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4753-5

Band 29: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Soziale Räume, global players, lokale Ökonomien - Auf dem Weg in die innovative Tätigkeitsgesellschaft?, 2000, 162 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4754-3

Band 30: Eckehard Ehrenberg, Wilfried Kruse: Soziale Stadtentwicklung durch grosse Projekte? EXPO's, Olympische Spiele, Metropolen-Projekte in Europa: Barcelona, Berlin, Sevilla, Hannover, 2000, 350 Seiten, 25,90 €, ISBN: 3-8258-5083-8

Band 31: Jürgen Howaldt, Michael Kohlgrüber, Ralf Kopp, Eva Mola, Georg Schulze, Annette Sträter, Walter Wicke: Aufbau regionaler Lernnetzwerke am Beispiel der Dortmunder Metallindustrie. Ergebnisse des Projektes "Betriebliche Reorganisation im regionalen Kontext" (REKO), 2000, 106 Seiten,

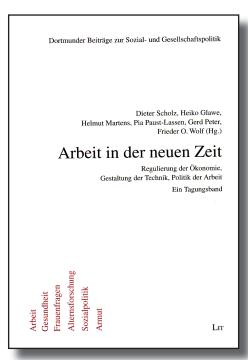
15,90 €, ISBN 3-8258-5084-6

Band 32: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Beratung ohne Forschung - Forschung ohne Beratung?, 2001, 111 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5404-1

Band 37: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Lernen in der Wissensgesellschaft, 2002, 104 Seiten, 17,90 €, ISBN 3-8258-6018-3

Band 38: Cordula Sczesny: Arbeitszeitgestaltung zwischen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und individuellen Arbeitszeitpräferenzen. Am Beispiel der Dauernachtarbeit im Krankenhaus, 2002, 344 Seiten, 30.90 €, ISBN 3-8258-6019-1

Band 40: Helmut Martens: Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt



wieder neu - Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990er., 2002, 233 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6289-5

Band 43: Susanne Felger, Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff, Silke Senft: Partizipative Arbeitsorganisation: Beteiligung jenseits von Naivität Ergebnisse aus dem PartArt-Projekt, 2003, 246 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6786-2

Band 44: Olaf Katenkamp, Ralf Kopp, Antonius Schröder: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden: Erfahrungen aus der Praxis, 2003, 320 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6901-6

Band 46: Dieter Scholz, Heiko Glawe, Helmut Martens, Pia Paust-Lassen, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.): Arbeit in der neuen Zeit Regulierung der Ökologie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit, 2004, 357 Seiten, 29,90 €, ISBN 3-8258-7034-0

Band 50: Gerd Peter: Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform. Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972-2002, 2003, 440 Seiten, 34.90 €, br., ISBN 3-8258-7213-0

Band 51: Klaus Dörre, Walter R. Heinz, Jürgen Howaldt (Hg.): Nachhaltige Entwicklung - Vom "Was" zum "Wie", 2004, 178 Seiten, 19,90 €. ISBN 3-8258-7497-4

Gerd Peter
Wissenspolitik und Wissensarbeit
als Gesellschaftsreform
Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972-2002

Ltt

Band 52: Jürgen Howaldt: Neue Formen sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion in der Wissensgesellschaft. Forschung und Beratung in betrieblichen und regionalen Innovationsprozessen, 2004, 263 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7744-2

Band 53: Brigitte Duve, Kathrin Manthei, Gernot Mühge (Hg.): Jenseits der Technik. Arbeit im E-Business in kleinen und mittleren Unternehmen, 2005, 104 Seiten., 19.90 €, ISBN 3-8258-7976-3

Band 55: Frank Bauer, Hermann Groß, Georg Sieglen, Michael Schwarz: Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in Europa, 2005, 184 Seiten, 19.90 €, ISBN 3-8258-8941-6

Band 57: Frieder Otto Wolf: Arbeitsglück: Untersuchungen zur Politik der Arbeit. 2005, 372 Seiten, 29.90 €, ISBN 3-8258-9131-3

Medienzukunft heute

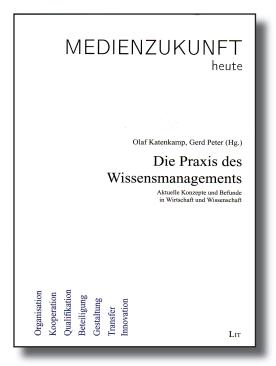
herausgegeben von:

Dr. Jürgen Howaldt (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, sfs), Antonius Schröder (Gesellschaft für empirische Arbeitsforschung und Beratung mbH),

Band 1: Kurt-Georg Ciesinger, Rainer Ollmann (Hg.): Vom Druckunternehmen zum Mediendienstleister, Unternehmensstrategien beim Übergang in die Informationsgesellschaft, 1998. 240 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3646-0

Band 2: Dagmar Siebecke: Unternehmerische Entscheidungen im Medienumbruch - Eine Verhal- tensstudie in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998. 288 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-82583684-3

Band 3: Kurt-Georg Ciesinger, Rüdiger Klatt, Rainer Ollmann, Dagmar Siebecke: Print & Publishing 2001 - Strukturwandel der Druckindustrie aus Sicht von Medienexperten, Druckunternehmen und Kunden, 1998, 173 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3649-8



Band 4: Heinz-Reiner Treichel (Hg.): Innovation durch Kooperation - Das Beispiel Medien-Zentrum-Duisburg. 1999, 242 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4091-3

Band 5: Kurt-Georg Ciesinger, Dagmar Siebecke, Frank Thielemann: Innovationsintegral Mittelstand. 1999, 183 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4217-7

Band 6: Hartmut Neuendorff, Gerd Peter, Rüdiger Klatt, Maresa Feldmann: Verändern neue Medien die Wirklichkeit?, 1999, 256 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8358-4692-x

Band 7: Bastian Pelka: Künstliche Intelligenz und Kommunikation - Delphi-Studie zur Technikfolgenabschätzung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz auf Kommunikation, Medien und Gesellschaft, 2002, 240 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6622-x

Band 8: Olaf Katenkamp, Gerd Peter: Die Praxis des Wissensmanagements in Wirtschaft und Wissenschaft - aktuelle Konzepte und Befunde, 2003, 232 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6922-9

Band 9: Christoph Kaletka: Die Zukunft politischer Internetforen - Eine Delphi-Studie, 2003, 264 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7117-7

Beiträge aus der Forschung:

Band 180: Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff: Hoyerswerda: ein guter Ort für lebenspraktische Bildung? Beiträge zur Zukunftsdiskussion einer geschrumpften Stadt in der sächsischen Lausitz, Dortmund 2011

Band 179: ice-Salomon-Berufskolleg Bochum, Louis- Baare-Berufskolleg Bochum, Ottilie-Schoenewald-Weiterbildungskolleg, Bochum, Bildungsbüro, Stadt Bochum, Wirtschaftsförderung, Stadt Bochum: Projekt Teilsystem Erwachsenenbildung in Bochum (TEIB), Dortmund 2010

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund ZWE der TU Dortmund Ingrid Goertz Evinger Platz 17 D-44339 Dortmund E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 178: Alexander Graetz, Sven Kathöfer, Sven, Klaus Kock: Einstweilig nicht im Ruhestand. Eine empirische Studie über Motive und Hintergründe von Erwerbsarbeit jenseits der Altersgrenze, Dortmund 2010

Band 177: Wilfried Kruse, Antonius Schröder, Christoph Kaleka, Bastian Pelka: Hessenkampus 2007-2010. Ein Zwischenbericht aus Perspektive der Wissenschaftlichen Begleitforschung, Dortmund 2010

Band 176: Hermann Groß: Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeit-

raum von 1987 bis 2007, Dortmund 2010

Band 175: *Hermann Groß*: Zusammenhang von Regulierung Arbeitszeitmanagement und gesellschaftlicher Verantwortung, Dortmund 2010

Band 174: Kerstin Guhlemann: Alleine in der Nacht? Die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie, Dortmund 2011

Band 173: Christoph Kaletka, Wilfried Kruse, Bastian Pelka (Hg.): HES-SEBCAMPUS 2007-2009, Veröffentlichungen der wissenschaftlichen Begleitung, Dortmund 2009

Band 172: *Ulrich Pröll*: Corporate Social Responsibility (CSR) – ein innovatives Instrument für die Stressprävention? Kurzgutachten im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Domund 2009

