



universität  
wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Selbstopтимierung im Kontext subjektivierter Arbeit“

verfasst von / submitted by  
Laura Gabriel, BSc BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of  
Master of Science (MSc)

Wien, 2020 / Vienna, 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt /  
degree programme code as it appears on  
the student record sheet:

UA 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt /  
degree programme as it appears on  
the student record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernhard Kittel



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Theorie</b>	<b>4</b>
2.1	Subjektivierung von Arbeit . . . . .	5
2.2	Gewandelte Anerkennungslogiken . . . . .	13
2.3	Selbstoptimierung als Strategie . . . . .	18
2.4	Theoretisches Argument und Hypothese . . . . .	22
<b>3</b>	<b>Methoden</b>	<b>28</b>
3.1	Datensatz . . . . .	28
3.2	Gewichtungsverfahren . . . . .	29
3.3	Interaktionseffekt . . . . .	32
3.4	Operationalisierung . . . . .	32
3.4.1	Subjektivierung . . . . .	32
3.4.2	Anerkennung . . . . .	35
3.4.3	Selbstoptimierung . . . . .	36
3.5	Methodisches Vorgehen . . . . .	39
<b>4</b>	<b>Analyse der Ergebnisse</b>	<b>40</b>
4.1	Deskriptive Darstellung . . . . .	40
4.2	Inferenzstatistische Analyse . . . . .	48
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse</b>	<b>57</b>
<b>6</b>	<b>Fazit</b>	<b>64</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>67</b>
	<b>Anhang</b>	<b>73</b>

## Abbildungsverzeichnis

1	Grafische Darstellung der Hypothese . . . . .	26
2	Screeplot zur Faktorenanalyse . . . . .	34
3	Operationalisierung des Konzepts der <i>Selbstoptimierung</i> . . . . .	38
4	Bildungsgrad der Befragten . . . . .	40
5	Branchenzugehörigkeit der UmfrageteilnehmerInnen . . . . .	41
6	Nutzung von Home Office und Mobiler Arbeit . . . . .	41
7	Merkmalsverteilung ausgewählter Items des Faktors <i>Identifikation mit Arbeit</i> . . . . .	42
8	Merkmalsverteilung ausgewählter Items des Faktors <i>Zeitliche Entgrenzung</i> . . . . .	43
9	Subjektive Einschätzung des Erhalts von Anerkennung . . . . .	45
10	Merkmalsverteilung der einzelnen Elemente im Konstrukt der <i>Selbstoptimierung</i> . . . . .	45
11	Gründe für die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit . . . . .	46
12	Histogramm des <i>Selbstoptimierungsindex</i> . . . . .	47
13	Veranschaulichung der marginalen Effekte des Interaktionsterms . . . . .	56
14	Zuordnung der Gewichtungsfaktoren zu den einzelnen Befragten mittels Python Script . . . . .	73

## Tabellenverzeichnis

1	Merkmalsverteilung in Datensatz und Grundgesamtheit weiblicher Erwerbstätiger . .	30
2	Merkmalsverteilung in Datensatz und Grundgesamtheit männlicher Erwerbstätiger .	31
3	Erklärte Gesamtvarianz zur Veranschaulichung des Kaiser-Kriteriums . . . . .	34
4	Verwendete Items der moderierenden Variable Anerkennung . . . . .	36
5	Häufigkeit längerer Arbeitszeiten . . . . .	43
6	Merkmalsverteilung ausgewählter Items des Faktors <i>Selbstorganisation</i> . . . . .	44
7	Regressionstabelle der Selbstoptimierung unter Berücksichtigung soziodemografischer Merkmale . . . . .	51
8	Regressionstabelle der Selbstoptimierung unter Berücksichtigung von Subjektivierung	53
9	Regressionstabelle der Selbstoptimierung unter Berücksichtigung von Subjektivierung und Interaktionseffekten . . . . .	55
10	Berechnete Gewichtungsfaktoren . . . . .	73
11	Verwendete Variablen der Hauptkomponentenanalyse . . . . .	74
12	Faktorenladungen der einzelnen Items . . . . .	75
13	Übersicht der verwendeten Variablen . . . . .	79
14	Vollständige Darstellung der Regressionstabelle der Selbstoptimierung unter Berück- sichtigung von Subjektivierung und Interaktionseffekten . . . . .	82

## Abstract

Die vorliegende Arbeit gibt Einblick in das Spannungsverhältnis dem ArbeitnehmerInnen gegenüberstehen, denn einerseits ist die Erwerbstätigkeit mit steigenden Ansprüchen an subjektive Potenziale verbunden und andererseits nimmt die Bedeutung von Arbeit zur Selbstentfaltung zu. Um der Ambivalenz entgegenzuwirken, geben Beschäftigten diesen Druck an sich weiter und streben nach Selbstverbesserung. Im Rahmen der Untersuchung wurde ermittelt, inwieweit subjektivierte Arbeit und Anerkennung auf das Ausmaß tätigkeitsbezogener Selbstoptimierung einwirken. Um den vermuteten Zusammenhang zu prüfen, wurden Umfragedaten der Bundesarbeiterkammer Österreich durch die Anwendung linearer Regressionen analysiert. Die Auswertungen zeigen, dass das Ausmaß berufsbezogener Optimierung seitens der Beschäftigten insbesondere durch Elemente subjektivierter Arbeit und Branchenzugehörigkeit geprägt wird und der Erhalt von Anerkennung kaum Einfluss darauf ausübt. Zudem wurde ersichtlich, dass soziodemografische Merkmale wenig geeignet sind, um selbstoptimierendes Verhalten zu erklären.

## 1 Einleitung

Flexibilisierung, Dauerreichbarkeit und Effizienzstreben zählen zu den Anforderungen, die ein Arbeitsplatz heute oftmals mit sich bringt. Dies findet vor dem Hintergrund statt, dass ArbeitnehmerInnen im Zwiespalt zwischen Entfaltungswunsch sowie Leistungsdruck im Beruf stehen.

In vormodernen Gesellschaften wurde anhand der Herkunft über die Lebenschancen der Individuen entschieden, wohingegen im Zuge der Industrialisierung die Bedeutung von Leistung ausschlaggebender wurde. Denn durch die damit verbundene Arbeitsteilung konnte eine Beurteilung der Arbeit des Einzelnen stattfinden, wodurch Leistungsorientierung und Wettbewerb einsetzten (Lindner 2012: 164).

Martin Baethge (1991) spricht in diesem Zusammenhang von veränderten Ansprüchen, welche Beschäftigte aufgrund gesellschaftlichen Wandels an ihre Arbeit stellen und prägt damit den Begriff der „zunehmenden normativen Subjektivierung des unmittelbaren Arbeitsprozesses“ (ebd.: 6). Arbeit soll neben fachlichen auch sozial-kommunikativen Ansprüchen gerecht werden und die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung bieten. Darüber hinaus ergibt sich der Wunsch „innerlich an der Arbeit beteiligt [...], sich als Person in sie einbringen [...] und als Subjekt mit besonderen Fähigkeiten, Neigungen und Begabungen verhalten [...]“ (ebd.: 7f) zu können (Baethge 1991: 6ff). Durch einen höheren Grad an Eigenständigkeit gilt *subjektivierte Arbeit* als attraktiver Gegenentwurf zum Arbeiten in der Fabrik. Diese Entwicklung wird vom Begehren nach Selbstbestimmung begleitet, ist hierbei allerdings auch von Entgrenzung der zuvor klar getrennten Lebens- bzw. Arbeitsbereiche geprägt (Bröckling 2007: 57f).

Seit den Siebzigerjahren nehmen bislang etablierte Verhältnisse wie die Normalbiografie oder die Beziehung zwischen Familie und Ehe nicht mehr denselben Stellenwert ein. Dies führt auch in der beruflichen Sphäre zu einem Wandel, denn einerseits führen längere Ausbildungszeiten zu einem späteren Eintritt in das Berufsleben, andererseits gewinnen Bereiche abseits der Erwerbsarbeit an Attraktivität, da wohlfahrtsstaatliche Systeme zur Existenzsicherung einspringen können, wodurch in weiterer Folge die Berufstätigkeit nicht ausschließlich zur Bereitstellung des Lebensunterhalts dient, sondern zum Medium der Entfaltung wird (Moldaschl 2003: 85ff).

Im Zuge der Achtzigerjahre beginnt die Deregulierung von Arbeitsverhältnissen und ein gesteigerter Bedarf an Flexibilisierung. Mit dieser Entwicklung nimmt auch die Etablierung von Gestaltungsspielraum und das Aufweichen starrer Hierarchien ihren Anfang. Fortan ist nicht die eingesetzte Arbeitszeit entscheidend, sondern die erbrachte Arbeitsleistung (Wagner 2017: 123f).

Hat man zu Beginn der Nullerjahre die Verbreitung von Projektarbeit, Flexibilitätsansprüchen und Zielvereinbarungen noch auf einige wenige Berufsgruppen beschränkt gesehen (Pongratz und Voß 2003: 9), finden diese Charakteristika heute weite Verbreitung.

Selbstverwirklichung als Arbeitsmotivation gewinnt immer mehr an Bedeutung, während die monetäre Vergütung an Einfluss verliert. Dadurch wird auch der eigene Bezug zum Arbeitsplatz emotionaler und wird überdies eine Quelle von Bestätigung. Durch die intrinsische Motivation nimmt die Leistungsbereitschaft zu, welche dem Unternehmen entgegengebracht wird (Weber 2017).

Durch die schwindende Bedeutung von Institutionen wie Familie oder Religion, bietet die Erwerbsarbeit eine alternative Möglichkeit zur Selbstentfaltung. Dadurch wird auch die Grenze zwischen Erwerbs- und Privatleben aufgeweicht, denn Subjekten – die ihre Subjektivität in den Arbeitsprozess bringen möchten – ist das flexible Einsetzen ihrer Potenziale möglich (Baethge 1991: 17ff).

Durch Informationstechnologien wird die räumliche Entgrenzung für eine Vielzahl der ArbeitnehmerInnen möglich und mit autonomer Zeiteinteilung geht oftmals eine Verantwortung für die Ergebnisreichung einher. Durch diese individualisierte Verflechtung mit dem Ziel, tritt eine Situation ein, die mit der Bereitschaft zu Mehrarbeit verbunden sein kann und in zunehmendem Maße die Lebensplanung kennzeichnet. Die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten werden mit Vergütungsmechanismen kombiniert, welche variable sowie wertschöpfungsbezogene Elemente beinhalten und somit die ArbeitnehmerInnen an Erfolg sowie Misserfolg des Unternehmens beteiligen (Langfeldt 2009: 275f).

In Anbetracht von Dezentralisierung, Flexibilisierung sowie Vermarktlichung und damit verbundener Zeit- und Kostendruck, können diese Umstände zu Leistungsdruck bei den Beschäftigten führen. Begleitet wird dieser Wandel von einer Veränderung der Anerkennungsmechanismen (Kels 2009: 57f). Daraus ergeben sich angepasste Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen, welche nicht ausschließlich fachliche Kenntnisse, sondern auch ihre Persönlichkeit sowie Sozialkompetenz und Lösungsorientierung in die Arbeitsprozesse einbringen sollen (Voswinkel 2012a: 310). Um Anerkennung im Berufsleben zu finden, ergibt sich folglich die Notwendigkeit, sich anderen gegenüber abzugrenzen, was eine Steigerung der bisherigen eigenen Ansprüche nach sich zieht. Die Folge sind laufend angepasste Maßstäbe, die unter erhöhtem Leistungseinsatz angestrebt werden. Unter diesen Umständen kommt es zu einer Verschiebung der Quelle von Bestätigung, die von der privaten Lebenssphäre zum Berufsleben verlegt wird und daher verstärkt leistungsorientiert ist. Hierbei entsteht eine „Verschmelzung eigener Ansprüche mit Fremdforderungen“ (Lindner 2012: 163), die es zu erfüllen gilt (ebd.: 155ff).

Ziel dieser Arbeit ist es, herauszufinden, inwieweit Beschäftigte in subjektivierten Arbeitsverhältnissen unter Berücksichtigung von Anerkennung versuchen Selbstoptimierung – angesichts des Strebens nach Effizienz, Leistungssteigerung sowie Wettbewerbsfähigkeit – einzusetzen.

Dazu wird in Kapitel 2 die theoretische Grundlage beleuchtet, welche die Fragestellung einleitet und die Basis der Hypothese darstellt. Maßgeblich dafür sind Tendenzen der Verinnerlichung betrieblicher Rationalisierungsbestreben – wie sie von Voß und Pongratz (1998) sowie Bröckling (2007) beschrieben werden – durch Beschäftigte. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass das Streben nach Anerkennung als Bestandteil sozialer Beziehungen auch in Arbeitsverhältnissen präsent ist und insbesondere die subjektivierte Arbeit Chancen zur Erlangung von Wertschätzung bietet (Voswinkel 2012b; Schweiger und Peitler 2010; Lindner 2012). Diese Entwicklung prägt das Ausmaß des Engagement der ArbeitnehmerInnen zur Selbstverbesserung. In diesem Zusammenhang soll daher der Einfluss von subjektivierter Arbeit und Anerkennung auf die Bereitschaft zur Selbstoptimierung untersucht werden.

Im nachfolgenden Kapitel 3 wird der zugrunde liegende Datensatz dieser Arbeit, welcher auf einer Umfrage der Bundesarbeiterkammer Österreich aus 2015/16 basiert, näher betrachtet und auf die Verwendung eines Gewichtungsverfahrens zur Steigerung der Repräsentativität der Ergebnisse eingegangen. Darüber hinaus wird der Einsatz eines Interaktionseffekts erläutert sowie die Operationalisierung der theoretischen Konzepte – als Grundlage der Datenauswertung – vorgenommen und des Weiteren das methodische Vorgehen zur Hypothesenprüfung beschrieben.

In Kapitel 4 folgt die Darstellung der Ergebnisse dieser Sekundärdatenanalyse, welche einerseits deskriptiv und andererseits unter Anwendung inferenzstatistischer Analysen generiert werden. Schließlich werden die Resultate in Kapitel 5 interpretiert und im Anschluss daran Implikationen für Praxis und Forschung diskutiert sowie auf Limitationen der Arbeit hingewiesen.

## 2 Theorie

In den nachfolgenden Kapiteln werden die strukturellen Gegebenheiten erläutert, welche Selbstoptimierung als Strategie hervorbringen kann, um sich unter den gestiegenen Anforderungen am Arbeitsplatz und den immanenten Konkurrenzsituationen behaupten zu können.

Ende der Neunzigerjahre zeigt sich laut Voß und Pongratz (1998) bereits ein neuer Arbeitstypus, welcher durch Entgrenzung sowie Subjektivierung charakterisiert wird und einen Wandel vom Arbeitnehmer hin zum Auftragnehmer, der anhand erbrachter Ergebnisse beurteilt wird, aufzeigt. Dadurch erfolgt lediglich eine Ergebniskontrolle seitens des Unternehmens und das Erreichen des vereinbarten Zieles obliegt dem Arbeitenden. Hierbei kommt es zu einer intensivierten Selbstkontrolle, denn Arbeitsort und Zeit können frei gestaltet werden (Voß und Pongratz 1998). Die Form des – pointiert formulierten – „Arbeitskraftunternehmers“ lässt sich dabei idealtypisch durch drei Kennzeichen beschreiben: Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung. Während die ersten beiden Aspekte sich hauptsächlich auf den Arbeitsplatz beschränken, greift der Aspekt der Selbstrationalisierung in den privaten Lebensbereich ein und mündet letztlich in Selbstausbeutung (Pongratz und Voß 2003: 24ff).

Die damit verbundene Entgrenzung bezieht sich auf Prozesse der Rationalisierung und resultierenden Veränderungen in der Arbeitswelt, welche in Referenz zu den starren Vorgaben im Taylorismus bzw. Fordismus und der damit verbundenen klaren Abgrenzung der Arbeit gegenüber der Lebenswelt aufzufassen sind. (Kratzer und Sauer 2005: 121; Kleemann 2012: 12)

Diese Entwicklungen innerhalb der Arbeitswelt sind nicht ausschließlich auf betrieblicher Ebene zu betrachten, denn die Umbrüche werden auch durch die gesellschaftliche Sphäre, welche somit in Interaktion zueinander stehen. Einflussfaktoren für diesen Wandel ergeben sich aus der Globalisierung, Tertiarisierung, neoliberaler Politik, geschwächten Gewerkschaften und Individualisierungsprozessen (Kratzer und Sauer 2005: 96f).

Bereits Émile Durkheim (1988) sieht Ende des 19. Jahrhunderts einen gesteigerten Wettbewerb durch die zunehmende Bevölkerungsdichte, wodurch sich Individuen gegeneinander durchsetzen müssen und schwindende Solidarität innerhalb der Gesellschaft die Folge ist. Allerdings erzeugt die – mit Ausdifferenzierung der Tätigkeiten verbundene – Arbeitsteilung wiederum Solidarität, da die Subjekte aufeinander angewiesen sind. Durch die Spezialisierung der Arbeit kommt es zudem zu einer gesteigerten Identifikation mit der Tätigkeit selbst, welche die Bedeutung des Berufs erhöht und eine

maßgebliche Funktion der sozialen Integration darstellt. Max Weber (1980) bringt zu Beginn des 20. Jahrhunderts Rationalisierungsbestreben und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft mit der Entwicklung industrieller Großbetriebe in Verbindung. Rationalisierung erzeugt bei Erwerbstätigen Erwerbsstreben sowie Konsumorientierung und führt innerhalb der Betriebe zum Grundsatz der Leistungssteigerung. Mit Einzug der industriell geprägten Gesellschaft stellt die Berufswahl zudem eine wichtige Grundlage gesellschaftlicher Anerkennung dar (Langfeldt 2009: 45ff).

Lindner 2012 führt das Bedürfnis nach Identifikation mit der eigenen Tätigkeit auf die Ausbreitung des tertiären Sektors und Veränderungen in Bezug auf die Ansprüche an Arbeit – nämlich der Erzielung von Selbstentfaltung durch Leistungsorientierung – zurück. Unabhängig vom Qualifikationsniveau wird ein Streben nach der Einbringung subjektiver Potenziale verzeichnet, welches zu einer verstärkten Identifikation mit der Arbeit führt und folglich eine bedeutende Rolle im Selbstverständnis der Individuen einnimmt, wodurch wiederum höhere Leistungsbereitschaft ausgelöst wird (Lindner 2012: 169ff).

Im Nachfolgenden wird auf die theoretischen Konzepte, die im Fokus dieser Arbeit stehen, eingegangen.

## 2.1 Subjektivierung von Arbeit

Wie einleitend erwähnt, können Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt nicht isoliert betrachtet werden, sondern resultieren aus gesamtgesellschaftlichen Wandlungsprozessen (Schweiger und Peitler 2010: 356). In diesem Zusammenhang verweist Baethge (1991) auf gestiegene Ansprüche der Erwerbstätigen an die Arbeit. Denn Beschäftigte verlangen einerseits nach der Möglichkeit zur Einbringung ihrer subjektiven Potenziale (Moldaschl 2003: 58) und finden sich andererseits veränderten Anforderungen gegenübergestellt (Pongratz und Voß 2003).

Moldaschl und Voß (2003) beschreiben Subjektivierung als „eine infolge betrieblicher Veränderungen tendenziell zunehmenden Bedeutung von ‚subjektiven‘ Potentialen (sic!) und Leistungen im Arbeitsprozess – und zwar in zweifacher Hinsicht: einmal als wachsende *Chance*, aber auch als doppelter *Zwang*, nämlich erstens, mit ‚subjektiven‘ Beiträgen den Arbeitsprozeß (sic!) auch unter ‚entgrenzten‘ Bedingungen im Sinne der Betriebsziele aufrecht zu erhalten; und zweitens, die eigene Arbeit viel mehr als bisher aktiv zu strukturieren, selbst zu rationalisieren und zu ‚verwerten‘.“ (Moldaschl und Voß 2003: 16) (Hervorhebung im Original).

Subjektivierung steht dabei in direktem Zusammenhang mit Individualisierung und orientiert sich an den Subjekten und deren Potenzialen (Kleemann et al. 2003: 33f). „Subjektorientiertes Arbeitsverständnis“ (Baethge 1991: 11) findet sich zwar zumeist bei Hochqualifizierten in entsprechenden

Tätigkeitsbereichen, ist allerdings abgesehen davon mit der Tertiärisierung der Wirtschaftsstruktur, der gestiegenen Notwendigkeit von Qualifikationen und der steigenden Erwerbsquote von Frauen verbunden (ebd.: 11f).

„Die Ansprüche des Einzelnen an sich selbst und seine Lebensführung sind gestiegen, die Erwartungen hinsichtlich Autonomie, Selbstverwirklichung und Selbstkontrolle werden auf die Arbeit übertragen bzw. schließen diese mit ein.“ (Schweiger und Peitler 2010: 351)

Subjektive Fähigkeiten beziehen sich etwa auf „Kreativität, Flexibilität, Empathie und Emotionalität“ (Schweiger und Peitler 2010: 348) und werden oftmals unter der Bezeichnung „soft skills“ (ebd.: 350) subsumiert. Kleemann (2012) beschreibt die subjektiven Potenziale unter anderem „als gesellschaftlich geprägte Identitätsformation, als Ensemble der (in sozialen Praxen entwickelten) körperlich-geistigen Fähigkeiten, als Menschen innewohnende (durch Sozialität und Sozialisation entfaltete) Handlungsfertigkeiten, als Eigensinn der Subjekte oder als praktisches Handlungspotenzial (Arbeitsvermögen)“ (Kleemann 2012: 16).

Einerseits kann mit Subjektivität an das Individuum appelliert werden, welches sich durch Eigenschaften auszeichnet und dadurch dem Einzelnen erst ermöglicht sich in Situation zurecht zu finden, wodurch ein handlungsbefähigender Effekt erzielt wird. Andererseits ergibt sich diese aus dem Zusammenspiel zwischen Subjekt und Gesellschaft und bestimmt die „Denk- und Handlungsmöglichkeiten [...] in einer bestimmten gesellschaftlichen Konstellation“ (Kleemann et al. 2003: 60) für das Individuum. Subjektivität zeigt sich als „*Produkt der Verbindung zwischen Person und Gesellschaft*, das die Person in ihrer sozialen Umwelt positioniert“ (ebd.: 61) (Hervorhebung im Original). Hierbei besteht ein relationales Verhältnis zu anderen, wodurch eine gegenseitige Beeinflussung erfolgt (Kleemann et al. 2003: 59ff).

Neben kommunikativen und emotionalen Fähigkeiten umfassen subjektive Ressourcen auch Zeit und Raum. Damit löst man sich von bisherigen Konzepten, die eine klare Trennung zwischen Arbeitswelt und privatem Umfeld beinhalten. Parallel dazu kommt es durch Selbstorganisation und Flexibilisierung zu einem Auflösen „institutioneller und motivationaler Grenzen“ (Kratzer und Sauer 2005: 93), welche eine erweiterte Nutzung der Arbeitskraft begünstigen (ebd.: 92ff).

Dem neben den Ansprüchen an Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz vonseiten der Beschäftigten, wird unternehmensseitig ein erhöhtes Ausmaß an Selbstorganisation sowie -kontrolle eingefordert. Diese soll durch die Bereitstellung individueller Ressourcen wie Charaktereigenschaften, Erfahrungen oder Kenntnissen erfolgen und somit dem Unternehmenserfolg zugute kommen. Um diese subjektivi-

ven Eigenschaften zielführend nutzen zu können, wird im Rahmen von Mitarbeiterförderungen die intrinsische Motivation angesprochen und die eigenständige Einbringung der entsprechenden Fähigkeiten angeregt (Lindner 2012: 174ff).

Die Thematik der Subjektivierung von Arbeit erfordert einen Vergleich zu vorangegangenen Produktionsweisen und bezieht sich darin überwiegend auf den Taylorismus bzw. Fordismus (Kleemann 2012: 14). Es kommt allerdings nicht zu einem klar festzustellenden Umbruch zwischen der bisherigen fordistisch-tayloristischen Produktionslogik und dem moderneren Ansatz subjektiver Arbeit, sondern es besteht vielmehr ein Nebeneinander dieser beiden Konzepte (Kratzer und Sauer 2005: 101; Kels 2009: 76ff).

Die fordistisch-tayloristische Produktionsweise versucht, Subjektivität durch bürokratische Steuerung möglichst zu unterbinden, um Rationalisierung sowie Standardisierung zu ermöglichen. In diesem Paradigma werden subjektive Fähigkeiten als unerwünschter Störfaktor in der Produktion angesehen und die Zielsetzung orientiert sich an der Objektivierung der Beschäftigten durch Planung und Kalkulation (Kleemann et al. 2003: 31).

Allerdings stellt sich dieses Organisationsprinzip für Unternehmen angesichts der vorherrschenden Rahmenbedingungen im Wandel der Zeit als zunehmend ungenügend heraus. Die Umsetzung von damit verbundenen Rationalisierungsprozessen benötigt allerdings auch gesellschaftliche Voraussetzungen. Auf Gesellschaftsebene zeichnet sich der Wunsch nach Flexibilisierung (etwa zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf) seitens der Beschäftigten ab. Zudem besteht das Bedürfnis nach Partizipation am Arbeitsplatz, um eine Bereicherung der Tätigkeit abseits strikter Vorgaben erfahren zu können (Kratzer und Sauer 2005: 97f).

An die Phase der fordistisch-tayloristischen Produktionsweise knüpft daher die Wiederentdeckung der Bedeutung des Subjekts als Arbeitskraft an. Hierbei wird auf subjektive Eigenschaften zurückgegriffen, um Kontrolle und Planung durch die Beschäftigten selbst ausüben zu lassen, wodurch zudem ein flexibleres Agieren des Betriebs ermöglicht wird. ArbeitnehmerInnen können durch Improvisation eigenständig auf die ihnen gestellte Anforderungen eingehen. Durch die Notwendigkeit der Subjektivität erlangt die Person im Arbeitsprozess an Bedeutung und wird folglich weniger austauschbar, wodurch Unternehmen in die Bindung ihrer MitarbeiterInnen – etwa durch Gewinnbeteiligungen, persönliche Zielvereinbarungen oder partizipativen Organisationsformen wie Gruppenarbeiten oder Qualitätszirkel – investieren. Durch das nachgefragte Engagement, kommt es laut Kleemann et al. (2003) zu einer „unternehmerischen Persönlichkeit“ (ebd.: 32) der Beschäftigten,

welche mithilfe ihrer subjektiven Fähigkeiten kontextabhängig agieren und die Ergebniserzielung verinnerlichen (Kleemann et al. 2003: 31f).

Kratzer und Sauer argumentieren, dass gerade aufgrund der klar abgetrennten Bereiche von Arbeit und Leben im Taylorismus sowie Fordismus in unbeabsichtigter Weise die Voraussetzungen für Subjektivierung geschaffen wurden (Kratzer und Sauer 2005: 97). Die Abkehr der fordistisch-tayloristischen Produktionsweise hängt unter anderem mit der Tertiärisierung der Wirtschaft zusammen, welche zugleich in Dezentralisierung und der verstärkten Orientierung an Marktbedürfnisse mündet. Hierbei kommt es zu einer Internalisierung von Marktprinzipien, welche die Unternehmen in Form von zu erreichenden Kennzahlen an ihre ArbeitnehmerInnen weitergeben. Diese stellen dabei durchaus widersprüchliche Anforderungen an die Beschäftigten, welche sie in selbstorganisierender Weise sinnvoll verfolgen sollen (Kratzer und Sauer 2005: 97f).

Im Fordismus versuchen Unternehmen Unsicherheiten des Marktes möglichst durch zentrale Planung, Steuerung und Zweckrationalität auszugleichen, sowie die Prozesse entlang der Wertschöpfungskette in den Betrieb zu integrieren. Nun kommt es zur Verschränkung der Sphären des Betriebes sowie des Marktes, indem einerseits anstatt integrierter Wertschöpfungsprozesse auf Zuliefererbeziehung zurückgegriffen wird – welche wiederum über Kennzahlen oder Konkurrenzsituationen zu steuern sind. Andererseits vollzieht sich die Vermarktlichung des Betriebes indem Marktprinzipien als Grundlage der Steuerung sowie Koordination – etwa in Profit-Centern – dienen (Kratzer und Sauer 2005: 102ff).

Dies ist vor dem Hintergrund zu betrachten, dass der beschriebene Wandel der Arbeitswelt nicht nur zu einer stärker ausgeprägten Subjektivierung qualifizierter Angestelltenarbeit geführt hat, sondern in einzigartiger Weise auch Einzug in Industriebetriebe gefunden hat (Kels 2009: 57). Während im Taylorismus und Fordismus die Arbeit aus möglichst standardisierten Tätigkeiten besteht und das Normalarbeitsverhältnis von klar geregelten Arbeitszeiten geprägt ist, findet eine Entwicklung, in welcher diese Merkmale nicht mehr als typisch für Arbeitsverhältnisse gelten, statt. Die standardisierten Arbeitsschritte, welche eine kurze Einarbeitungszeit – abseits der Notwendigkeit zum Einsatz subjektiver Fähigkeiten – ermöglichen, werden von Selbstorganisation und Flexibilität abgelöst. Die kennzeichnende fordistisch-tayloristische Vorgehensweise der Trennung von Planung und Ausführung findet nicht mehr derart strikt statt und die vormals direkte Kontrolle wird durch indirekte Steuerung der Beschäftigten ersetzt (Moosbrugger 2012: 37f). Der Paradigmenwechsel besteht darin, dass Beschäftigte bisher vorwiegend standardisierten Mustern und Anweisungen gefolgt sind und die Einhaltung ebendieser kontrolliert wurde. Hierbei wurden Anforderungen sowie der Ressour-

ceneinsatz im Vorhinein festgelegt. In der subjektivierten Arbeitswelt wird den ArbeitnehmerInnen dahingegen ein aktives unternehmerisches Verständnis nahegelegt. Mit diesem sollen sie Selbststeuerung sowie Selbstorganisation im Arbeitsprozess betreiben und dadurch nicht nur am Arbeitsmarkt ihre Leistung anbieten, sondern dies auch innerbetrieblich tun (Pongratz und Voß 2003: 23ff).

„Der Ausbruch aus dem starren Korsett tayloristisch-fordistischer Organisation wird mit dem Preis der auch lebensweltlichen Unterwerfung unter die ökonomischen Unternehmensziele erkaufte und damit in vielen Fällen zur scheinautonomen Selbstaussbeutung.“  
(Schweiger und Peitler 2010: 370)

Anstelle von Anweisungen im Rahmen direkter Steuerung treten somit quantifizierbare Größen auf, die Orientierung geben sollen und damit die Möglichkeit zu Verbesserung und Optimierung bieten (Meißner 2016: 222). Die Bedeutung von Subjektivität hat sich dementsprechend gewandelt, denn das Einbringen von Potenzialen wie Kreativität oder Empathie in die Arbeitsprozesse stellt sich als zunehmend essentiell heraus. Etwa fokussieren sich Betriebe hauptsächlich auf die Erbringung ihres Kerngeschäfts und lagern anderweitige Tätigkeiten aus. Dadurch steigt der Koordinationsbedarf und eine höhere Anzahl an MitarbeiterInnen beschäftigt sich folglich mit Kommunikation, welche Interpretationsfähigkeit voraussetzt (Kleemann et al. 2003: 38ff). Die Notwendigkeit zum Einsatz subjektiver Potenziale ist darüber hinaus durch die Technologisierung sowie Dezentralisierung bedingt und bezieht sich häufig auf Arbeitsabläufe, welche keine Standardisierung zulassen (Schweiger und Peitler 2010: 349).

Anforderungen werden den ArbeitnehmerInnen dabei nicht unmittelbar durch das Management übermittelt, sondern über die Festlegung der Rahmenbedingungen und Zielvorgaben, welche zu Selbstregulation unter den Beschäftigten führen kann, da diese dem Druck der Zielerreichung ausgesetzt sind. Umso mehr erfolgt eine Internalisierung, da die Individuen wenig Einfluss auf die ihnen gegenüberstehenden Voraussetzungen ausüben können. (Kratzer und Sauer 2005: 113) Unter diesen Gegebenheiten besteht die Gefahr, dass Beschäftigte sich zunehmend selbst ausbeuten (Voß und Pongratz 1998: 152).

Aufgrund individualisierte Leistungsbestandteile versuchen die ArbeitnehmerInnen die eigene Leistungsfähigkeit optimal einzusetzen, welche folglich der betrieblichen Produktivität zugutekommt. Gemeinsame Problemlagen ergeben sich in der differenzierten Belegschaft daher seltener, denn für die einzelnen Erwerbstätigen gilt es eine Balance zwischen Kooperation und Wettbewerb zu finden. Darüber hinaus wird die marktinterne Dynamik in die betrieblichen Prozesse eingebunden und

unterzieht die Unternehmensstrukturen einem permanentem Wandel, welcher die Beschäftigten in die Weiterentwicklung ihres Arbeitsplatzes miteinbezieht und einen beträchtlichen Teil ihrer Arbeitszeit für Rationalisierungsmaßnahmen aufwenden lässt (Kleemann et al. 2003: 33f).

„Die Unbestimmtheit marktlicher Anforderungen wird nicht nur explizit zugelassen, sondern geradezu zum Organisationsprinzip.“ (Kratzer und Sauer 2005: 116).

Betriebe setzen Rationalisierungsstrategien ein, da sie im ökonomischem Umfeld einem Wettbewerb ausgesetzt sind, sich darüber hinaus mit ständig verändernden Rahmenbedingungen konfrontiert sehen und innerhalb dieser Gegebenheiten entsprechend agieren müssen, um konkurrenzfähig zu bleiben. Dieser Umstand verlangt demzufolge die Adaption betrieblicher Prozesse und schlägt sich letztlich auf die ArbeitnehmerInnen nieder (Kratzer und Sauer 2005: 105ff). Gegenwärtigen Rationalisierungsprozesse sind auf die Effizienzsteigerung der Arbeitskraft gerichtet und können daher als „arbeitskraft-orientierte Rationalisierung“ (Kratzer und Sauer 2005: 93) bezeichnet werden.

Infolgedessen werden Arbeitsabläufe weniger detailliert strukturiert und verlangen von Beschäftigten ein höheres Maß an Selbstorganisation, das sie innerhalb begrenzter Spielräume unternehmerisch zu nutzen wissen müssen und folglich gesteigerten Leistungsdruck bewirkt. Dies zeigt sich in Gruppen- und Projektarbeiten, der Führung mittels Zielvereinbarungen und flexiblen Arbeitszeiten, welche durch technische Möglichkeit gestützt werden und dadurch Arbeitsmodelle wie jene des Home Office ermöglichen (Pongratz und Voß 2003: 22f).

„Selbstorganisation und Flexibilisierung sind damit die arbeitsorganisatorischen Instrumente eines *erweiterten Zugriffs auf die Subjektivität der Beschäftigten und ihre lebensweltlichen Ressourcen*.“ (Kratzer und Sauer 2005: 93) (Hervorhebung im Original)

Die – mit den beschriebenen Veränderungen verbundene – Auflösung der klaren Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben ist dabei nicht nur auf bestimmte Branchen – wie etwa die Medien- und IT-Branche – beschränkt, sondern stellt auch für jene, die sich bislang primär an Normalarbeitsverhältnissen orientieren konnten, neuartige Möglichkeiten der Rationalisierung bereit. Während die subjektivierte Arbeit und deren organisationale Konfigurationen wie Projektarbeit, flache Hierarchien und enge Verknüpfung von Arbeit und Privatem für neugegründete Betriebe zur üblichen Arbeitsweise zählt, erleben primär traditionelle Unternehmen eine Entwicklung, die sich im Rahmen der Subjektivierung von Arbeit in der Reorganisationen ihrer Strukturen zeigt (Kratzer und Sauer 2005: 109ff). Die angesprochene Entgrenzung zeichnet sich durch die „Erosion bislang strukturbildender Grenzziehungen wie derjenigen zwischen Unternehmen und Markt, zwischen Arbeitskraft und Person sowie zwischen Arbeitswelt und sonstiger Lebenswelt“ (Langfeldt 2009: 274) aus. Dieser

Wandel geht mit der Modernisierung der Erwerbsarbeit einher und drückt sich in der erwähnten Dezentralisierung, Flexibilisierung sowie Vermarktlichung aus (ebd: 274f).

Kennzeichen entgrenzter Arbeit stellen gleichzeitig auch Charakteristika subjektiver Arbeit dar, denn Entgrenzung wird von Selbstorganisation des Arbeitseinsatzes, indirekter Steuerung und Subjektbezug der Rationalisierung begleitet. Zeitlich wie auch räumlich kommt es zu einer Entgrenzung, da weder der Arbeitsplatz im Unternehmen, noch die Arbeitszeiten bei subjektiver Arbeit einem klaren Rahmen unterliegen. Der Arbeitsort ist nicht mehr eindeutig bestimmbar und kann sich überall – am Weg zur Arbeit, aber ebenso im eigenen Zuhause – befinden. Die zeitliche Ausprägung dieser Verhältnisse zeigt sich durch die Nutzung von Gleitzeitregelungen und der Verwendung von Arbeitszeitkonten, welche den Beschäftigten eine freiere Wahl in der Einteilung ihrer Arbeitszeiten überlässt. Allerdings muss dabei vonseiten der ArbeitnehmerInnen prinzipiell eine Orientierung an den unternehmensüblichen Anforderungen erfolgen. Darüber hinaus kommt es bei Anwendung dieser Regelungen häufig zu einem Auseinanderdriften der ausgewiesenen und der tatsächlichen Arbeitszeit (Kratzer und Sauer 2005: 111f).

Denn unternehmensseitig wird erwartet, dass die ArbeitnehmerInnen den Einsatz ihrer Arbeitskraft und -zeit bezüglich der Bedürfnisse der Kunden bzw. des Unternehmens flexibel einsetzen. Dafür müssen die Individuen auf Kompetenzen wie Selbststeuerung zurückgreifen und erfahren so eine erweiterte Einbeziehung ihrer subjektiven Fähigkeiten zur betrieblichen Verwertung. Zudem drückt sich Subjektivierung in Informalität aus, welche Einzug in die betrieblichen Strukturen gefunden hat. Hierbei nimmt informelle Kommunikation einen besonderen Stellenwert ein, denn diese stellt in entgrenzter Arbeit einen wesentlichen Steuerungsmechanismus dar und übernimmt bis zu einem gewissen Grad die Funktion institutioneller Strukturen (Kratzer und Sauer 2005: 112ff).

Die Auswirkungen dieser veränderten Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen zeigen sich in geringerer Planbarkeit der arbeitsbezogenen und privaten Bereiche. Es erfolgt ein Anstieg des Bedarfs an Qualifikationen, welche auf den jeweiligen Betrieb zugeschnitten sind und dadurch die ArbeitnehmerInnen an das Unternehmen bindet. Dies spricht zwar gegen eine beliebige Austauschbarkeit der Beschäftigten, verlangt jedoch Lernfähigkeit. Gleichzeitig werden die Erwerbstätigen dazu angehalten, unternehmerisches Handeln im Betrieb umzusetzen und die eigenen Fähigkeiten sinnvoll ins Unternehmen einzubringen. Dies erfolgt über die indirekte Steuerung mittels Zielvorgaben, welche sich an den Kundenwünschen bzw. Markterfordernissen orientieren und somit durch die ArbeitnehmerInnen verinnerlicht wird. Die hierfür erforderliche Strukturierungsleistung der Tä-

tigkeit muss dabei nicht mehr allein durch Höherqualifizierte erfolgen und führt insgesamt zu einer höheren Belastung der Erwerbstätigen, welche sich einer Situation unterschiedlicher Anforderungen und Erwartungen an die Selbstorganisation wiederfinden (Langfeldt 2009: 274f).