Band 171: *Christina Meyn*: Kooperatives Arbeitshandeln in sozialen Dienstleistungsorganisationen, Dortmund 2009

Band 170: *Klaus Boeckmann*: Geteilte Zeit – Halbes Leid? Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern im Strukturwandel, Dortmund 2009

Band 169: Jürgen Strauß, Rainer Lichte (unter Mitarbeit von Christoph Schulte): Generationenpolitik und Generationengerechtigkeit im Betrieb – Ergebnisse aus Betriebsfallstudien, Dortmund 2009

Band 168: *Klaus Kock*: Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit, Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet, Dortmund 2009

Band 167: *Katja Radant, Phyllis Paul*: Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten. Eine qualitative vergleichende Studie, Dortmund 2009

Band 166: *Jens Adamski*: Findbuch. Zum Bestand der "Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, Sitz zu Dortmund" im Archiv der Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund 2008

Band 165: Arno Georg, Helmut Martens, Karl Müller, Gerd Peter (Hq.):

Arbeit und Konflikt. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 2, Dortmund 2008

Band 164: *Klaus Kock (Hg.)*: Der Preis der Freiheit. Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung, Dortmund 2008

Band 163: Arno Georg, Gerd Peter: Analyse und Bewertung subjektivierter Arbeit. Übergreifende theoretische Reflexionen und interdisziplinäte Methodenvergleiche - Abschlussbericht, Dortmund 2008

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund ZWE der TU Dortmund Ingrid Goertz Evinger Platz 17 D-44339 Dortmund E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 162: *Klaus Kock*: Auf Umwegen in den Beruf. Destandardisierte und prekäre Beschäftigung von Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine Auswertung empirischer Befunde, Dortmund 2008

Band 161: *Arno Georg, Uwe Dechmann, Sandra Messerschmidt, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeit, Selbstentwicklung und Gesundheit. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 3, Dortmund 2008

Band 160: Anne-Marie Scholz: Wissensmanagement in der Altenpflege. Der Umgang mit der Ressource Wissen ind Pflegeeinrichtungen - eine explorative Untersuchung, Dortmund 2008

Band 159: Arno Georg, Christina Meyn, Gerd Peter (Hg.): Arbeitssituationsanalyse. Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 1, Dortmund 2007

Band 158: Wilfried Kruse: "Nachhaltigkeitsreport": Lokale Netzwerke Zur Berufsintegration Von Jungen Migrantinnen Und Migranten Am Ende Der Projektförderung. Ergebnisse aus dem BQN-Vorhaben im Programm "Kompetenzen fördern" (BQF des BMBF), Dortmund 2007

Band 157: Rainer Lichte, Wilfried Kruse: "Rail-Employ" – Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnbetrieb. Fallstudien, Dortmund 2007

Band 156: Gudrun Richter-Witzgall (Hg.): E-Quality. Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001). Anregungen für die Praxis. Dokumentation der Transferveranstaltung im Berufsförderungswerk Dortmund, Dortmund 2007

Band 155: *Arno Georg, Wolfgang Hien, Gerd Peter*: Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit, Dortmund 2007

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund ZWE der TU Dortmund Ingrid Goertz Evinger Platz 17 D-44339 Dortmund E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 154: *Manfred Koch*: Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform, Dortmund 2007

Band 153: Hermann Groß, Michael Schwarz: Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund 2007

Band 152: *Klaus Boeckmann*: Ende der Talfahrt? Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet, Dortmund 2006

Band 151: Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck: fair statt prekär – Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region, Dortmund 2006

Band 150: Marcel Braun, Michael Schwarz: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Vom Konzept der Corporate Social Responsibility zur Förderung von Corporate Citizienship in Nordrhein-Westfalen, Dortmund 2006

Band 149: *Melanie Mörchen*: Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund 2006

Band 148: *Klaus Kock, Edelgard Kutzner*: Betriebsklima, Überlegungen zur Gestaltbarkeit eines unberechenbaren Phänomens, Dortmund 2006

Band 147: *Helmut Martens*: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit im Kleinbetrieb (PragMaGuS), Abschlussbericht zur Evaluation des Modellvorhabens, Dortmund 2005

Band 146: *Martina Stackelbeck (Hg.)*: Gefälligst zur Kenntnisnahme! HARTZ IV – wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt. Dortmund 2004