Durch die sich vollziehende Entgrenzung ergeben sich Freiheiten – wie etwa die eigenständige Arbeitsweise oder flexiblere Zeiteinteilung. Allerdings wird die Messung der Leistungserbringung auf das Endergebnis verschoben, wodurch ein höherer Zeiteinsatz notwendig sein kann, um das vereinbarte Ziel zu erreichen. Ebenso kann es zu einer gewissen Einkommensunsicherheit kommen, falls sich das Entgelt am Ergebnis orientiert. „Die Grenze zwischen neuen ‚objektiven‘ Zwängen durch Autonomie und freiwilliger Selbstunterwerfung verflüssigt sich ebenso wie die anderen Grenzen.“ (Kleemann et al. 2003: 35).

Die veränderten Arbeits- und Organisationsformen werden von jenen, die nach Möglichkeiten zur Einbringung ihrer subjektiven Potenziale suchen, positiv aufgenommen. Diese schaffen Raum für Selbstorganisation und Selbststeuerung, erzeugen aber gleichzeitig höheren Leistungsdruck. Insbesondere in Dienstleistungsberufen ist der Einsatz subjektiver Fähigkeiten keine Neuerung, allerdings greift die Notwendigkeit dazu auf immer mehr Branchen über und erfasst dabei neben Hochqualifizierten, welche typischerweise eher Erfahrung mit Selbstorganisation und Verantwortlichkeiten haben, auch andere Beschäftigte. Ein weiterer Aspekt bezieht sich auf die hohe Bedeutung kontinuierlichen Lernens, welches in das Berufsleben Einzug gefunden hat (Schweiger und Peitler 2010: 349ff). Denn Unternehmen sind in zunehmendem Ausmaß von der Qualifikation ihrer Beschäftigten abhängig, welche sich in der Situation finden, komplexe Sachverhalte zu interpretieren und der Situation entsprechend zu agieren. (Baethge 1991: 12f).

Flexibilisierte Arbeitszeiten lassen die einst starren Zeitmuster hinter sich und können mit niedrigerer Wochenarbeitszeit, Teilzeitarbeit und unterschiedlichen Gleitzeitregelungen einhergehen. Diese bringen Vorteile für ArbeitgeberInnen sowie ArbeitnehmerInnen, denn während einerseits Kapazitätsauslastungen besser gestaltet und Überstundenzuschläge vermieden werden können, besteht andererseits die Möglichkeit private Angelegenheiten flexibler handhaben zu können. Indes kommt es durch flexibilisierte Wochenarbeitszeiten auch zur streckenweisen Verdichtung der Arbeit bzw. unregelmäßigen Arbeitszeiten, welche in erhöhten Zeit- und Leistungsdruck sowie Diskrepanzen zwischen der vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit münden können. Darüber hinaus ergibt sich ein zusätzlicher Planungsbedarf für die private Lebensführung. Der Begriff der Work-Life-Balance taucht in diesem Zusammenhang auf und verdeutlicht die Entwicklung zur Selbstrationalisierung

dadurch, dass „potentiell der gesamte alltägliche Lebenshintergrund der Erwerbstätigen durch eine auf Erwerbsarbeit ausgerichtete Organisationslogik bestimmt wird“ (ebd.: 105) (Pongratz und Voß 2003: 103ff).

Durch Subjektivierung ist es den Beschäftigten möglich, ihren Arbeitsablauf selbstständig zu gestalten, somit weniger Zwang ausgesetzt zu sein und dabei gleichzeitig die Möglichkeit zur Selbstentfaltung unter Einbezug individueller Neigungen zu haben. Die Flexibilisierung der Arbeit führt nicht nur zum Verschwimmen der Grenzen zwischen Berufs- und Privatsphäre, sondern ermöglicht dadurch auch die Gestaltung des Tagesablaufs nach eigenem Ermessen, wodurch die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben unterstützt werden kann. Dies führt dazu, dass Rationalisierung nicht alleine auf betrieblicher Ebene, sondern auch in der Lebenswelt angewendet wird, um den gestiegenen eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Die Nutzung dieser Möglichkeiten hängt allerdings auch vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten ab und gestaltet sich für Niedrigqualifizierte schwieriger, denn diese haben mit einer ausgeprägteren Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt zu kämpfen. Problematisch sehen Schweiger und Peitler (2010) die Ausbreitung subjektivierter Arbeit deshalb, da die damit verbundene Entgrenzung den Abbau bislang erzielter Errungenschaften und Arbeitnehmergesetze nach sich ziehen kann und die Erwerbsarbeit Zugriff auf die Lebenswelt bekommt (Schweiger und Peitler 2010: 351ff).

## 2.2 Gewandelte Anerkennungslogiken

Schweiger und Peitler (2010), Voswinkel und Wagner (2012) wie auch Lindner (2012) greifen die Anerkennungstheorie von Axel Honneth (1994) auf und bringen diese in Kontext zu entgrenzten sowie subjektivierten Arbeitsverhältnissen. Ebenso leitet Rosa (2009) seine Überlegungen der strukturellen Bedingungen vom „Wechsel von einem *positionalen* hin zu einem *performativen* Wettbewerb“ (Rosa 2009b: 662) (Hervorhebung im Original) mit Honneths Theorie ein. Subjektivität im Arbeitsprozess und Anerkennung spielen insofern ineinander als man „als kompetentes zurechnungsfähiges soziales Individuum anerkannt werden, und gleichzeitig als besondere [...]“ Person „mit einer eigenen Lebensgeschichte, unverwechselbaren Eigenschaften, Fähigkeiten [...]“ (Holtgrewe 2003: 212) angesehen werden will. Während Arbeitsprozesse im engeren Sinne nicht auf die Bereitstellung dieser Ansprüche ausgerichtet sind, wird innerhalb von Kooperationsverhältnissen, betrieblichen Hierarchiebeziehungen, Kundenbeziehungen und kollegialem Austausch Anerkennung vermittelt und erzeugt (Holtgrewe 2003: 212ff).

Anerkennung fußt dabei auf drei Anerkennungsformen (Liebe, Achtung und soziale Wertschätzung)

welche notwendig sind, um sich als selbstständiger sowie individueller Mensch zu verstehen und entsteht in der Interaktion mit anderen Subjekten (Honneth 1994: 271). ArbeitnehmerInnen sind nicht alle gleich stark von Subjektivierung und Entgrenzung betroffen und weisen darüber hinaus auch unterschiedliche Ansprüche an ihre Arbeit auf. Jedoch wird Erwerbsarbeit dazu genutzt, Wertschätzung zu erhalten und führt daher durch das verstärkte Einbringen von subjektiven Potenzialen zu Wechselwirkungen (Schweiger und Peitler 2010: 336f).

Einerseits entsteht Anerkennung in Arbeitsverhältnissen durch institutionalisierte Arbeitsverträge in der Dimension von Rechten (bzw. Achtung) und andererseits auf Ebene der (sozialen) Wertschätzung (Honneth 1994) durch Würdigung bzw. Bewunderung in Form von Beiträgen, Leistungseinsatz oder Eigenschaften. Die – für die vorliegende Arbeit zentrale – Anerkennungsform der Wertschätzung, die insbesondere in Arbeitsverhältnissen angesprochen wird, kann sich in materieller wie auch immaterieller Weise – beispielsweise durch Entgeltbestandteile oder betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten – ausdrücken. Diese kann sich in zwei unterschiedlichen Formen äußern: einerseits in Würdigung, die sich auf Zugehörigkeit und die Erbringung normaler Leistungen bezieht und andererseits in Bewunderung, welche die Anerkennung für außerordentliche Resultate darstellt. Im Vergleich zur fordistisch-tayloristischen Produktionsweise ist die erbrachte Leistung allerdings nicht unmittelbar, denn körperliche Arbeit wurde zu einem erheblichen Teil von Arbeiten abgelöst, die organisatorische sowie subjektive Bestandteile aufweisen. Um für diese Art der Arbeit Anerkennung zu erhalten, müssen die Beschäftigten daher dessen Sichtbarkeit anstreben (Schweiger und Peitler 2010: 338ff; Voswinkel 2012b: 415ff).

Leistungen, die in normalem Umfang erbracht werden, erhalten daher im Zuge gewandelter Anerkennungsverhältnisse kaum noch Wertschätzung. Dadurch, dass diese in erster Linie herausragenden Leistungen vorbehalten ist, kommt es zur Abgrenzung gegenüber der Konkurrenz in Form von KollegInnen oder MitstreiterInnen am Arbeitsmarkt. Hervorzuheben ist dabei, dass nicht die eingesetzte Anstrengung oder das Ergebnis als Maßstab für die Bewertung von Exzellenz gelten, sondern der damit erzielbare wirtschaftliche Erfolg. Diese Bedingungen sind für den Einzelnen jedoch weder veränderbar noch erkennbar, weshalb Anerkennung weitgehend mit einem Unsicherheitsfaktor behaftet ist (Lindner 2012: 187ff).

Im Gegensatz dazu, zeichnet sich die fordistische Produktionsweise durch Stabilität der Anerkennungsverhältnisse und damit verbundenen Sicherheit aus, denn lange Zugehörigkeit zu einem Betrieb und der Genuss des Senioritätsprinzip garantierten Anerkennung. Die Starrheit dieses Mechanismus erlebt jedoch im Zuge gesellschaftlicher Prozesse einen Wandel und führt dazu, dass ein einmal

erworbener Status auch wieder verloren werden kann (Rosa 2009b).

„Anerkennungsbeziehungen werden fluider und Kriterien für Anerkennung unsicherer.“

(Voswinkel 2012b: 417)

Innerhalb subjektivierter Arbeit ist Anerkennung allerdings deshalb so bedeutsam, da sich die Beschäftigten verstärkt mit ihrer gesamten Persönlichkeit in den Arbeitsprozess einbringen und die fehlende Wertschätzung der erbrachten Leistungen daher umso schwerer wiegt (Langfeldt 2009: 395). Die Thematisierung des Engagements durch andere – etwa durch die Führungskraft – ist deshalb wesentlich, da ein Nichtansprechen dazu führen kann, dass Individuen dieses als Misslingen interpretieren. Um die Möglichkeit zur Würdigung von individueller Leistung zu schaffen, ist eine Umstrukturierung der Arbeitsprozesse notwendig, welche die Einbringung von subjektiven Fähigkeiten der Beschäftigten sowie Mitgestaltung ermöglichen und dadurch die Basis für Anerkennung schaffen. Somit können Individuen innerhalb der gegebenen Gestaltungsspielräumen unter Nutzung ihrer jeweiligen Fähigkeiten zeigen, wie sie beruflich relevante Aufgabenstellungen lösen. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass die „individuellen Leistungsansprüche [...] über berufsrollenspezifische Normalanforderungen hinausgehen“ (Lindner 2012: 151). Hierbei kommt es unweigerlich zu einem Vergleich zwischen den Beschäftigten – insbesondere der unmittelbaren KollegInnen. Umso größer der Erfolg im Gegensatz zu den anderen ist, umso größer kann die Anerkennung ausfallen. Durch die hohe Bedeutung der individuellen Leistung, kann ein Mangel der Wertschätzung von Subjektivität in geringerer Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft münden (ebd.: 148ff).

Dadurch, dass die Chance zur Mitgestaltung der eigenen sozialen Stellung besteht, kann entweder Versagensangst entstehen oder die Möglichkeit des Erhalts von Wertschätzung aufgegriffen werden. Den damit verbundenen Kampf um Anerkennung führen die Subjekte allerdings vor allem mit sich selbst, zumal die jeweiligen Ansprüche individualisiert sind. Da Anerkennung in der Moderne allerdings nicht als stabile Größe vorhanden ist und folglich immer wieder neu erkämpft werden muss, kommt es zu einem beständigen Wunsch nach Wertschätzung (Rosa 2009b: 660ff). Durch die hohe Bedeutung von Akzeptanz wird diese auch unternehmensseitig genutzt. Schweiger und Peitler (2010: 343) argumentieren, dass diese ein Schlüsselement zur langfristigen Bindungen der Beschäftigten an Unternehmen darstellt, da das Streben nach Anerkennung den Individuen inhärent ist. Ansprüche, die Beschäftigte an die Arbeit stellen, entstehen nicht aus bloßem Wunsch heraus, sondern im Sinne des Leistungsgedankens, welchen sie wiederum durch ihren eigenen Leistungsbeitrag legitimieren. Durch losere Verbindungen zwischen den Beschäftigten bzw. zum Unternehmen sehen sich Betriebe aufgrund damit verbundener Motivationsproblemen gezwungen, standardisierte Formen von Aner-

kennung einzusetzen. Diese zeigen sich etwa in Form von Mitarbeitergesprächen, um Bedürfnisse und Anliegen der Beschäftigten einholen, aber auch Zielvereinbarungen und Entgelt der weiteren Leistungserbringung bestimmen zu können. Zur Messung dieser Vereinbarungen sind Kennzahlen notwendig, welche somit zur Quantifizierung von Leistung herangezogen werden und Konkurrenzsituationen unter den MitarbeiterInnen herbeiführen können. Dabei stellen die festgelegten Werte nur eine kurzfristige Orientierungsgröße dar, welche laufend – zumeist nach oben hin – adaptiert wird. Zur Wahrung der Motivation ist es allerdings bedeutsam, dass die Kennzahlen durch die Beschäftigten tatsächlich erreicht werden können und das Resultat im Rahmen ihrer Möglichkeiten durchaus beeinflussbar ist (Voswinkel 2012b: 421ff). Durch den Einsatz von Zielvereinbarungen werden die Beschäftigten selbst in den Prozess der Bemessung miteinbezogen, was zu einem individualisierten Maßstab führt. Die zu erreichenden Ziele richten sich folglich an den Potenzialen des jeweiligen Subjekts aus und sind erst dann Anerkennung wert, wenn ein – das festgelegte Ausmaß – übersteigendes Engagement identifiziert werden konnte (Lindner 2012: 152f).

Auch Rosa (2009b) geht davon aus, dass der Kampf um Anerkennung von der Leistungsideologie befeuert wird und diese durch die „soziale Beschleunigung“ (ebd.: 658) innerhalb der Moderne zusätzlich verstärkt wird. Denn stabile Verhältnisse wie in einer ständischen Gesellschaft existieren nicht mehr und resultieren daher in Druck, sich die erwünschte Anerkennung selbst zu verschaffen. Indem begehrte Positionen nicht durch Abstammung bereits festgelegt sind, kommt es folglich zu einem Streben nach diesen. Einerseits ermöglicht dies den Individuen überhaupt in eine dieser Positionen zu gelangen, andererseits setzt sie der Umstand unter Druck sich ausreichend anzustrengen. Denn bei Nichterreichung ihrer Zielsetzung, ist ihnen die Verfehlung aufgrund bestehender Optionen selbst zuzuschreiben. Eine erhöhte Flexibilität wird von den Subjekten durch die Dynamik der „intragenerationalen Veränderungsgeschwindigkeit“ (ebd.: 661) eingefordert, welche bislang erlernte Muster und Verhaltensformen nicht mehr über ein Leben lang anwendbar machen, sondern immer wieder angepasst werden müssen. Eine Folge davon ist, dass die Vergabe von Positionen ständig neu erfolgt und dabei nur mehr für einen definierten Zeitraum Gültigkeit hat. Erreichte Bildungsabschlüsse oder Arbeitsbefähigungen garantieren keine Anerkennung, sondern erleben eine Entwertung. Daher muss die eigene Leistungsfähigkeit ständig aufs Neue bewiesen werden, um die Konkurrenzfähigkeit sicherzustellen. Als Folge davon werden Subjekte und deren Leistungsfähigkeit einer ständigen Evaluation unterzogen (Rosa 2009b: 656ff).

„Wenn aber jede Form der Anerkennung stets von Entwertung bedroht ist, verblasst der Hoffnungs- oder Verheißungsaspekt des Anerkennungsstrebens, während die korrespondierende Angst vorwiegend als unüberwindbare, weil strukturell verursachte Angst vor dem *Abgehängtwerden* und *Zurückfallen* oder *Zurückbleiben* auftritt.“ (Rosa 2009b: 662) (Hervorhebung im Original)

Dadurch, dass der eigene Status fortlaufend neu erworben werden muss und Restrukturierungen von Organisationseinheiten zu wechselnden Beziehungen zwischen den Beschäftigten führen, müssen Individuen es beherrschen, ihre Leistungen nach außen darzulegen (Voswinkel 2012b: 417f). Im Zuge dieser Selbstökonomisierung wird darauf geachtet, dass Fähigkeiten sowie Leistungen zweckgerichtet produziert und vermarktet werden, um die Nachfrage der eigenen Arbeitskraft zu sichern. Damit dies erzielt werden kann, wird verstärkt auf Selbstrationalisierung zurückgegriffen, denn die individuellen Ressourcen müssen möglichst dafür eingesetzt werden, das eigene Arbeitsvermögen hinsichtlich Nutzung und Vermarktung zu verbessern. Dafür wird eine organisierte Lebensweise benötigt, die das eigene Leben nach den Regeln eines Betriebs führen lässt und sich bezüglich der Arbeitskraft wie ein Warenanbieter verhält, der seine Produktionsfaktoren strategisch entwickelt (Pongratz und Voß 2003: 24f).

Folglich befinden sich Individuen in einem ständigen Kampf um Anerkennung, da Positionen, die durchgehend soziale Wertschätzung mit sich bringen, nicht mehr existieren. Als Konsequenz muss das Leistungsniveau zumindest aufrechterhalten bzw. gesteigert werden, um sich gegenüber der Konkurrenz durchzusetzen. Die Zuteilung von „Gütern, Positionen, Privilegien und Lebenschancen“ (Rosa 2009b: 662) findet hauptsächlich über den Markt, welcher Leistungsbereitschaft einfordert, statt. Es handelt sich dabei jedoch nicht ausschließlich um Positionen innerhalb der Erwerbsarbeit, sondern auch um die private Sphäre, die ebenfalls an Erwartungen, denen es zu entsprechen gilt, gekoppelt ist. In diesem Zusammenhang spricht Rosa von einer Entwicklung, die die Intensivierung des Wettbewerbs und die Ausdehnung des Leistungsprinzips auf alle Lebensbereiche nach sich zieht. Charakterisiert ist diese durch regelmäßige Rechenschaft über die Leistungen und den wohlüberlegten Einsatz von Ressourcen, welche es möglichst effizient einzusetzen gilt, um die Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen (Rosa 2009b: 662ff).

Somit bieten Flexibilisierung und verstärkte Marktorientierung Chancen, aber auch negative Betrachtungsweisen, die sich in erhöhtem Leistungsdruck und permanenter Bewährung zeigen. Begleitet werden diese Veränderungen von sich wandelnden Ansprüchen innerhalb der Erwerbstätigkeit wie der Notwendigkeit zu häufigen Fortbildungen und dem Einsatz sozialer Kompetenzen. Zwar häufen

sich die Möglichkeiten Anerkennung zu erhalten, allerdings sind diese nicht beständig und müssen immer wieder neu erarbeitet werden. Negative Folgen kann dies insbesondere für Personen mit wenig stabilen Arbeitsverhältnissen haben, da diese sich – bedingt durch die häufigen Arbeitsplatzwechsel – noch häufiger beweisen müssen (Voswinkel 2012b: 416f).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass subjektivierte Arbeit den Leistungsdruck auf Individuen erhöhen kann und Anerkennung eine Einflussgröße darstellt. Eine Möglichkeit dieser Beanspruchung nachzugeben, um in Konkurrenzsituationen nicht unterzugehen, stellt die Selbstoptimierung dar. Das grundlegende Konzept dieser wird im folgenden Kapitel vorgestellt.