Band 145: *Gerd Möll, Ellen Hilf*: Auf der Suche nach der flexiblen Zeit. Abschlussbericht für das Modellprojekt "Arbeitszeitgestaltung im mittelständischen Einzelhandel". Dortmund 2004

Band 144: *Nils J. Nolting*: Betriebsratsarbeit im Niedriglohnsektor. Eine Fallstudie in der Systemgastronomie, Dortmund 2004

Band 143: Jürgen Howaldt, Rüdiger Klatt, Ralf Kopp: Fallstudien zum Wissensmanagement im Bereich wissensintensiver Dienstleistungsnetzwerke aus Berater- und IT bzw. Multimediabranche. Dortmund 2004

Band 142: Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels: 2. Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Evaluation der Qualität Berufsbildender Schulen. Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund. Dortmund 2004

Band 141: *Michael Niehaus*: Der Begriff des Wissens im Wissensmanagementdiskurs. Materialien zur Begriffsgeschichte unter Berücksichtigung des klassischen griechischen Philosophie, Dortmund 2004

Band 140: *PragMaGus*: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit in kleinen Unternehmen. Dokumentation der PragMaGus-Tagung: "Qualität der Arbeit in Kleinbetrieben - ein Verbundmodell in der Region Dortmund stellt sich vor" am 05.06.2003 in der IHK zu Dortmund, Dortmund 2003

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund ZWE der TU Dortmund Ingrid Goertz Evinger Platz 17 D-44339 Dortmund E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 139: Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels: Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten Wirksame Unterstützung vor Ort? Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2003

Band 138: Richard Croucher, Wilfried Kruse, Helmut Martens, Ingo Singe, Daniel Tech: International Trade Union Co-Operation -Experience and Research Issues. Workshop Documents. (Transnationale Gewerkschaftskooperationen - Erfahrungen und Forschungsfragen. Workshop-Dokumentation) Dortmund 2003

Band 137: *Helmut Martens*: Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy, Erste empirische Befunde im Lichte konzeptioneller Debatten und aktueller empirischer Untersuchungen, Dortmund 2003

Band 136: *Daniel Tech*: Modernisierung und Professionalisierung der betrieblichen Interessenvertretung. Zum Organisationswandel einer Institution der industriellen Beziehungen, Dortmund 2003

Band 135: Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen, Dokumentation des Workshops am 14. März 2003 in Düsseldorf, Dortmund 2003

Band 134: Abschlusstagung des EU-Projektes "Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels". Dokumentation der Tagung am 15. Mai 2003 in Berlin, Dortmund 2003

Band 133: Heike Jacobsen, Elizabeth de Renzy: Report on the Policy Conference "Developments in European Services. Implications for Work, Skills and Gender Equality", Nov. 23rd 2001, Centre Borschette, Brussels, Dortmund 2003

Band 132: Monika Goldmann, Birgit Mütherich, Martina Stackelbeck, Daniel Tech: Projektdokumentation: Gender Mainstreaming und demographischer Wandel, Dortmund 2003

Band 131: *Birgit Klein, Gertrud Kühnlein*: Zusatzqualifikation in der Erstausbildung - Ein Einstieg in Berufliche Weiterbildung, Tagungsdokumentation, Dortmund 2003

Band 130: Birgit Klein, Wilfried Kruse, Gertrud Kühnlein: Berufliche Bildung: Horizont 2010 - Ergebnisse aus NRW, Dortmund 2003

Band 129: *Marion Wulf*: Mentoring - Eine Anleitung zum Doing, Dortmund 2002

Band 128: Klaus Kock, Markus Kurth (Hg.): Arbeiten in der New Economy, Dortmund 2002

Band 127: Edelgard Kutzner, Klaus Kock (Hg.): Dienstleistung am Draht - Ergebnisse und Perspektiven der Call Center Forschung, Dortmund 2002

Band 126: *Ursula Ammon, Guido Becke, Thomas Göllinger, Frank M. Weber*: Nachhaltiges Wirtschaften durch dialogorientiertes und systemisches Kennzahlenmanagement, Dortmund 2002

Band 125: *Stefan Meier*: Ökologische Modernisierung, Umweltmanagement und organisationales Lernen, Dortmund 2002