### 2.3 Selbstoptimierung als Strategie

„Es gibt kaum noch Facetten der Lebensführung, in denen der verschärfte Beschleunigungs- und Wettbewerbsdruck nicht erhöhte Optimierungsanstrengungen zu erzwingen oder zu befördern scheint.“ (King et al. 2014: 284)

Das Phänomen der Selbstoptimierung lässt sich nicht eindeutig definieren, wird in der Literatur allerdings zum überwiegenden Teil negativ betrachtet (Röcke 2017: 320). Denn die Optimierung am Selbst hat einen Doppelcharakter, da sie Selbstbestimmung „und zugleich eine kaum eingeschränkte Disponibilität für Veränderungen und damit ein Unterworfensein unter wechselnde Ansprüche und Anforderungsprofile“ (Mayer und Thompson 2013: 7f) bedeutet. Es ergibt sich ein Zusammenspiel des optimierenden Subjekts und des optimierten Objekts (Straub et al. 2012: 28; Mayer und Thompson 2013: 9). Dies kann sich auf das Verhalten, den Körper oder auch die Persönlichkeit eines Menschen beziehen und erfordert die Kenntnis eines Optimums zur Orientierung. Jenes ist demnach auf eine Norm oder einen Standard zurückzuführen und lässt sich somit quantitativ bzw. qualitativ bewerten. Die jeweilige Beurteilung ist von Überzeugungen, Meinungen oder Glauben geprägt und unterliegt daher der subjektiven Bewertung. Um den angestrebten Zustand zu erreichen, werden vielfältige Mittel, Techniken oder Verfahren angewendet (Straub et al. 2012: 28ff).

Die Optimierung des Selbst hat insbesondere mit Einsetzen der Digitalisierung und beschleunigter ökonomischer Logiken am Ende des 20. Jahrhunderts zugenommen (King et al. 2014: 284) und steht im Zusammenhang mit Entgrenzungs- und Flexibilisierungstendenzen (Mayer und Thompson 2013: 12). Die Handlungen, welche in diesem Rahmen getätigt werden, sind mitunter nicht rational begründbar. Optimierungsmaßnahmen sind an den jeweiligen Kontext angelehnt und überdies gesellschaftlich, kulturell sowie sozial geprägt. Einen weiteren Aspekt stellen die zur Verfügung

stehenden Mittel dar, welche unter anderem vom aktuellen Stand der Technik abhängen und deren Verfügbarkeit Handlungsdruck auf die Subjekte erzeugt, die entsprechenden Möglichkeiten zu nutzen und zugleich wiederum neue Maßstäbe der Normierung schafft (Straub et al. 2012: 33ff).

Ulrich Bröckling (2013: 4f) sieht in der Selbstoptimierung einen unentwegten Prozess, der alle Gesellschaftsmitglieder betrifft und vom wettbewerbsartigem Streben nach dem Optimum in jeder Situationen geprägt ist. Eine Unterscheidung ist hierbei zwischen Wettbewerb und den verwandten Konzepten der Perfektion sowie der Steigerung zu treffen. Während Perfektion etwas deutlich Unreichbares verkörpert und Steigerung quantitativ messbar ist, benötigt der Wettbewerb Vergleichsparameter und ist daher relativ zu betrachten. Folglich kommt es zur kontinuierlichen Verschiebung des anzustrebenden Wertes und der fortwährenden Etablierung neuer Standards. Aufgrund dieser Vergleichskomponente kann der Prozess des Strebens nie abgeschlossen werden. Konsequenterweise sind eine permanente Neuausrichtung sowie die performative Orientierung zum Erhalt der Konkurrenzfähigkeit erforderlich (Röcke 2017: 322f).

Durch die Notwendigkeit zur permanenten Anpassung entstehen Stress- und Erschöpfungszustände, welche die Stabilität der Identität gefährden können (King et al. 2014: 287f). Das jeweilige Niveau formt sich „in Abhängigkeit von Erfolgs- und Misserfolgserlebnissen, die einerseits durch die Reaktionen der Umwelt hervorgerufen werden, andererseits durch verinnerlichte Wertmaßstäbe und soziale Vergleichsmechanismen beeinflusst sind“ (Lindner 2012: 153). Insbesondere Personen, die aktiv nach Leistungsoptimierung streben, orientieren sich an gesetzten Anforderungen und beziehen ihre Motivation aus erzielten Leistungen. Dabei werden Belastungen angenommen, Ziele als persönliche Herausforderungen interpretiert und somit Selbstwirksamkeit erzielt. Insbesondere subjektivierte Arbeit bietet hierfür die Möglichkeit und lässt die berufliche Tätigkeit als Selbstverpflichtung interpretieren (Pongratz und Voß 2003: 66ff).

In diesem Zusammenhang steht Verdinglichung, die durch Methoden der Selbstoptimierung – über die eigene Arbeitskraft hinaus – in den Zugriff auf das Selbst resultiert. Durch die Schaffung von Vergleichbarkeit kommt es zudem zur Austauschbarkeit der Objekte. Angefacht durch diese, entsteht eine umso stärkere Dynamik die eigene Arbeitskraft zu optimieren, da eine Gegenüberstellung der Individuen in eine Konkurrenzsituation mündet. Durch die Erosion traditioneller Werte dient das Streben nach Optimierung als Orientierungshilfe und unterstützt die Steuerung des Selbst. Ein intensiviertes Verständnis über sich selbst wird unter anderem durch Beobachtung und Aufzeichnungen verschiedenster Art – über das Messen der Effektivität von Sport, die Reaktion auf den Konsum

diverser Genuss- und Suchtmittel bis hin zum Einsatz von Zeitmanagement-Tools – erlangt. Anhand dieser Erkenntnisse können Rückschlüsse auf die Verbesserung der eigenen Leistungsfähigkeit erzielt werden. Das Streben nach Optimierung kann zwar als Entfaltung des Selbst verstanden werden, enthält dabei allerdings immer das Element der Effizienz, welches Leistungsfähigkeit und Produktivität fokussiert (Meißner 2016: 220ff).

Das Optimierungsbestreben kann bereitwillig verfolgt werden, greift dabei jedoch umso mehr in alle Lebensbereiche ein. Erwartet werden von der Strategie der Selbstoptimierung, dass das eigene Leben verbessert und eine gewisse Autonomie erzielt werden kann. Allerdings lassen sich nicht alle Bereiche gleichermaßen optimieren (Meißner 2016: 223f) und produzieren damit Überforderung und Erschöpfung, den eigenen Ansprüchen gerecht zu werden (Meißner 2016: 223f; King et al. 2014: 295ff).

Durch die beschriebenen Zustände gerät das Individuum unter Druck, da es sich in einem immerwährenden Wettbewerb befindet. Selbstbestimmtheit und die versprochene Freiheit der Moderne können nicht erfüllt werden und geben den Subjekten den Eindruck ihr Leben nicht eigenständig ausrichten zu können, da der Zwang zur Steigerung sie in eine scheinbar unausweichliche Situation versetzt. Wohlstand, Wahlmöglichkeiten und Freiheit werden zwar erst durch die Verbindung aus Autonomie und Beschleunigung erreicht, allerdings kommt es hierbei auch zu einem beispiellosen Ausmaß an „Koordinierungs-, Regulierungs- und Synchronisierungsbedarf“ (Rosa 2009a: 41), welcher Normen bezüglich Zeit und Leistung festlegt und dadurch einer Steuerungsfunktion gleichkommt. Die herrschenden strukturellen Bedingungen erzeugen bei den Subjekten Schuldgefühle, da die kontinuierliche Steigerung schwer aufrechtzuerhalten ist und die Verantwortung zur Erzielung der Sollwerte bei ihnen selbst liegt. Statt eines selbstbestimmten Lebens führen sie einen Kampf, um diesen Normen gerecht zu werden. Dies führt zu einer „Gesellschaft der *schuldigen Subjekte*“ (ebd.: 42) (Hervorhebung im Original), da sie von sich ständig verändernden Leistungsanforderungen begleitet werden. Um den Ansprüchen gerecht zu werden, ist die Verbesserung von Kompetenzen unabdingbar, welche aufgrund der Orientierung an die Wettbewerbslogik des Marktes zu Konkurrenzsituationen führt (Rosa 2009a: 31ff). Daher werden Beschäftigte von der Notwendigkeit zur kontinuierlichen Steigerung ihrer Qualifikation begleitet, denn die Entwertung ihres bisher erworbenen Wissens schreitet rasch voran, da die gestellten Anforderungen – mitunter auch aufgrund veränderter beruflicher Laufbahnen – einem permanenten Wandel unterliegen (Kels 2009: 74ff).

Wie im Kapitel zur Subjektivierung von Arbeit erläutert, werden die gewandelten Arbeitsverhältnisse parallel dazu von einer Verschiebung von Fremd- zu Selbstbestimmung begleitet. Diese

ist dem Anschein nach positiv zu bewerten, denn wer für sich selbst verantwortlich ist, kann auch den Erfolg selbst verbuchen. Gleichwohl werden nach dieser Logik aber auch Misserfolge und die damit verbundene Risiken bewertet. „An die Stelle von Hierarchie, Befehlsketten und detaillierten Anweisungen treten marktliche Koordinationsformen, Dezentralisierung sowie (teil-)autonome Arbeitsgruppen und sich selbst organisierende Projektteams“ (Wagner 2017: 9). Diese veränderten Organisationsformen sind mit hohen Erwartungen an die Individuen verbunden und nutzen die Subjektivität der ArbeitnehmerInnen als Produktionsfaktor. Einerseits bietet sich die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung, andererseits werden jedoch Niederlagen als Versagen der Person aufgefasst und zwingen diese folglich dazu, marktbezogene Optimierungsbestrebungen zu inkorporieren und auf Arbeits- wie Lebensbereich anzuwenden (Wagner 2017: 8ff; Schweiger und Peitler 2010: 350f). Durch die hohe Bedeutung von Subjektivität im Erwerbsleben erfolgt eine Ausrichtung an Markterfordernisse, um die Chancen am Arbeitsmarkt zu steigern. Hierbei steht nicht allein die Nutzung der eigenen Fähigkeiten zur Leistungserzielung im Vordergrund, sondern auch die Verbesserung der eigenen Potenziale in Bezug auf den Stellenwert der Beschäftigung für den eigenen Wert am Arbeitsmarkt. Diese beiden Ansprüche zu vereinen, kann Spannungskonflikte im Subjekt erzeugen, welche sich in ungenügender Grenzziehung zwischen privater und beruflicher Sphäre zuspitzt (Voswinkel 2012a: 310).

Eine optimierte Lebensführung kann als Ausdruck einer Adaptionstrategie gesehen werden, welche die Reaktion auf gesellschaftliche Veränderungen des Wettbewerbs und der Anerkennung ist. Diese erfolgt im Zusammenspiel zwischen gesellschaftlichen Ansprüchen und individuellen Motiven. Die gesellschaftliche Komponente umfasst dabei unter anderem die Notwendigkeit zur Flexibilisierung und der Anpassung, welche sich aus den Bedingungen der Moderne ergeben und laut Norbert Elias (1997) unter anderem dadurch gekennzeichnet sind, dass sich Machtverhältnisse wandeln, denn der Druck wird dabei nicht von außen vorgegeben, sondern soziale Zwänge werden internalisiert und resultieren folglich in *Selbstzwang*. Dies trifft insbesondere in einer Welt, welche durch Beschleunigung und Effizienzgetriebenheit charakterisiert werden kann, zu. Scheinbare Wahlmöglichkeiten treten gemeinsam mit höheren Anforderungen an das Individuum auf (Voswinkel 2012b: 420). Diese sind mit gestiegenen Ansprüchen, die die Subjekte an sich selbst, aber auch an Organisationen richten, verknüpft. Da gewinnorientierte Unternehmen nach permanenter Rationalisierung streben und sich Individuen ebenfalls selbst verbessern möchten, werden diese Anforderungen von den Subjekten aufgenommen. King et al. (2014: 285ff) sprechen dabei von einer „Verschmelzung der eigenen Ansprüche mit berufs- und marktrelevanten Forderungen“ (ebd.: 286), welche von Wandlungs- und

Verbesserungsdruck geprägt sind. Die Bemühungen der Selbstoptimierung erwachsen hierbei insbesondere „aus Krisenerfahrungen, aus Angst vor sozialem Abstieg und Armut“ (ebd.: 287).

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf Selbstoptimierung, die sich im Rahmen von Erwerbsarbeit – wie der Handhabung von Frei- bzw. Dienstzeit, Krankheit oder den Umgang mit Weiterbildung – ergeben kann und auf die verbesserte Ausübung der beruflichen Tätigkeit bezogen ist.

## 2.4 Theoretisches Argument und Hypothese

Eine besonders ausgeprägte Variante der Selbstoptimierung ist der Einsatz leistungssteigernder Medikamente, welchen Wagner (2017) anhand von Interviews und Gruppendiskussion in New York sowie Frankfurt untersucht hat. Die Ergebnisse ihrer Auswertung zeigen, dass diese Form unter anderem dazu eingesetzt wird, den Anforderungen – die im Zusammenspiel aus Wettbewerb und Notwendigkeit zur Leistungssteigerung entstehen – in entgrenzten Arbeitsverhältnissen gerecht zu werden. Diese Ausgestaltung optimierenden Verhaltens scheint zwar ein Extrem darzustellen, allerdings spiegelt es den Druck, der von modernen Arbeitsplätzen ausgeht wider und lässt vermuten, dass weitaus weniger drastische Maßnahmen weite Verbreitung finden könnten. Diese Masterarbeit konzentriert sich auf den Einsatz von Strategien der Selbstoptimierung innerhalb der Arbeitswelt und fokussiert dabei auf Aspekte, die von ArbeitnehmerInnen selbst bestimmt bzw. gesteuert werden können und dabei mitunter den arbeitsrechtlichen Rahmen überschreiten. Denn durch technische Möglichkeiten ist es einfacher als je zuvor, sich jederzeit und von überall aus mit Arbeitsinhalten zu beschäftigen. Insbesondere kleine Arbeitsschritte werden dabei „nebenbei“ getätigt und durch die Digitalisierung ermöglicht. Die Folge davon ist ein Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatsphäre. Einerseits besteht der Anspruch zur Selbstentfaltung durch die ArbeitnehmerInnen und andererseits wird Selbstkontrolle durch Unternehmen eingefordert. Um dies zu erreichen, ist eine eigenverantwortliche Selbststeuerung, die mit wachsenden Anforderungen an das Individuum verbunden ist, vonnöten. Das zu erreichende Ziel wird vorgegeben, allerdings sind die Beschäftigten in der Umsetzung an keine bis wenige Vorgaben gebunden. Subjektivierung von Arbeit bewegt sich somit im Spannungsverhältnis zwischen den Beschäftigten auf der einen Seite und den Unternehmen auf der anderen Seite.

Bröckling zeigt in seiner 2007 erschienenen Studie *Das unternehmerische Selbst*, dass Personen sich ständig weiterentwickeln und verbessern müssen, da die Verantwortlichkeit für ihren Erfolg bei ihnen selbst liegt. Durch die Anwendung von Selbsttechniken wird versucht die Anschlussfähigkeit in der erfolgsorientierten Gesellschaft sicherzustellen. Um dies zu erreichen, werden die eigenen Ar-

beitsfähigkeiten ökonomisiert, die eigene Arbeitstätigkeit kontrolliert und darüber hinaus auf die Lebensführung nach ökonomischen Maßstäben ausgerichtet (Bröckling 2007: 46ff). Daraus folgen Auswirkungen auf die Art und Weise wie Beschäftigte ihre Tätigkeiten verrichten und wie sehr ihre Arbeit die Lebensführung beeinflusst. Das zu Grunde liegen einer Konkurrenzsituation wird dabei als immanent unterstellt, da Durchsetzung gegenüber anderen auf gesellschaftlicher Ebene stark verankert ist (Engel 2019: 45). Die betriebliche Leistungsoptimierung geht auf die Beschäftigten über, die ihre Ressourcen ausreizen, um Rationalisierung zu betreiben. Im Fall von ArbeitnehmerInnen geht dies insbesondere auf subjektive Potenziale und zeitliche Ressourcen zurück. Einerseits wird der Wettbewerb als anregend empfunden, andererseits Effizienzstreben als Grundlage des ökonomischen Systems verstanden, welches die Notwendigkeit zur Steigerung im Rahmen von Konkurrenzverhältnissen auf die Beschäftigten überträgt. Da die Position in der Berufswelt einen entscheidenden Faktor für das eigene Selbstverständnis sowie die Stellung im Sozialgefüge darstellt (Langfeldt 2009: 45f), werden Möglichkeiten ergriffen, die über die einfache Verrichtung der Tätigkeit hinausgehen und entgrenztes berufsbezogenes Verhalten nach sich zieht.

Durch die größere Leistungsbereitschaft, die durch die Möglichkeit zur stärkeren Einbringung aufgrund subjektivierter Arbeit geschaffen wird (Lindner 2012: 169ff), werden Wege zur Verbesserung der eigenen Leistung umso mehr eingesetzt. Darüber hinaus wird dem Druck – der sich aus den Leistungsanforderungen des Wettbewerbs ergibt – nachgegeben, welcher zu einer Verantwortlichkeit gegenüber der Erwerbstätigkeit führt (Rosa 2009b: 40ff). Daher kommt es umso stärker zu einer Ausrichtung, die der Arbeitssphäre zu Gute kommt und sich auf das Privatleben ausweitet. Folglich kann die Ausrichtung der gesamten Lebensweise auf die Erwerbsarbeit – durch Management-Methoden im Rahmen von Selbstkontrolle, der Durchstrukturierung des Alltags in Kombination mit dem Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatem sowie der Selbstökonomisierung durch aktive Förderung der eigenen Fähigkeiten zur verbesserten Wettbewerbsfähigkeit (Pongratz und Voß 2003: 105) – als Werkzeug zur Optimierung des Selbst aufgefasst werden.

Dadurch, dass Beschäftigte für ihren Erfolg am Markt selbst verantwortlich sind, gibt es darüber hinaus einen starken Anreiz die eigene Konkurrenzfähigkeit zu verbessern und sich gegenüber der anderen durchzusetzen. Um dieses Ziel, welches durch die kontinuierliche Verschiebung der Maßstäbe nie erreicht werden kann, anzustreben, wird eine ständige Verbesserung (Bröckling 2007: 66ff) – etwa durch den Erwerb von Kompetenzen oder die überwiegende Ausrichtung des Lebens auf den Erwerbszweck – betrieben. Durch das Zuteilwerden von Anerkennung aufgrund von Leistung ergibt sich die Möglichkeit unabhängig von Zugehörigkeit oder sozialem Status Würdigung zu erfahren, wo-

durch die Anstrengung zur besonderen Verlockung wird, denn eine Belohnung für die aufgewendete Mühe erscheint realisierbar. Die hohe Bedeutung von Anerkennung lässt darauf schließen, dass diese einen Einfluss auf die Anwendung selbstrationalisierenden Verhaltens hat. In diesem Sinne kommt er allerdings dazu, dass sich „die Abweichung von der Norm selbst zur Norm erhebt“ Bröckling (2013: 10f). Voß und Pongratz (1998: 152) argumentieren, dass es dadurch zu einer Selbstaussbeutung bei den Beschäftigten kommen kann.

Um die Verbreitung von Selbstoptimierung als Folge ökonomisierter Lebensführung zu untersuchen, haben Pohlmann et al. (2017) eine Analyse deutschsprachiger Wirtschaftsmedien durchgeführt. Anhand dieser wird die Sichtweise auf die Optimierung des Selbst in den sechs auflagenstärksten Wirtschaftsmagazine in Deutschland, Österreich und der Schweiz der Jahre 2005 bis 2015 beleuchtet. Die Analyse der Autoren zeigt, dass mögliche zugrundeliegende Mechanismen dieser Entwicklung im medialen Diskurs kaum betrachtet werden und in erster Linie Managern ein optimierendes Verhalten zugesprochen wird (Pohlmann et al. 2017: 39f). Im Gegensatz dazu, konstatiert die sozialwissenschaftliche Literatur (Bergmann 2011; Trinczek 2011; Kleemann 2012; Voswinkel 2012a; Bröckling 2013) jedoch, dass sich generell unter ArbeitnehmerInnen Selbstmanagement-Techniken durchgesetzt haben und unternehmerisches Agieren in der modernen Arbeitswelt erforderlich ist. Hieran schließt die folgende Analyse an und fokussiert dabei auf die Verbreitung von selbstoptimierendem Verhalten unter österreichischen ArbeitnehmerInnen. Diese Arbeit soll einen Beitrag dazu leisten zu erforschen, wie Beschäftigte mit den beschriebenen Bedingungen der modernen Arbeitswelt umgehen und geht daher folgender Frage nach:

*Wie wird im Rahmen subjektivierter Arbeit der Einsatz von Selbstoptimierung unter Berücksichtigung von Anerkennung bei österreichischen Erwerbstätigen beeinflusst?*

Der Fokus dieser empirischen Arbeit bezieht sich auf Verhalten, welches Beschäftigte an ökonomischen Maßstäben orientieren. Zum einen kann dies die Urlaubsplanung anhand von Projekt-Fristen betreffen, zum anderen die gezielte Weiterbildung, um Erfolg im Beruf verzeichnen zu können. Es besteht zwar die Möglichkeit sich nicht an derartigen Verhaltensanpassungen zu beteiligen, allerdings entwickelt sich durch das Streben nach Anerkennung ein gewisser Druck ähnliche Methoden zu nutzen, um Wertschätzung zu erhalten. Durch die Wettbewerbssituation ergibt sich überdies der Umstand, dass immer mehr Möglichkeiten ausgeschöpft werden müssen, um sich von der Leistungsbereitschaft anderer abzuheben. Diese können neben dem Gebrauch leistungssteigernder Mittel (wie

koffeinhaltige Getränke oder Medikamente) auch den Einsatz von Zeitmanagement-Techniken oder Sport zur Steigerung der Belastbarkeit umfassen. Ähnlich wie beim Bedürfnis nach Einbringen von Subjektivität, kommt es auch im Zuge von Selbstoptimierung dazu, dass ein Zwiespalt zwischen dem Streben nach Optimierung aus eigenem Antrieb und den Ansprüchen der Arbeitswelt besteht. Dabei kann allerdings das Ausmaß von Wunsch oder Notwendigkeit nicht zweifelsfrei festgestellt werden.

Der Untersuchungsgegenstand besteht darin, herauszufinden, inwieweit die Subjektivierung von Arbeit dazu führt, dass Personen sich selbst für den Arbeitsalltag optimieren, um in der angenommenen Konkurrenzsituation mithalten zu können. Von Interesse ist dabei auch inwiefern der Bildungsstand Einfluss auf die Ausübung von Selbstregulation hat. Einerseits zeigt sich das Bedürfnis nach Einbringung der eigenen Subjektivität unabhängig vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten, wodurch die stärkere Identifikation mit der Tätigkeit und höhere Leistungsbereitschaft folgt (Lindner 2012: 170ff). Andererseits entfalten die veränderten Anforderungen an Leistung sowie Kompetenzen insbesondere bei der Verrichtung qualifizierter Arbeit ihre Wirkung. Daher unterliegt die Subjektivität jener ArbeitnehmerInnen einer intensivierten Nutzung (Kels 2009: 80ff). Vorwiegend Beschäftigte mit hochqualifiziertem Tätigkeitsprofil könnten die steigende Subjektivierung als Chance auffassen, um ihre Potenziale bereitwillig in die Arbeitsprozesse einfließen zu lassen (Schweiger und Peitler 2010: 350f; Trinczek 2011: 610). Denn neben den höheren Anforderungen an die Individuen (Kleemann et al. 2003: 35f; Voswinkel 2012b: 420) bietet die Subjektivierung der Arbeit auch die Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung (Baethge 1991: 6ff; Kleemann 2012: 9; Schweiger und Peitler 2010: 351ff) und kann daher die Steigerung des aufgebrauchten Arbeitseinsatzes nach sich ziehen. Angesichts dessen scheinen insbesondere höherqualifizierte ArbeitnehmerInnen bereit zu sein, ihre Potenziale in den Arbeitsprozess einzubringen. Ein längerer Ausbildungsweg bzw. ein höheres Qualifikationsniveau führen überdies dazu, dass ein größeres Verlangen nach Einbringung von Subjektivität entsteht und durch die Bildungsexpansion verstärkt in der Arbeitswelt auftritt (Baethge 1991: 12f), wodurch die Bereitschaft zum Einsatz von Ressourcen weiter steigt. Die Ausprägungen des – von Vof und Pongratz geprägten – Begriffs des Arbeitskraftunternehmers stellten im Jahr 1998 noch eine Ausnahmeerscheinung unter den Arbeitsverhältnissen dar. Selbstorganisierte und -kontrollierte Arbeit, die mit Bedacht auf Effizienz ausgeführt werden soll, war auf wenige Branchen – und innerhalb dieser auf wenige Tätigkeiten – beschränkt. Ferner Kratzer und Sauer (2005: 109ff) beschreiben, dass ein Übergreifen subjektiver Arbeit und der damit verbundenen Anforderungen an die Beschäftigten auch abseits von Unternehmen der Branche Informations- und Kommunikationstechnik sowie Medien zu finden ist. Mittlerweile gibt es kaum noch Tätigkei-

ten, die auf das Ausüben simpler Arbeiten beschränkt sind sowie mit Orts- und Zeitgebundenheit einhergehen. Es ist daher davon auszugehen, dass einerseits der Bildungsgrad und andererseits die Branche einen Einfluss auf das Ausmaß an betrieblicher Selbstoptimierung ausüben.

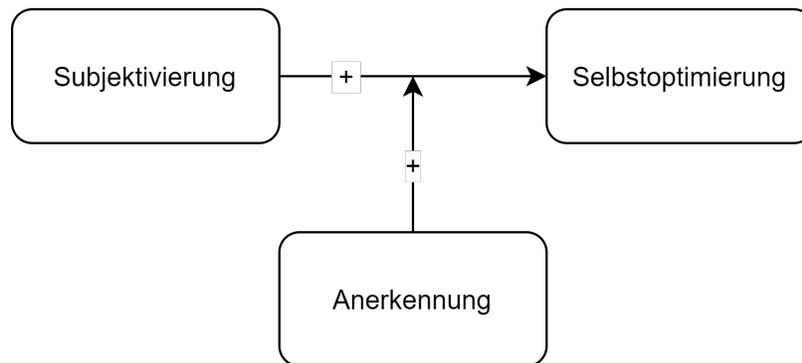


Abbildung 1: Grafische Darstellung der Hypothese – Einfluss von Subjektivierung auf die Anwendung von Selbstoptimierung unter Berücksichtigung des moderierenden Effekts von Anerkennung.

Neben dem Vorliegen von Konkurrenz wird auch die Bedeutung von Anerkennung in Arbeitsverhältnissen unterstellt. Da Beschäftigungsverhältnisse als eine zentrale Quelle der Anerkennung (Rosa 2009b; Schweiger und Peitler 2010) dienen, ist der Einfluss dieser auf die Bereitschaft zur Leistungssteigerung naheliegend. Um Wertschätzung im Berufsleben zu erlangen, ist es notwendig sich anderen gegenüber abzugrenzen. Diese Vorgehensweise zieht allerdings eine Steigerung der bisherigen Ansprüche nach sich. Die Konsequenzen sind sich laufend anpassende Maßstäbe, die unter einem erhöhten Leistungseinsatz angestrebt werden müssen. Lindner (2012: 155ff) spricht in diesem Zusammenhang von einer Verschiebung der Quelle von Bestätigung, die sich von der privaten Lebenssphäre zum Berufsleben abzeichnet und dort daher verstärkt leistungsbasiert agiert wird. Dabei kommt es zu einer „Verschmelzung eigener Ansprüche mit Fremdforderungen“ (ebd.: 163), die es zu erfüllen gilt. Langfeldt (2009: 279f) geht von einer positiven Beeinflussung der Leistungsbereitschaft durch Anerkennung aus. Denn die Erlangung von Wertschätzung stellt einen starken Motivator dar, welcher Beschäftigte dazu veranlassen kann, ihre Bemühungen aufrechtzuerhalten (Ariely et al. 2008). Die Abwesenheit dieser Bestätigung kann geringe Leistungsbereitschaft zur Folge haben und erweist sich daher als einflussreicher Faktor für ArbeitnehmerInnen. Ebenso kann die Bedeutung der beruflichen Tätigkeit für Beschäftigten abnehmen, wenn sie keine ausreichende Quelle der Anerkennung darstellt. Die – das gewöhnliche Ausmaß übersteigende – Kapazitäten der MitarbeiterInnen werden in jenem Fall vorzugsweise außerhalb der Erwerbstätigkeit eingesetzt. Folglich ist anzunehmen, dass ArbeitnehmerInnen eher bereit sind, Selbstoptimierung zum Zwecke der

gesteigerten Leistungsfähigkeit zu betreiben, wenn sie in einem wertschätzenden Umfeld agieren und sich der Arbeit stärker verpflichtet fühlen. Daher wird erwartet, dass der Erhalt von Anerkennung im Rahmen subjektivierter Arbeit einen moderierenden Einfluss auf den Einsatz von Selbstoptimierung ausübt.

Diese theoretischen Überlegungen und daran anschließenden Erwartungen werden unter folgender zentraler Hypothese untersucht:

HH: Ein höheres Ausmaß an Subjektivierung von Arbeit führt bei Erhalt von Anerkennung am Arbeitsplatz zu einem vermehrten Einsatz von Selbstoptimierung.

## 3 Methoden

In diesem Kapitel wird die Datengrundlage beschrieben und der Einsatz eines Gewichtungsverfahrens zur Erhöhung der Repräsentativität erläutert. Darüber hinaus folgt eine knappe Erläuterung zum Einfluss des erwarteten Interaktionseffekts und daran anschließend die Operationalisierung der theoretischen Konzepte, um die angenommenen Zusammenhänge prüfen zu können.

### 3.1 Datensatz

Als Basis dieser quantitativen Untersuchung dient eine Umfrage der Bundesarbeitskammer Österreich aus dem Erhebungszeitraum 2015-2016. Diese wurde in allen österreichischen Bundesländern durchgeführt, um die Lage der Beschäftigten in der sich schnell wandelnden und von Flexibilisierung betroffenen Arbeitswelt zu erheben. Die Motivation der Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen zur Datenerhebung liegt darin, durch Befragungen Handlungsbedarf aufzudecken und stellt eine wichtige Grundlage zur Überlegung von Maßnahmen der Arbeiterkammer dar. Die zugrundeliegende Befragung wurde einerseits auf Papier, andererseits als Online-Survey durchgeführt und wurde anschließend in einem Datensatz zusammengefasst. Von den 5092 TeilnehmerInnen arbeiten 90 Prozent in gewerkschaftlich organisierten Betrieben, was auch darauf zurückzuführen sein mag, dass ein Großteil der Fragebögen die UmfrageteilnehmerInnen über Betriebsräte erreicht hat. Die Erhebung befasst sich mit Fragen zur Arbeitstätigkeit und den dafür verwendeten Arbeitsmitteln, der Arbeitsorganisation, Gesundheit sowie Weiterbildung, psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, der Pensionsthematik und der Vereinbarkeit von Beruf sowie Familie.

Aus den 464 Variablen dieser Querschnitterhebung werden Auszüge im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit analysiert. Eine Übersicht der verwendeten bzw. generierten Variablen ist in Tabelle 13 des Anhangs zu finden. Zudem wurden zwei Manipulationen am Datensatz vorgenommen: zum einen betrifft dies den Ausschluss von TeilnehmerInnen über 65 Jahren<sup>1</sup>, wodurch sich der Datensatz um fünf Personen auf 5087 UmfrageteilnehmerInnen reduziert, und zum anderen wurden die Antworten des Freitextfelds zur Branchenzugehörigkeit manuell Branchen zugeordnet, falls dies noch nicht der Fall war.

---

<sup>1</sup>Dieser Schritt erfolgt, da das reguläre Pensionsantrittsalter in Österreich bei 65 Jahren für Männer (bzw. 60 Jahren für Frauen) liegt und eine dementsprechend geringe Fallzahl im Datensatz vorhanden ist, wodurch statistische Aussagen für diese Gruppe nicht möglich sind.

### 3.2 Gewichtungsverfahren

Da die Datenerhebung ohne Einsatz von Samplingtechniken erfolgte, führt dies unweigerlich zur Thematik mangelnder Repräsentativität der Daten. Einen Überblick der Abweichung der Daten gegenüber der Population ist in Tabelle 1 für Arbeitnehmerinnen bzw. in Tabelle 2 für Arbeitnehmer ersichtlich. Daran lässt sich ablesen, dass die Abweichung über alle Altersgruppen und Bildungsstufen in Summe eher gering ausfällt. Für weibliche Erwerbstätige liegt diese bei 1,71 Prozentpunkte und für männliche Erwerbstätige sogar knapp unter einem Prozentpunkt. Allerdings zeigt die detaillierte Betrachtung, dass weiblichen Arbeitnehmerinnen im Alter von 15 bis 24 Jahren gegenüber der Grundgesamtheit mit einer Abweichung von 3,69 Prozentpunkten unterrepräsentiert sind und jene in der Altersklasse der 45- bis 54-Jährigen mit einer Abweichung von 5,73 Prozentpunkten überrepräsentiert sind. Mit Blick auf die Bildungsabschlüsse weiblicher Erwerbstätiger zeigt sich, dass besonders jene mit mittlerem Bildungsabschluss um 4,26 Prozentpunkten über dem erwarteten Wert liegen. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei männlichen Arbeitnehmern: neben der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen sind auch die 25- bis 34-Jährigen mit einer Abweichung von 5,5 bzw. 5,54 Prozentpunkten unterrepräsentiert und jene im Alter von 45 bis 54 Jahren mit einer Abweichung von 5,75 Prozentpunkten über dem erwarteten Wert.

Eine Möglichkeit um diese Diskrepanzen auszugleichen und somit eine Annäherung an die zugrundeliegenden Grundgesamtheit zu erzielen, stellen Gewichtungsverfahren dar. Hierbei werden die einzelnen Personen innerhalb des Datensatzes mit einem Gewichtungsfaktor versehen, welche als Fallgewichtung bezeichnet wird. Für die Auswahl und Kombination an Merkmalen, die zur Gewichtung herangezogen werden, ist kein Ablauf festgelegt und obliegt laut Rösch (1994) somit dem Forschenden. Im Rahmen der einfachen Zellgewichtung bildet der Quotient aus der Verteilung innerhalb der Grundgesamtheit (Soll) durch die Verteilung innerhalb des auszuwertenden Datensatzes (Ist) den Gewichtungsfaktor. In einem nachfolgenden Schritt wird jeder Fall vor der weiteren Verwendung abhängig von den jeweiligen Merkmalsausprägungen mit dem entsprechenden Faktor multipliziert (Rösch 1994: 7ff)

Aufgrund der Verfügbarkeit der Verteilung einiger Variablen in der Grundgesamtheit kann ein solches Anpassungsverfahren (Redressement) gewählt werden, welches dadurch einen gewissen Ausgleich der Abweichungen der Stichprobeverteilung von der Verteilung innerhalb der Grundgesamtheit ermöglicht (Gabler et al. 2015: 6f). Mittels Errechnung des Gewichtungsfaktors durch Heranziehen bekannter Randwahrscheinlichkeiten (Soll) wird somit eine Angleichung an die Grundgesamtheit durchgeführt (Wolf und Best 2010: 143f).

<b>Bildungsniveau weiblicher Erwerbstätiger nach Altersgruppen</b>							
		15-24J	25-34J	35-44J	45-54J	55-64J	Gesamt
Pflichtschule/Hauptschule	Datensatz	0,32	0,18	0,55	1,32	0,45	2,82
	Mikrozensus	1,35	0,88	1,22	2,15	0,86	6,45
	+/-	1,02	0,69	0,67	0,83	0,41	3,64
Pflichtschule mit Lehre	Datensatz	0,77	1,46	2,29	4,33	1,05	9,90
	Mikrozensus	1,52	3,03	3,40	4,09	1,36	13,40
	+/-	0,75	1,57	1,11	-0,24	0,31	3,50
Fachschule/Handelsschule	Datensatz	0,36	1,36	2,67	5,77	2,11	12,27
	Mikrozensus	0,77	1,57	1,68	2,87	1,11	8,01
	+/-	0,41	0,21	-0,99	-2,90	-1,00	-4,26
Matura	Datensatz	0,83	2,73	3,30	3,73	1,07	11,67
	Mikrozensus	2,16	2,96	2,50	2,21	0,56	10,39
	+/-	1,33	0,22	-0,80	-1,52	-0,51	-1,28
Universität (FH, Akademie)	Datensatz	0,28	3,95	3,42	4,03	1,52	13,21
	Mikrozensus	0,46	3,56	2,55	2,13	1,21	9,92
	+/-	0,18	-0,39	-0,87	-1,90	-0,31	-3,29
Gesamt	Datensatz	2,57	9,68	12,23	19,18	6,20	49,89
	Mikrozensus	6,27	12,00	11,36	13,45	5,11	48,17
	+/-	3,69	2,32	-0,88	-5,73	-1,09	-1,71

Tabelle 1: Überblick der Merkmalsverteilung im ausgewerteten Datensatz sowie der Grundgesamtheit (Mikrozensus der Statistik Austria) bezogen auf Bildungsstand und Altersgruppe weiblicher Erwerbstätiger in Prozent. Die jeweilige Abweichung wird unter +/- dargestellt und in Prozentpunkten ausgewiesen.

Für die vorliegende Arbeit werden Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria zur Ermittlung der Randverteilung genutzt. Die Bundesanstalt für Statistik befragt dafür wöchentlich eine bestimmte Anzahl an Haushalten und rechnet die dabei erhobenen Daten auf die Bevölkerungszahl hoch. Über einen Online-Zugang<sup>2</sup> stellt die Statistik Austria die erhobenen Datensätze zur Verfügung und bietet diverse Schichtung- und Filtermöglichkeiten an, um eine gewünschte Kombination an Merkmalen abfragen zu können. Durch die angewendete Hochrechnung der Daten kann allerdings nur eine eher begrenzte Anzahl an Merkmalskombinationen gewählt werden, wodurch die Feinheit, mit welcher die Gewichtungsfaktoren berechnet werden können, eingeschränkt ist. Nichtsdestotrotz wird ein Gewichtungsverfahren eingesetzt, da damit Verzerrungen im Datensatz abgemildert werden können.

Da die Anpassung an soziodemografische Variablen wie Alter, Bildung und Geschlecht gebräuchlich ist, erfolgt die Gewichtung anhand dieser Merkmale. Mithilfe der Informationen zur Randverteilung durch die Daten des Mikrozensus wird die Berechnung der Gewichtungsfaktoren durchgeführt und das Ergebnis in Tabelle 10 dargestellt. Hierbei ergeben sich aufgrund der fünf Bildungsstufen, fünf Altersgruppen und zwei Geschlechter 50 unterschiedliche Ausprägungen. Angesichts dieser Komplexität wird über einen Algorithmus, welcher im Anhang unter Abbildung 14 ersichtlich ist, die Zuteilung der entsprechenden Gewichtung zu jeder befragten Person durchgeführt. Die Analyse der

<sup>2</sup>STATcube abrufbar unter: [https://www.statistik.at/web\\_de/services/statcube/index.html](https://www.statistik.at/web_de/services/statcube/index.html)

Daten findet primär mit gewichteten Daten statt. Im begründeten Einzelfall erfolgt eine Gegenüberstellung der jeweiligen Ergebnisse zu den ungewichteten Daten.

<b>Bildungsniveau männlicher Erwerbstätiger nach Altersgruppen</b>							
		15-24J	25-34J	35-44J	45-54J	55-64J	Gesamt
Pflichtschule/Hauptschule	Datensatz	0,24	0,41	0,61	0,81	0,69	2,75
	Mikrozensus	2,29	1,01	1,04	1,3	0,59	6,23
	+/-	2,04	0,6	0,44	0,49	-0,1	3,48
Pflichtschule mit Lehre	Datensatz	0,73	2,37	4,88	9,03	4,44	21,45
	Mikrozensus	2,62	5,55	5,56	7,15	3,29	24,17
	+/-	1,89	3,18	0,68	-1,89	-1,14	2,72
Fachschule/Handelsschule	Datensatz	0,1	0,73	1,42	2,86	1,64	6,74
	Mikrozensus	0,51	1,01	0,87	0,93	0,63	3,95
	+/-	0,41	0,28	-0,55	-1,93	-1,01	-2,8
Matura	Datensatz	0,3	1,99	3,08	3,91	1,86	11,14
	Mikrozensus	1,32	2,58	1,96	2,1	0,89	8,86
	+/-	1,02	0,59	-1,11	-1,81	-0,97	-2,28
Universität (FH, Akademie)	Datensatz	0,04	1,56	2,29	2,51	1,54	7,94
	Mikrozensus	0,17	2,43	2,35	1,89	1,04	7,88
	+/-	0,13	0,87	0,07	-0,62	-0,5	-0,06
Gesamt	Datensatz	1,42	7,05	12,27	19,12	10,17	50,11
	Mikrozensus	6,92	12,59	11,79	13,37	6,44	51,1
	+/-	5,5	5,54	-0,49	-5,75	-3,73	0,99

Tabelle 2: Überblick der Merkmalsverteilung im ausgewerteten Datensatz sowie der Grundgesamtheit (Mikrozensus der Statistik Austria) bezogen auf Bildungsstand und Altersgruppe männlicher Erwerbstätiger in Prozent. Die jeweilige Abweichung wird unter +/- dargestellt und in Prozentpunkten ausgewiesen.