Band 124: *Detlef Ilskensmeier*: Der Ansatz eines ganzheitlichen Wissensmanagements für Klein- und Mittelbetriebe, Dortmund 2001

Band 123: Ulrich Grüneberg, Ursula Ammon, Guido Becke, Peter Reinartz: Informationstechnologische Vernetzung, ökologische Innovationen und soziale Standards in der textilen Kette, Dortmund 2001

Band 122: *Ellen Hilf, Christine Fromm*: Arbeitssituation und gesundheitsbezogenes Alltagshandeln in Kleinbetrieben des Einzelhandels, Dortmund 2000

Band 121: Petra Getfert (in Zusammenarbeit mit der GAUS mbH): Arbeitsbedingungen in IT-Arbeitsfeldern, Dokumentation des Workshops vom 28.09.2000, Dortmund 2001

Band 120: Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hg.): Wohin treibt die Logistik? Regionale Beschäftigungswirkungen und Anforderungen an die Weiterbildung. Dortmund 2001

Band 119: *Gertrud Kühnlein*: Mentale Trainings als Instrument betrieblicher Organisationsentwicklung, Dortmund 2001

Band 118: Wilfried Kruse, Birgit Mütherich: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Dortmund. Eine Handlungshilfe, Dortmund 2000

Band 117: *Helmut Martens*: Forschung, Forschungstransfer und Beratung. Forschung, Organisations- und Politikberatung in Zeiten tiefgreifender Umbrüche und großer Orientierungsbedarfe, Dortmund 2000

Band 116: Hans Vollmer unter Mitarbeit von Georg Langenhoff: Potentialanalyse der Dortmunder Metall- und Elektrowirtschaft. Eine Untersuchung im Auftrag der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund. Dortmund 2000

Band 115: *Uwe Jügenhake, Jürgen Schultze, Peter Schnittfeld*: Partizipative Organisationsentwicklung in der Stahlindustrie. Ein betrieblicher Erfahrungsbericht aus einer Stranggießanlage, Dortmund 2000

Band 114: Heike Jacobsen, Ellen Hilf: Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel vor dem Hintergrund neuer Öffnungszeiten. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Dortmund 1999

Band 113: Ralf Kopp, Georg Langenhoff, Antonius Schröder: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden, Erfahrungen aus der Praxis, Dortmund 1999

Band 112: *Gertrud Kühnlein*: Elemente einer "Lernenden Verwaltung". Werkstattbericht aus den Workshops am 14. März/28. April 1999 in Dortmund, Dortmund 1999

Band 111: *Monika Goldmann (Hg.)*: Rationalisation, Organisation, Gender. Proceedings of the International Conference, October 1998, Dortmund 1999

Band 109: Helmut Martens (sfs), Joke Frerichs (iso) unter Mitarbeit von Jörg Bundesmann-Jansen: Betriebsräte und Beteiligung. Ergebnisse einer Evaluation des Teilprojekts "Beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik" im OE-Prozess der IG Metall. Werkstattbericht, Dortmund 1999

Band 110: *Hans-Werner Franz*: NPO - Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung - Ein Lernzeug, Dortmund 1999

Band 108: Antonius Schröder u.a.: Guidelines to Select and Design - Distant Learning Arrangements for Corporate Training (DiLACT) - A Reference for Managers and Designers of (Continuous) Vocational Training in Corporate Settings, Dortmund 1999

Band 107: Heike Jacobsen, Ellen Hilf: Beschäftigung im Einzelhandel - Erste Ergebnisse einer Studie zu den Auswirkungen der neuen Ladenöffnungszeiten auf die Beschäftigung im Einzelhandel. Dortmund 1998

Band 106: Konstantin Gavriilidis: Autopoiesis, Diskurs und dialogische Technikfolgenabschätzung. Vergleich der funktional strukturellen Systemtheorie mit der Theorie des kommunikativen Handelns im Hinblick auf den Begründungszusammenhang dialogischer Technikfolgenabschätzung, Dortmund 1998

Band 105: *Hans-Werner Franz*: Qualitätsarbeit braucht Arbeitsqualität. Handbuch. Einführung von Qualitätsgewährleistung und Gruppenarbeit in einem Zuge. Dortmund 1998