### 3.3 Interaktionseffekt

Die Literatur deutet darauf hin, dass es eine Beziehung zwischen der Subjektivierung von Arbeit und Anerkennung gibt, welche das Ausmaß an eingesetzter Selbstoptimierung beeinflussen kann. Dieser Einfluss wird in der gerichteten Hypothese (siehe Abschnitt 2.4) entsprechend dargestellt. Es wird vermutet, dass ein positiver Effekt von Anerkennung auf die Beziehung zwischen Subjektivität und Selbstoptimierung einwirkt. Um diesen feststellen zu können, werden Interaktionsterme in der inferenzstatistischen Analyse berücksichtigt.

Dabei handelt es sich um eine moderierte kausale Beziehung, welche eine Beziehung zwischen X (unabhängige Variable) und Y (abhängige Variable) beschreibt, die durch eine dritte Variable moderiert wird. Ein Interaktionseffekt liegt vor, wenn sich die Wirkung der unabhängigen Variable auf die abhängige Variable je nach Wert einer dritten Variablen (Moderator-Variablen) unterscheidet (Jaccard und Turrisi 2003: 1ff).

Durch den erwarteten Interaktionseffekt erweitert sich das Modell der multiplen Regression um einen Interaktionsterm, dessen Koeffizient  $b_3$  darstellt:<sup>3</sup>

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3(X_1X_2) + e$$

### 3.4 Operationalisierung

Mit Blick auf den verwendeten Datensatz werden im Folgenden die Variablen, welche zur Prüfung der Hypothese herangezogen werden, erläutert. Aufgrund der Durchführung einer Sekundäranalyse, orientieren sich die Operationalisierungen an den vorhandenen Daten. Im Nachfolgenden werden die theoretischen Konzepte zu Subjektivierung, Anerkennung und Selbstoptimierung konkretisiert.

#### 3.4.1 Subjektivierung

Jene Variablen, die zur Messung von Subjektivierung herangezogen werden, beruhen auf den Erläuterungen des theoretischen Teils und beziehen sich auf Selbstorganisation, Verantwortlichkeit, entgrenztem Arbeiten, Arbeitsverdichtung, Zielvereinbarungen sowie der Identifikation mit Arbeit. Die Auswahl der Items wird aufgrund der im Folgenden dargelegten Konkretisierungen, die an die wissenschaftliche Literatur anschließt, getroffen. Zunächst werden die dabei gewählten Variablen im Rahmen einer Faktorenanalyse untersucht. In einem weiteren Schritt werden jene Dimensionen der

---

<sup>3</sup>Der Interaktionseffekt wirkt überdies auf den Standardfehler ein. Dieser Einfluss wird der Einfachheit halber nicht dargestellt.

Subjektivierung, die sich nicht bereits durch Einsatz des datenreduzierenden Verfahrens erschlossen haben und als Faktoren dargestellt werden können, in die Untersuchung aufgenommen.

Die Auswahl der Items für die Anwendung der Hauptkomponentenanalyse wird im Folgenden erläutert. Jene Variablen, die zur Messung von Selbstorganisation herangezogen werden, fragen die Möglichkeit zur selbständigen Verteilung und Reihenfolge der Arbeit sowie eines selbst gewählten Arbeitstempos ab und erfassen darüber hinaus, ob Methoden und Mittel für die Ausführung der Tätigkeit eigenständig gewählt werden können. Des Weiteren werden Fragestellung aufgegriffen, die die inhaltliche, fachliche und bereichsübergreifende Koordination zwischen den KollegInnen erheben sowie die Notwendigkeit zur eigenhändigen Vorbereitung der Tätigkeiten und neuartigen Aufträgen erfassen. Um zeitliche Entgrenzung in die Analyse einfließen zu lassen, werden Items ausgewählt, die überbordende Arbeitszeiten aufgrund von Zeitdruck, zu hohem Arbeitsvolumen oder Unterbrechung während der Arbeit aufgreifen und folglich auf die Freizeitplanung der Beschäftigten, aber auch deren Energielevel für Tätigkeiten abseits der Arbeit einwirken. Die Dimension räumlicher Entgrenzung wird durch Inklusion von Items, die das Ausmaß der Arbeitszeit an unterschiedlichen Orten erfasst, in die Analyse aufgenommen. Neben dem Home Office und Mobilem Arbeiten zählen dazu das Arbeiten an öffentlichen Orten (etwa Cafés oder Restaurants) im Falle von KundInnenbesprechungen oder die Tätigkeit bei KundInnen vor Ort.

Um die Identifikation mit der Arbeitstätigkeit durch die Beschäftigten festzustellen, wird unter anderem auf die *Utrecht Skala* zur Messung des Arbeitsengagements von Schaufeli et al. (2006) zurückgegriffen. Items daraus erfassen, in welchem Ausmaß die Befragten von ihrer Arbeit mitgerissen, begeistert oder inspiriert sind und ob sie Stolz für ihre Tätigkeit empfinden. Überdies fließt auch ein, ob sie ihre Arbeit als wichtigen Beitrag für ihre Organisation einschätzen und wie stark sie sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren, indem sie diese nicht als *eine* sondern als *ihre* Arbeit verstehen.

Eine vollständige Aufstellung der ausgewählten Variablen zur Anwendung des datenreduzierenden Verfahrens ist im Anhang in Tabelle 11 ersichtlich. Nach erfolgter Auswahl der Variablen wird eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt, um festzustellen, ob die erwartete Beziehung zwischen den Variablen, die der Subjektivierung zugeordnet worden sind, statistisch haltbar ist. Die Faktorenanalyse ermöglicht latente Konzepte durch die Reduktion auf wenige Variablengruppen (Faktoren) darzustellen. Ziel dieses Verfahrens ist es, einen möglichst geringen Informationsverlust bei gleichzeitiger Datenreduktion zu erreichen. Untereinander korrelierende Variablen werden innerhalb mehrerer unabhängiger Faktoren zusammengefasst und können für die weitere Analyse benutzt werden, um mit einer geringeren, aussagekräftigeren Menge an Variablen fortfahren zu können (Bortz und Schus-

ter 2010: 386ff).

Sowohl der Bartlett-Test ( $\chi^2(465) = 45350.735, p < .001$ ) als auch die Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO = .893) weisen darauf hin, dass die ausgewählten Variablen für eine Faktoranalyse geeignet sind. Folglich wird eine Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation durchgeführt.

Komponente	Erklärte Gesamtvarianz								
	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	6,605	21,307	21,307	6,605	21,307	21,307	5,650	18,225	18,225
2	4,755	15,339	36,645	4,755	15,339	36,645	3,892	12,553	30,778
3	2,753	8,881	45,526	2,753	8,881	45,526	3,025	9,759	40,537
4	1,830	5,902	51,428	1,830	5,902	51,428	2,819	9,092	49,629
5	1,580	5,098	56,526	1,580	5,098	56,526	1,672	5,394	55,023
6	1,040	3,355	59,881	1,040	3,355	59,881	1,506	4,857	59,881
...	...	...	...						
30	,157	,506	99,633						
31	,114	,367	100,000						

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle 3: Erklärte Gesamtvarianz zur Veranschaulichung des Kaiser-Kriteriums in gekürzter Ausführung

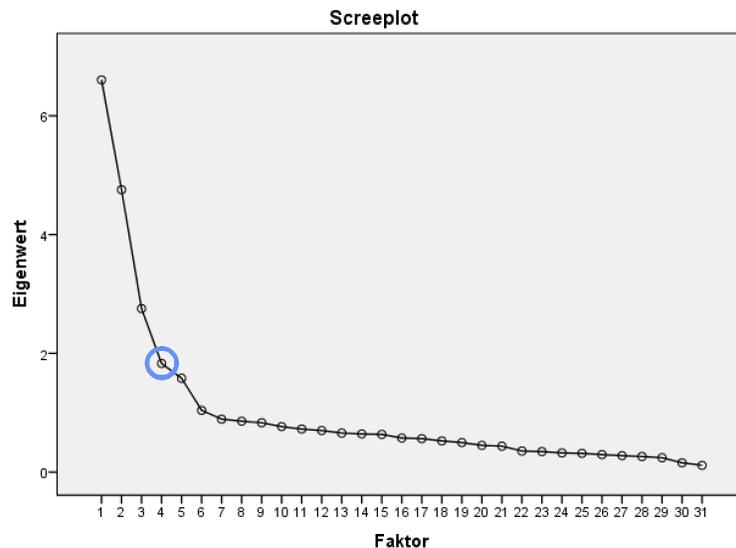


Abbildung 2: Screeplot zur Ermittlung der Anzahl von Faktoren für die weiterführende Nutzung (gewichtet)

Die Anzahl der Faktoren wird einerseits unter Berücksichtigung des Kaiser-Kriteriums und andererseits durch Interpretation des Screeplots bestimmt (Osborne et al. 2008). Um Ersterem zu entsprechen, muss der Eigenwert des Faktors größer als 1.0 sein. Dies trifft – wie in Tabelle 3 ersichtlich – auf mehrere Faktoren zu. Allerdings deutet der Screeplot auf die Wahl von drei Faktoren hin, was durch

die Markierung in Abbildung 2 verdeutlicht wird. Folglich werden diese drei Faktoren ausgewählt und erklären zusammen 45.53 Prozent der Varianz aller - im Rahmen der Faktorenanalyse genutzter - Variablen. Anhand der theoretischen Grundlagen können diese als die Dimensionen *Identifikation mit Arbeit*, *Zeitliche Entgrenzung* und *Selbstorganisation* innerhalb des Konstrukts der Subjektivierung identifiziert werden. Diese werden als neue Variablen gespeichert und standardisiert, sodass ein Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 erzielt wird.

Für die weiterführende Analyse werden die dabei extrahierten Faktoren als unabhängige Variablen genutzt, um die aufgestellte Hypothese zu überprüfen. Abseits der – aus der Hauptkomponentenanalyse gewonnen – Faktoren werden zusätzliche Variablen, die dem Konzept der Subjektivierung zuzuordnen sind, in die Auswertungen aufgenommen. Dies trifft etwa auf Items zu, die der räumlichen Entgrenzung zuzurechnen sind und nicht als eigenständiger Faktor identifiziert werden konnten. Folglich werden die Items zur Nutzung von Home Office sowie Mobilem Arbeiten gesondert berücksichtigt. Hierfür werden zwei Variablen, welche die Verteilung der Arbeitszeit auf den jeweiligen Arbeitsort erheben, dichotomisiert. Dies passiert folgendermaßen: die Antwortkategorien, dass unter bzw. über 50 Prozent der Arbeitszeit im Home Office oder durch Mobiles Arbeiten stattfinden, werden jeweils zusammengefasst und stehen der Merkmalsausprägung, dass diese Formen der Arbeitsverrichtung gar nicht eingesetzt werden, gegenüber, wodurch eine Aufteilung in zwei Ausprägung erreicht wird. Darüber hinaus wird der örtlichen Entgrenzung auch zugerechnet, ob ein Zugriff auf unternehmensspezifische Daten oder Programme besteht und dementsprechende Items der Auswertung hinzugefügt. Des Weiteren werden Variablen aufgenommen, die die inhaltliche sowie fachliche Koordination erfassen. Diese werden unter der Variable Selbstkoordination subsumiert und einer Normalisierung unterzogen, sodass daraus kontinuierliche Werte mit Minimum 0 und einem maximalem Wert von 1 resultieren. Um Zielvereinbarungen zu berücksichtigen, wird im Datensatz auf eine Fragestellung zurückgegriffen, die deren umfangmäßige Veränderung der vergangenen fünf Jahren ermittelt und ohne Transformation übernommen werden kann.

### 3.4.2 Anerkennung

Die Fragen zur Messung von Anerkennung im Ausgangsdatsatz orientieren sich an der gekürzten Version des Effort-Reward-Fragebogen von Siegrist et al. (2009). Hintergrund der Entwicklung dieses Instruments sind gewandelte Arbeitsverhältnisse, die aufgrund der internationalen Verflechtungen im Zuge der Globalisierung zu einer Intensivierung der Arbeit führen und dabei hohe Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen stellen. Der Fragebogen dient zur Feststellung von mangelnder Entschädi-

gung (etwa in Form von Anerkennung) in Hinblick auf erbrachten Leistungen durch Beschäftigten in der wettbewerbsorientierten Arbeitswelt, welche gesundheitliche Konsequenzen wie psychische Belastungen nach sich ziehen können (Siegrist et al. 2009: 1005f). Für die vorliegende Untersuchung von

---

**Items des Summenindex „Anerkennung“**

---

Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.

---

Wenn ich an die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.

---

Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.

---

Wenn ich an die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen.

---

Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht. (umgepolt)

---

Tabelle 4: Verwendete Items der moderierenden Variable Anerkennung; angelehnt an Siegrist et al. (2009)

Relevanz sind daher insbesondere jene Subkategorien, die sich mit Belohnung bzw. Anerkennung auseinandersetzen. Wichtige Komponenten der Anerkennung stellen neben einem angemessenen Lohn und der Wertschätzung durch Vorgesetzte sowie KollegInnen auch adäquate Aufstiegschancen dar (Langfeldt 2009: 394f). Einerseits beziehen sich die benutzten Items daher auf Wertschätzung, welche im Rahmen von Aufstiegschancen oder Gehaltssteigerungen erfahren werden und andererseits auf die unmittelbar erhaltene Wertschätzung durch Vorgesetzte oder andere im Arbeitsalltag. Die Subkategorie der Jobsicherheit im Konstrukt der Belohnung von Siegrist et al. wird nicht in die Analyse miteinbezogen, da diese über die schwächste Faktorladung (Siegrist et al. 2009: 1009) verfügt und nicht im Fokus der Ausarbeitung steht.

Die fünf genutzten Items in Tabelle 4 werden zu einem Summenindex zusammengefasst und anschließend dichotomisiert. Die Ausprägung 1 dieser generierten Variable signalisiert den Erhalt von Anerkennung im Berufsleben, wohingegen 0 die Abwesenheit von Wertschätzung darstellt. Aus Überlegungen, welche anhand des theoretischen Arguments erläutert wurden, wird Anerkennung als moderierende Variable zwischen Subjektivierung und Selbstoptimierung eingesetzt.

### 3.4.3 Selbstoptimierung

Die Auswahl der Variablen zur Operationalisierung des Konstrukts der Selbstoptimierung konzentriert sich darauf, dass jene aus dem vorliegenden Datensatz identifiziert werden, welche auf den Erkenntnissen des theoretischen Teils basieren. Diese Vorgehensweise ist dadurch bedingt, da die verwendeten Daten nicht konkret auf Fragestellungen der Selbstoptimierung eingehen. Nichtsdesto-

trotz stellt der Datensatz einen wichtigen Anhaltspunkt zur Identifikation dieses Verhaltens dar.

Folglich sind Indikatoren, die auf einen übersteigenden Leistungseinsatz hinweisen können und auf Basis des Datensatzes im Rahmen der Analyse als Mittel zur Optimierung betrachtet werden: die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit (telefonisch sowie per E-Mail), Vermeidung von Krankenstand, ausstehender Urlaubsanspruch, Intensität der Leistungsambitionen sowie freiwillige Weiterbildung. Neben der unmittelbaren Erreichbarkeit fällt auch das selbständige Abrufen von E-Mails nach Dienstschluss unter Verhaltensweisen, die in der Hand der Beschäftigten liegen. Die Vermeidung von Urlaubs- sowie Krankenstandstagen knüpft einerseits an die Rationalisierungslogik und andererseits an die – von King et al. (2014: 286f) in Bezug auf Elias beschrieben – internalisierten sozialen Zwängen an. Denn, sobald KollegInnen auf diese Maßnahmen zurückgreifen, um etwa ein Projekt fertigzustellen oder ein Meeting von hoher Relevanz wahrnehmen zu können und in weiterer Folge davon profitieren, kommen andere Beschäftigte unter Zugzwang ebenfalls derartiges Verhalten zu zeigen. Einen Überblick der genutzten Elemente, die zur Operationalisierung von selbstoptimierendem Verhalten herangezogen werden, bietet Abbildung 3.

Bevor die Variablen verwendet werden können, sind einige Transformationen durchzuführen die nachfolgend kurz beschrieben werden. Bezüglich der Erreichbarkeit enthält der Ausgangsdatsatz einen Frageblock, der die Verfügbarkeit per E-Mail oder Handy für KollegInnen außerhalb der regulären Arbeitszeit in unterschiedlichen Szenarien abfragt. Die Erreichbarkeit für Vorgesetzte sowie GeschäftspartnerInnen bzw. KundInnen wird an dieser Stelle nicht näher betrachtet, da die Verhältnisse zwischen den einzelnen Betrieben und auch Branchen stark variieren können. Für die Analyse wird die Anzahl der zutreffenden Szenarien unter Ausschluss der Erreichbarkeit im Ausnahmefall gezählt. Ähnlich dazu gestaltet sich die Vorgehensweise für den Abruf von E-Mails außerhalb der Arbeitszeit: hier werden die erfragten einzelnen Umstände zusammengefasst und in weiterer Folge ein Summenindex gebildet. Des Weiteren werden die beschriebenen Elemente ungewichtet in einem Index zusammengefasst und derart normalisiert, dass dieser Werte zwischen 0 und 1 ergibt, wodurch die Interpretierbarkeit der abhängigen Variable erleichtert wird. Die Vermeidung von Krankenständen wird dadurch gemessen, dass Antworten auf die Fragen nach Verschiebung der Genesung auf das Wochenende sowie der Arbeit trotz Erkrankung, zusammengefasst werden.

Einige wenige Fälle wurden in der Analyse des ausstehenden Urlaubs ausgeschlossen, denn es kommt zu einem gesetzlichen Urlaubsverfall nach 3 Jahren. Die maximale Anzahl an einbezogenen offenen Urlaubstagen orientiert sich an ArbeitnehmerInnen, welche ab Vollendung des 25. Dienstjahres ma-

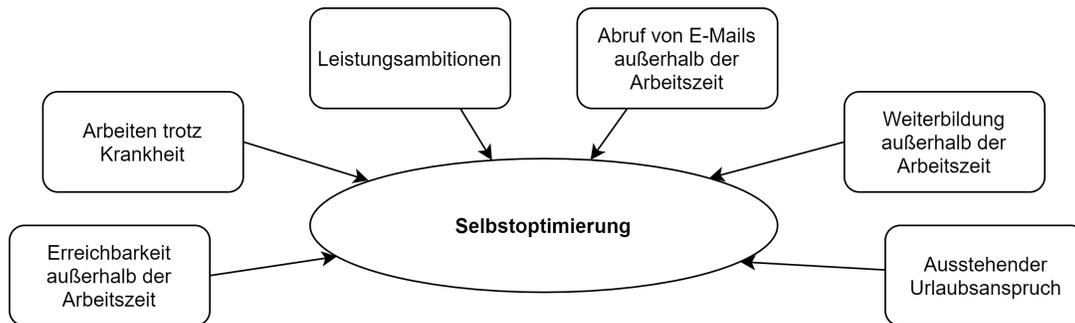


Abbildung 3: Darstellung der Operationalisierung des Konzepts der *Selbstoptimierung*, welche als abhängige Variable dient.

ximal 36 Urlaubstage pro Jahr erhalten.<sup>4</sup> Daher werden offene Urlaubstage bis maximal 108 Tagen berücksichtigt.

Zur Messung der Leistungsambitionen werden zwei Items („*Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht.*“ und „*Ich bin in guter Stimmung, wenn ich in meiner Arbeit etwas erreicht habe.*“) aus der deutschen Fassung (Büssing und Perrar 1992) des Maslach Burnout Inventory (Maslach und Jackson 1981) genutzt. Da im Ausgangsdatensatz eine abgewandelte Form dieser Skala verwendet wird, werden lediglich zwei der acht Items aus der Dimension „*Persönliche Erfüllung*“, die den subjektiven Leistungseinsatz in Zusammenhang mit Erfolg in der eigenen Arbeit beschreibt, herangezogen.

Weiters sind Fragestellungen, die sich mit Weiterbildung auseinandersetzen von Interesse. Um das selbstgesteuerte Ausmaß bezüglich der Steigerung von Qualifikationen zu untersuchen, wird dafür die freiwillige Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit verwendet. Hierbei wird unterschieden, ob es von ArbeitgeberInnen-Seite eine Kostenübernahme der berufsbezogenen Fortbildung gegeben hat oder diese selbst bezahlt wurde.

Um die beschriebenen ausgewählten Variablen in einem Summenindex zu vereinen, werden diese normalisiert<sup>5</sup>, da sie über eine unterschiedliche Anzahl an Merkmalsausprägungen verfügen und darüber hinaus die Interpretierbarkeit vereinfacht wird. Der daraus gebildete Index wird in der Analyse als abhängige Variable behandelt. Ein hoher Wert signalisiert eine intensive Nutzung von Ressourcen zur positiven Beeinflussung der beruflichen Domäne.

<sup>4</sup>Gesamte Rechtsvorschrift für Urlaubsgesetz unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008376>; Abruf am 05.11.2019

<sup>5</sup>Hierfür erfolgt eine Normalisierung der einzelnen Variablen zwischen *Min* und *Max*, um zur Unterstützung der Vergleichbarkeit einen Wertebereich zwischen 0 und 1 zu erzielen.

### 3.5 Methodisches Vorgehen

Zur Überprüfung der Hypothese, ob ein höheres Ausmaß an Subjektivierung von Arbeit bei Erhalt von Anerkennung am Arbeitsplatz zu einer vermehrten Anwendung von Selbstoptimierung führt, erfolgt eine quantitative Analyse von Daten, die 2015/16 durch eine Umfrage der Bundesarbeiterkammer Österreich generiert wurden. Diese vollzieht sich einerseits durch die deskriptive Beschreibung der verwendeten Variablen und andererseits durch inferenzstatistische Verfahren.

Um den Einfluss unterschiedlicher Bildungsgrade sowie Branche auf die abhängigen Variable – wie in Abschnitt 2.4 dargelegt – feststellen zu können, wird ein Verfahren der Varianzanalyse angewendet, das den Vergleich der Mittelwerte für einzelne Gruppen ermöglicht. Zumal die Voraussetzung für eine Varianzanalyse nicht gegeben sind<sup>6</sup> und es sich um unabhängige Stichproben mit mehr als zwei Gruppen handelt, wird die Messung mittels Kruskal-Wallis-Test durchgeführt, da es sich hierbei um ein verteilungsfreies Verfahren handelt (Bortz und Schuster 2010: 214).

Daran anschließend erfolgt die inferenzstatistische Analyse durch multiple Regressionen, welche in einem ersten Schritt überprüft, inwiefern die soziodemografischen Variablen Alter, Geschlecht und Beschäftigungsausmaß die Intensität betriebener Selbstoptimierung beeinflussen. Diese erklärenden Variablen – welche über kategoriales Skalenniveau verfügen – werden zur erleichterten Interpretation einer Dummykodierung unterzogen und jeweils eine Referenzkategorie festgelegt.

In einem weiteren Schritt wird dieses Modell sukzessiv um die kategorialen Kontrollvariablen Bildung und Branchenzugehörigkeit, welche ebenfalls dummykodiert werden, ergänzt und schließlich beide Variablen eingebunden. Darauf aufbauend wird das Modell abermals ergänzt und um jene Variablen erweitert, die dem Konstrukt der Subjektivierung zuzurechnen sind: Identifikation mit Arbeit (metrisch), zeitliche Entgrenzung (metrisch), Selbstorganisation (metrisch), Zugriff auf Unternehmensdaten (metrisch), Selbstkoordination (metrisch), Zielvereinbarungen (kategorial), Home Office (dichotom) und Mobiles Arbeiten (dichotom). Darüber hinaus wird in einem weiteren Schritt der Einfluss von Anerkennung (dichotom) auf das Ausmaß praktizierter Selbstoptimierung untersucht. Schließlich wird eine Regressionsanalyse durchgeführt, die alle bisher genannten Variablen und die Interaktionsterme – welche sich aus dem Erhalt von Anerkennung und Subjektivierung ergeben – aufnimmt, um deren Effekte auf tätigkeitsbezogenes optimierendes Verhalten zu überprüfen.

Die Ergebnisse der Regressionen werden Tests auf Heteroskedastizität sowie Multikollinearität unterzogen und lediglich bei positivem Testausgang eingesetzt.

Im folgenden Kapitel werden die Resultate der beschriebenen Vorgehensweise präsentiert.

---

<sup>6</sup>Die Voraussetzung der Normalverteilung ist für die abhängige Variable Selbstoptimierungsindex laut Kolmogorov-Smirnov-Test ( $p = 0.000$ ) nicht erfüllt.

## 4 Analyse der Ergebnisse

Um einen Überblick der verwendeten Daten zu bieten, werden die Ergebnisse zunächst deskriptiv dargestellt. Die daran anschließende Auswertung wird sich neben der unmittelbaren Prüfung der Hypothese, ebenso auf Bildungsstand und Branchenzugehörigkeit der Befragten fokussieren, da sich diese in der Literatur als vielversprechende Merkmale erwiesen haben (siehe Abschnitt 2.4).

### 4.1 Deskriptive Darstellung

Nach Anwendung des Gewichtungsverfahrens setzt sich der Datensatz aus 51.5 Prozent männlichen sowie 48.5 Prozent weiblichen Befragten zusammen. Diese sind zwischen 15 und 64 Jahre alt, wobei das durchschnittliche Alter 39.7 ( $SD = 11.7$ ) Jahre beträgt. In Abbildung 4 findet sich eine Darstellung des höchsten Bildungsabschlusses der UmfrageteilnehmerInnen. Demnach verfügt jede/r Achte über einen Pflichtschulabschluss, 38 Prozent haben eine Lehre und weitere 12 Prozent eine Fach- oder Handelsschule absolviert. Unter den Befragten hat jede/r Fünfte einen Maturaabschluss und 18 Prozent weisen ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium auf.

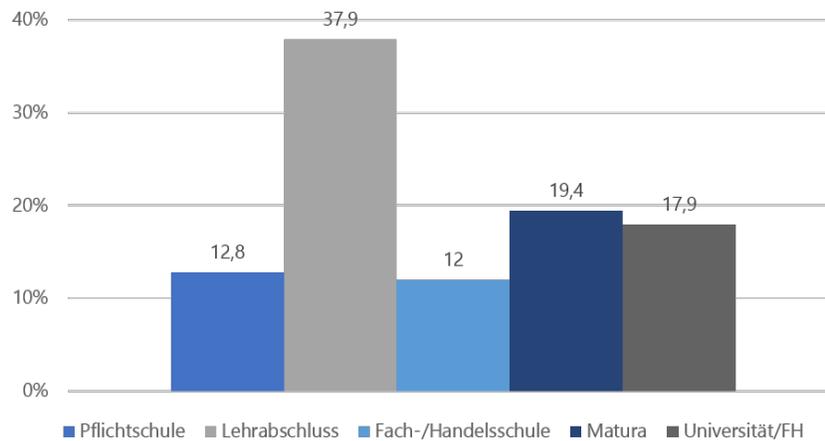


Abbildung 4: Höchste abgeschlossene Bildung in Prozent (n=4901, gewichtet)

Davon arbeitet der überwiegende Teil in Vollzeitbeschäftigung (81.2 Prozent) und die verbleibenden 18.8 Prozent in Teilzeitbeschäftigung. Die am stärksten vertretene Branche stellt die Industrie (28.3 Prozent) dar, welche Metall, Energie, Lebensmittel, Chemie, Textil und Holz unter sich subsumiert. Etwas mehr als 21 Prozent der Befragten arbeiten im Gesundheitswesen. Daran anschließend folgen mit weitaus geringerer Repräsentanz das Bildungs- & Sozialwesen (10.9 Prozent), sonstige

Nennungen (9.3 Prozent), Handel (9 Prozent), Geld- und Versicherungswesen (7 Prozent), Bauwesen (5.1 Prozent) und jeweils unter 5 Prozent: Tourismus, öffentliche Verwaltung, Informations- und Kommunikationstechnologie & Medien sowie die Güter- & Personenbeförderung. Eine Übersicht der Branchenzugehörigkeit zeigt Abbildung 5.

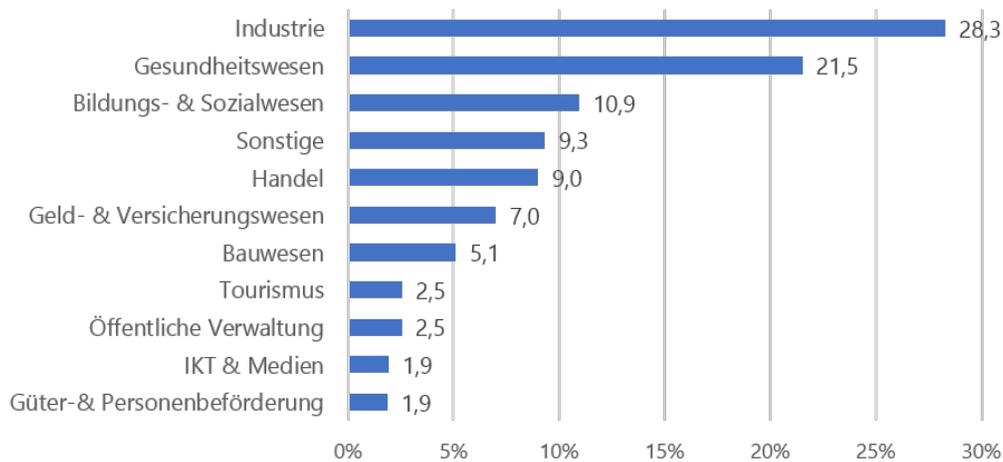


Abbildung 5: Branchenzugehörigkeit der UmfrageteilnehmerInnen (n=4804, gewichtet)

Die Verbreitung räumliche Entgrenzung in Form von Home Office oder Mobilem Arbeit wird in Abbildung 6 verdeutlicht. Demnach arbeiten 11 Prozent regelmäßig mobil und etwa 16 Prozent zumindest gelegentlich im Home Office.

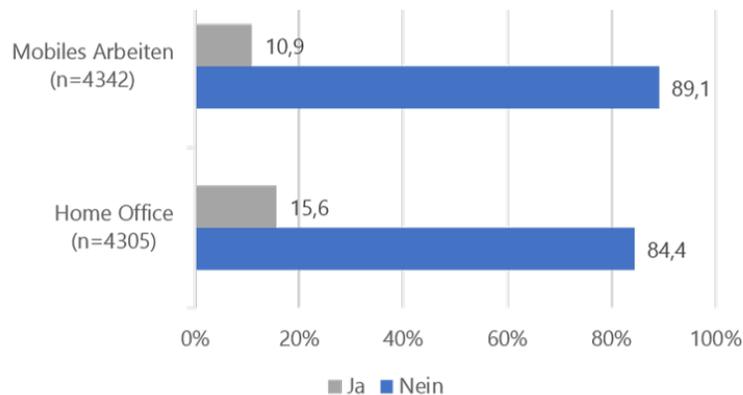


Abbildung 6: Verrichtung von Arbeitstätigkeiten im Home Office und durch Mobiles Arbeiten (gewichtet)

Jene Variablen, die im Wesentlichen die einzelnen Faktoren der Hauptkomponentenanalyse ergeben, werden nachfolgend deskriptiv beschrieben. Die Auswahl der abgebildeten Items erfolgt aufgrund hoher Faktorladung ( $> 0.6$ ), welche der rotierten Komponentenmatrix – angeführt in Tabelle 12 des Anhangs – zu entnehmen ist.

All jene Variablen, die dem Faktor *Identifikation mit der Arbeit* zuzurechnen sind, werden mit den jeweiligen Merkmalsausprägungen in Abbildung 7 darstellt. Nur wenige Beschäftigte fühlen sich von ihrer Tätigkeit kaum bis gar nicht persönlich vereinnahmt. Der überwiegende Teil der ArbeitnehmerInnen ordnet sich mittleren Kategorien zu und empfindet zumindest ab und zu, dass die ausgeübte Arbeitstätigkeit mit Hingabe und Elan geleistet wird. Über 80 Prozent der Respondenten geben an, dass sie sich mit ihrer Tätigkeit subjektiv identifizieren und ihre Arbeit nicht nur als *eine*, sondern als *ihre* Arbeit ansehen.

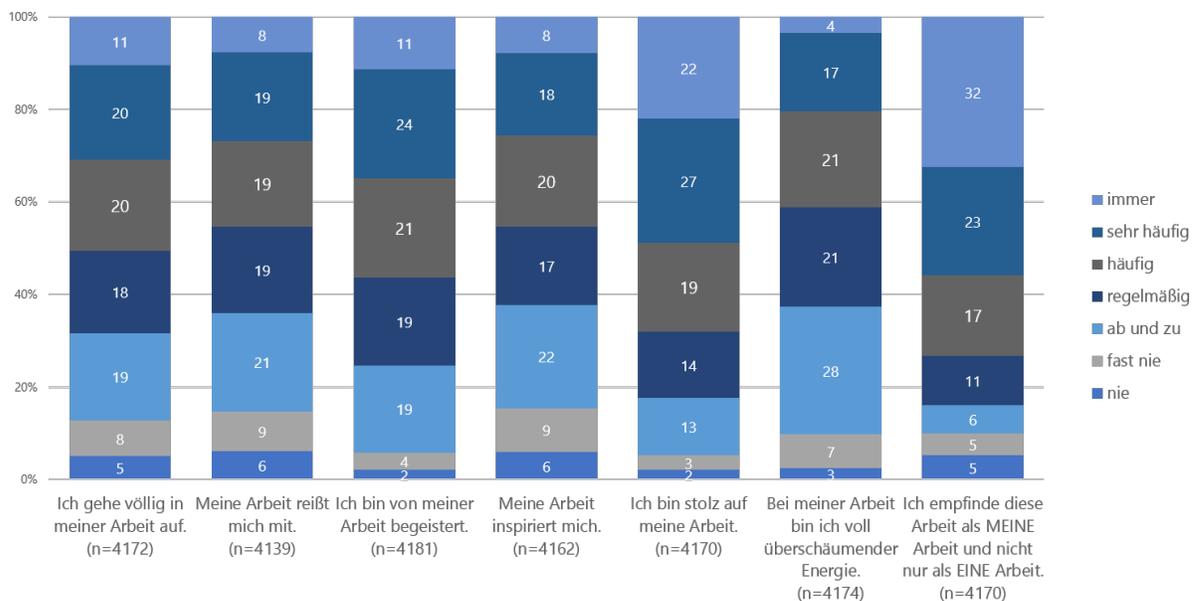


Abbildung 7: Merkmalsverteilung ausgewählter Items des Faktors *Identifikation mit Arbeit* in Prozent (gewichtet)

Der zweite Faktor, der sich im Rahmen der Hauptkomponentenanalyse ergeben hat, ist jener der *Zeitlichen Entgrenzung*. Dieser setzt sich zum überwiegenden Teil aus Items zusammen, die (unvorhergesehene) längere Arbeitszeiten aufgrund von hoher Arbeitslast messen. Die Darstellung in Abbildung 8 zeigt, dass Zeitdruck in der Arbeitswelt verbreitet anzutreffen ist. Mehr als die Hälfte der Befragten stimmt zumindest eher zu, schneller als üblich zu arbeiten, um das Arbeitsvolumen bewältigen zu können. Aufgrund der hohen Arbeitslast beginnen etwa zwei Fünftel der Arbeitneh-

merInnen eher später als geplant ihre Freizeit, wohingegen sich jede/r Sechste nie damit konfrontiert sieht. Etwa 30 Prozent der Respondenten geben außerdem an, zum überwiegenden Teil gar nicht oder nur verspätet ihre Pause abhalten zu können. Jede/r Siebte fühlt sich mindestens eher von Zeitdruck in der Arbeit betroffen, wobei 18 Prozent dies als charakteristisch für ihre Tätigkeit einschätzen.

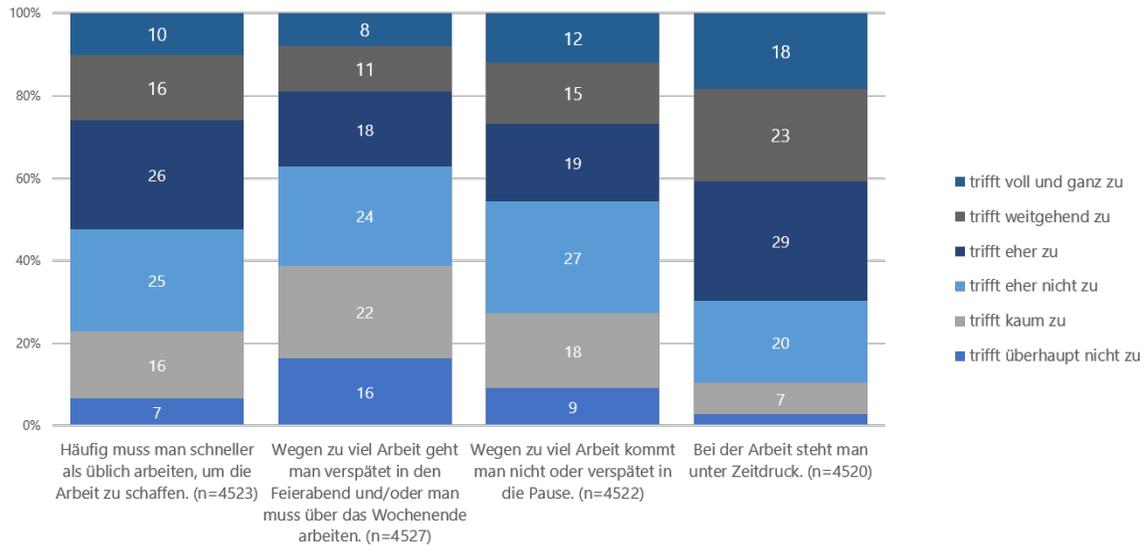


Abbildung 8: Merkmalsverteilung ausgewählter Items des Faktors *Zeitliche Entgrenzung* in Prozent (gewichtet)

Als weiteres Element des Faktors *Zeitlicher Entgrenzung* zeigen sich unvorhergesehene längere Arbeitszeiten. Demnach gibt jede/r Vierte an, aufgrund von Unterbrechungen des Arbeitsalltags nie länger arbeiten zu müssen (Tabelle 5). Im Gegensatz dazu, können ebenso viele die Arbeitsstelle einmal wöchentlich nicht wie geplant verlassen. Auf ein Sechstel der Respondenten treffen überbordende Arbeitszeiten zwei Mal in der Woche zu und 7 Prozent sehen sich gar mindestens drei Mal wöchentlich damit konfrontiert.

Wie oft kommt es bei Ihnen in einer Arbeitswoche vor, dass die Unterbrechungen bei Ihrer Arbeit dazu führen, dass Sie länger in der Arbeit bleiben, um Ihre Aufgaben/Aufträge zu erledigen. (n=4236)			
nie	1x pro Woche	2x pro Woche	≥ 3x pro Woche
39,8%	37,6%	15,8%	6,8%

Tabelle 5: Häufigkeit längerer Arbeitszeiten (n=4236, gewichtet)

Als weiteren, dritten Faktor konnte *Selbstorganisation* identifiziert werden, dessen Items mit hohen Ladungen in Abbildung 6 dargestellt sind. Generell zeigt sich das Bild, dass für den überwiegenden Teil der Befragten eine selbständige Organisierung ihrer Tätigkeiten besteht. Mehr als die Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnen gibt an, dass sie zumindest weitgehend die Verteilung und Reihenfolge ihrer Arbeit selbst festlegen können. Dies trifft auf ein weiteres Fünftel eher zu und trifft für weitere 20 Prozent eher nicht bis gar nicht zu. Die Arbeitsgeschwindigkeit sowie Mittel und Methoden zur Ausführung der Tätigkeiten können mehr als 40 Prozent der Befragten überwiegend frei wählen. Ein weiteres Viertel kann sich dies meistens selbst bestimmen und für ebenso viele trifft dies eher nicht bis kaum zu, während für sechs Prozent die eigenständige Gestaltung des Arbeitstempos und Arbeitsweise gar nicht möglich ist.

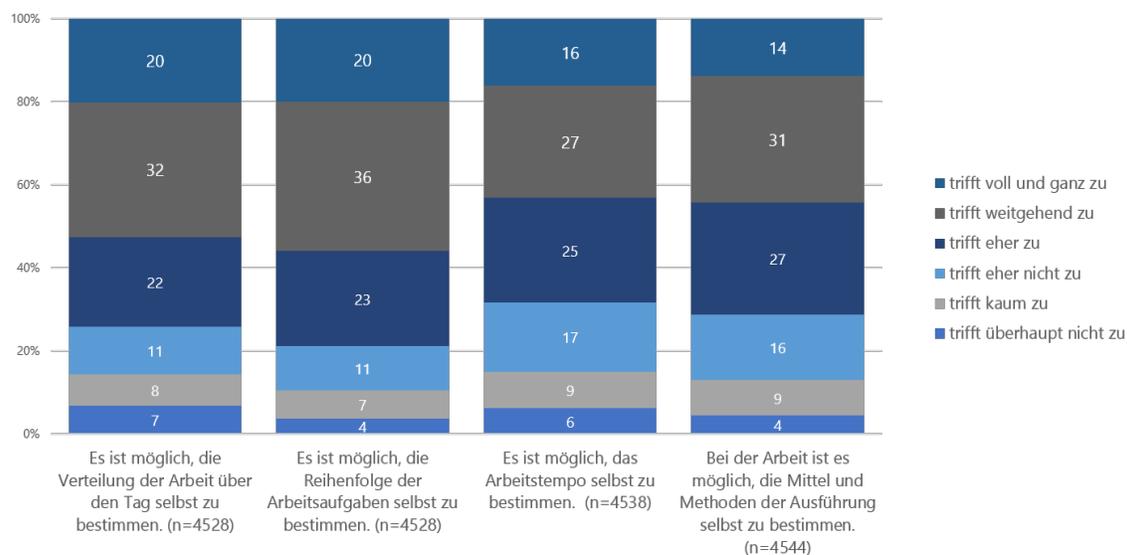


Tabelle 6: Merkmalsverteilung ausgewählter Items des Faktors *Selbstorganisation* in Prozent (gewichtet)

Die Merkmalsverteilung bezüglich Anerkennung, welche einerseits im Rahmen von Aufstiegschancen oder Gehaltssteigerungen erfahren wird und andererseits auf die unmittelbar erhaltene Wertschätzung durch Vorgesetzte oder andere im Arbeitsalltag zurückgeht, ist in Abbildung 9 dargestellt. Demnach geben 55 Prozent der Befragten an, dass sie Anerkennung erhalten, wohingegen knapp 45 Prozent keine Wertschätzung in ihrer Tätigkeit erfahren.

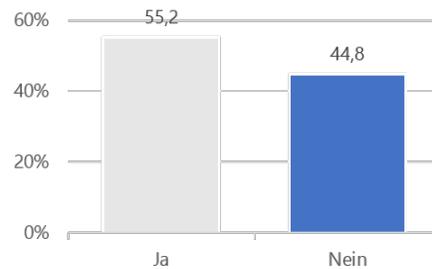


Abbildung 9: Subjektive Einschätzung des Erhalts von Anerkennung (n=4252, gewichtet)

Die Häufigkeitsverteilung der einzelnen Elemente des Index, der zur Messung von Selbstoptimierung dient, wird in Abbildung 10 beschrieben. Dieser zeigt die Bestandteile in einheitlicher Darstellung der Merkmalsausprägungen, die unter der abgebildeten Skala subsumiert werden können.<sup>7</sup> Besonders

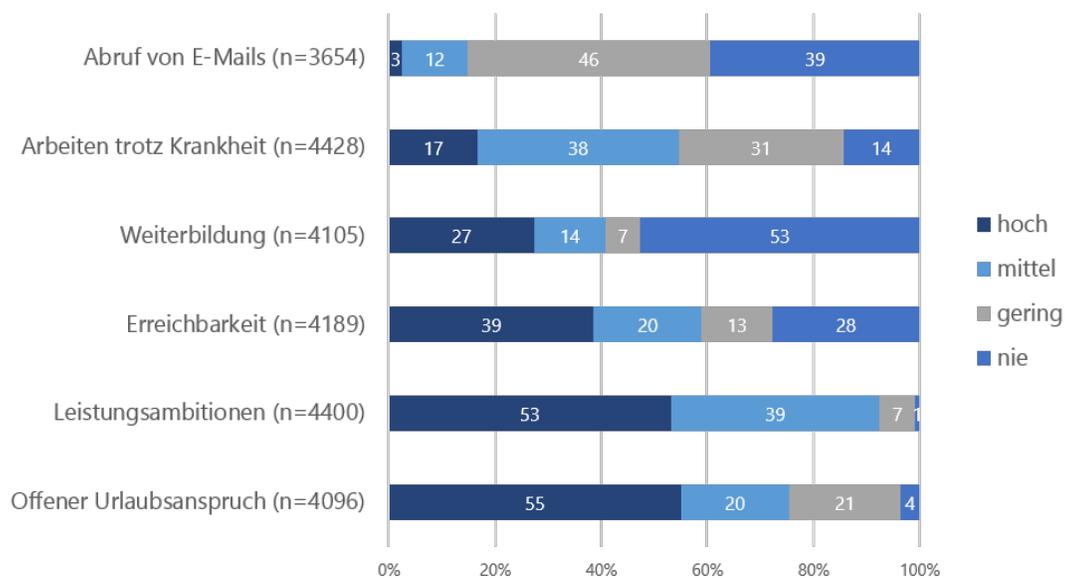


Abbildung 10: Merkmalsverteilung der einzelnen Elemente, die zur Messung von *Selbstoptimierung* herangezogen werden in Prozent (gerundet, gewichtet)

deutlich zeigt sich der ausstehende Urlaubsanspruch der Beschäftigten, dessen Ausmaß für mehr als die Hälfte der Befragten als hoch einzustufen ist, da der offene Anspruch den eines gesamten Jahres übersteigt. Jede/r Fünfte hat zumindest die Hälfte des – innerhalb eines Jahres – zustehenden Urlaub noch nicht aufgebraucht. Ein weiteres Fünftel hat mehr als die halben Urlaubstage bereits genutzt. Lediglich vier Prozent haben ihren Urlaubsanspruch zur Gänze ausgeschöpft.

<sup>7</sup>Die jeweiligen Merkmalsausprägungen der einzelnen Elemente sind in der deskriptiven Beschreibung der verwendeten Variablen in Tabelle 13 ersichtlich.

Ein weiterer Faktor mit besonders hoher Ausprägung ist jener der Leistungsambitionen, denn mehr als 90 Prozent der Befragten zeigen mindestens ein mittleres Engagement bezüglich ihrer Tätigkeit. Der Anteil jener, die sich in ihrer Arbeit nicht einbringen, da sie diese nicht erfüllt, liegt bei unter einem Prozent.

Die Erreichbarkeit per Telefon bzw. E-Mail für KollegInnen außerhalb der regulären Arbeitszeit zeigt ein durchwachsenes Bild. Etwa 40 Prozent der Befragten weisen einen hohen Wert auf, ein Fünftel ist in manchen Situationen erreichbar, etwa jede/r Achte Beschäftigte nur in seltenen Fällen und 28 Prozent sind außerhalb ihrer Arbeitszeit für KollegInnen gar nicht erreichbar.

Ebenfalls fließt die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit in den Selbstoptimierungsindex ein. Mehr als die Hälfte der Befragten nimmt nicht an Weiterbildungen, die in ihrer Freizeit stattfinden, teil. Dagegen bilden sich 27 Prozent der Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit weiter, auch wenn dadurch entstehende Kosten vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden. Für weitere 14 Prozent werden die Kosten dafür zumindest teilweise vom beschäftigenden Unternehmen gedeckt und sieben Prozent erhalten die Fortbildungskosten für Weiterbildungen in der Freizeit zur Gänze ersetzt.

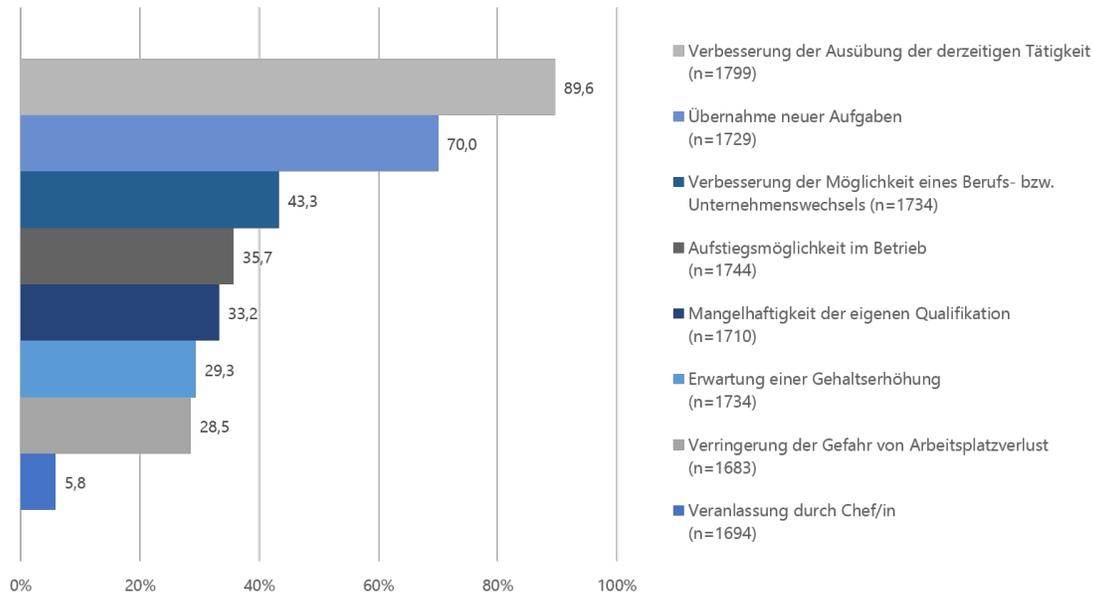


Abbildung 11: Gründe für die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit in Prozent (gewichtet)

Aufschluss über die Gründe dieser Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit gibt Abbildung 11. Die meisten Beschäftigten nehmen in ihrer Freizeit an Fortbildung teil, um ihre aktuelle Tätigkeit besser ausüben und neue Aufgaben annehmen zu können. Während mehr als jede/r Vierte

durch die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit auf eine Verbesserung der Möglichkeiten beim Berufswechsel oder auf bessere Chancen bei einem Wechsel des Unternehmens hofft, erwarten sich mehr als ein Drittel der UmfrageteilnehmerInnen Aufstiegsmöglichkeiten im derzeitigen Betrieb. Ein weiteres Drittel möchte die eigenen Kenntnisse auffrischen, da die bisherige Qualifikation für die Ausübung der Tätigkeit nicht mehr ausreicht. Außerdem bildet sich jede/r Dritte in Erwartung einer Gehaltserhöhung weiter und ebenso viele möchten damit einem Arbeitsplatzverlust vorbeugen. Nur ein sehr geringer Anteil der Beschäftigten nennt als Grund, dass die Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit von der Führungskraft eingefordert wurde.

Aus den Variablen, die in Abbildung 10 angeführt sind, wird der *Selbstoptimierungsindex* gebildet, der die Bereitschaft sich im Rahmen der Erwerbstätigkeit zu optimieren, abbildet und dessen Verteilung – wie in Abbildung 12 ersichtlich – annähernd eine Normalverteilung darstellt. Der Mittelwert liegt bei 0.45 ( $SD = 0.148$ ) und weist darauf hin, dass durchschnittlich ein mittlerer Wert des Selbstoptimierungsindex unter den Befragten erzielt wird.

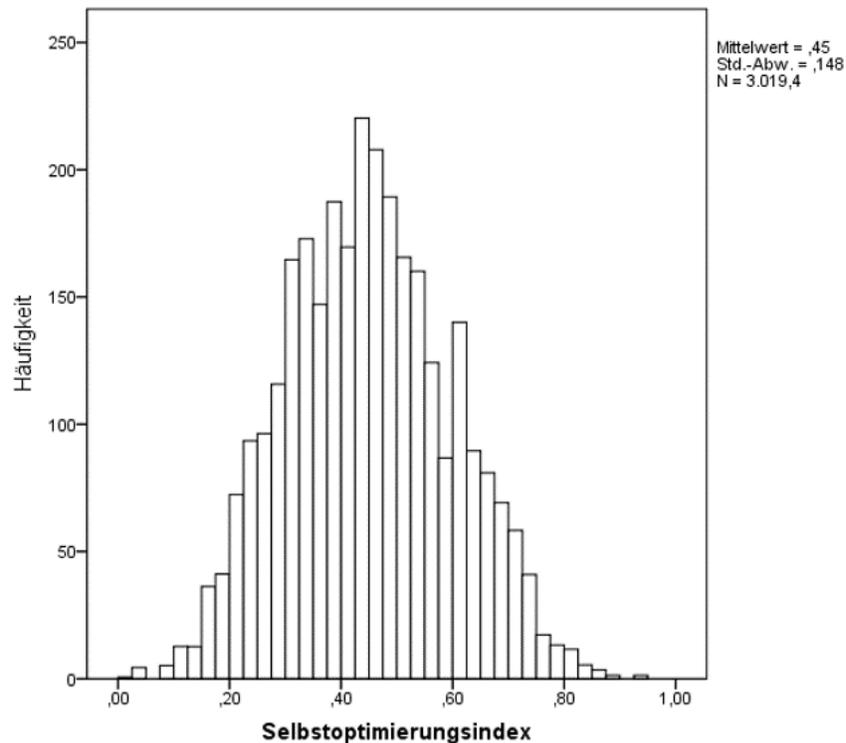


Abbildung 12: Histogramm des *Selbstoptimierungsindex* (gewichtet)

## 4.2 Inferenzstatistische Analyse

In einem weiteren Schritt der Auswertung werden die Daten mittels Varianzanalyse sowie linearer Regression untersucht, um die aufgestellte Hypothese zu überprüfen. Der Fokus liegt hierbei auf der Annahme, dass ein höherer Grad an Subjektivierung von Arbeit unter Erhalt von Anerkennung zu einem größeren Einsatz von Selbstoptimierung führt.

Zunächst werden hierfür Varianzanalysen eingesetzt, um zu überprüfen, ob sich die Tendenzen der einzelnen Merkmalsausprägungen von Bildung, Branche und Anerkennung bezüglich der abhängigen Variable unterscheiden. Darüber hinaus wird dieses Verfahren auch auf das Vorhandensein eines Betriebsrats bzw. Personalvertretung angewendet. Dies ist deshalb von Interesse, da der genutzte Datensatz überwiegend aus Antworten Beschäftigter gewerkschaftlich organisierter Betriebe besteht.

Ein Kruskal-Wallis-Test bestätigt, dass sich das Ausmaß an Selbstoptimierung zwischen den Bildungsniveaus unterscheidet ( $\chi^2 = 48.306$ ,  $p = 0.000$ ). In den anschließend durchgeführten Post-hoc-Tests zeigt sich, dass ein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen „Pflichtschule“ und „Matura“ besteht ( $z = -3.798$ ,  $p = 0.001$ ) und eine Effektstärke nach Cohen (1992) von  $r = 0.096$  vorliegt. Weiters unterscheiden sich die Gruppen „Pflichtschule“ und „Universität/Fachhochschule“ signifikant voneinander ( $z = -5.579$ ,  $p = 0.000$ ) und weisen eine Effektstärke von  $r = 0.144$ . Darüber hinaus unterscheiden sich auch die Gruppe „Fach-/Handelsschule“ und „Universität/Fachhochschule“ signifikant voneinander ( $z = -3.813$ ,  $p = 0.001$ ,  $r = 0.099$ ) sowie die Gruppe „Lehrabschluss“ und „Matura“ ( $z = -2.985$ ,  $p = 0.001$ ,  $r = 0.075$ ). Eine weitere Gruppe, die sich signifikant voneinander unterscheidet ist „Lehrabschluss“ und „Universität/Fachhochschule“ ( $z = -5.535$ ,  $p = 0.000$ ,  $r = 0.106$ ). Ein schwacher Effekt<sup>8</sup> zeigt sich demnach für die Gruppen „Pflichtschule“ und „Universität/Fachhochschule“ sowie „Lehrabschluss“ und „Universität/Fachhochschule“.

Um auch die zentralen Tendenzen der Branchen bezogen auf den Selbstoptimierungsindex überprüfen zu können, wird ein weiterer Kruskal-Wallis-Test durchgeführt. Dieser verifiziert, dass sich das Ausmaß an Selbstoptimierung zwischen den Branchen unterscheidet ( $\chi^2 = 91.057$ ,  $p = .000$ ) und zeigt somit, dass ein Einfluss der Branchenzugehörigkeit besteht. Ein weiterer Kruskal-Wallis-Test wurde durchgeführt, um festzustellen, ob der Selbstoptimierungsindex für die beiden Gruppen, die entweder Anerkennung erhalten oder nicht, unterschiedlich ist. Es zeigt sich, dass es einen statistisch signifikanten Unterschied im Ausmaß optimierenden Verhaltens zwischen den zwei Gruppen

<sup>8</sup>Von einer schwachen Effektstärke wird ab einem Wert von  $r = 0.1$  ausgegangen. Ein mittlerer Effekt zeigt sich ab  $r = 0.3$  und ein hoher Effekt wird durch  $r = 0.5$  signalisiert Cohen (1992).

gibt, ( $\chi^2 = 10.815$ ,  $p = .0010$ ).

Darüber hinaus wird auch untersucht, ob das Vorhandensein eines Betriebsrats bzw. Personalvertretung zu einem unterschiedlichen Verhalten in Bezug auf Selbstrationalisierung führt. Das Ergebnis des Kruskal-Wallis-Tests ergibt, dass kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen diesen beiden Ausprägung besteht ( $\chi^2 = 0.707$ ,  $p = .400$ ).

Anhand der Erkenntnisse dieser Tests wird entschieden, dass die Branche sowie der Bildungsgrad als geeignete Kontrollvariablen eingesetzt werden können und die Stärke des Einflusses dieser auf selbstoptimierendes Verhalten im Rahmen einer Regressionsanalyse untersuchungswürdig ist. Des Weiteren erweist sich auch die Behandlung der Anerkennungskomponente als vielversprechend und wird folglich – wie in Abschnitt 2.4 dargelegt – als Moderationsvariable eingesetzt.

In einem weiteren Schritt wird die Durchführung der Regressionsanalysen vorgenommen. Zunächst werden die soziodemografische Variablen Alter, Geschlecht und Beschäftigungsausmaß sowie die Kontrollvariablen Bildung und Branche gewählt, um einen Effekt dieser auf die abhängige Variable *Selbstoptimierungsindex* zu prüfen. In Tabelle 7 ist ersichtlich, dass die unterschiedlichen Regressionsmodelle, die diese Variablen enthalten nur über einen sehr schwachen Erklärungsgehalt verfügen. In keinem der Modelle kann ein signifikanter Einfluss des Geschlechts auf das Ausmaß an Selbstoptimierung aufgefunden werden.

Modell 1 in Tabelle 7 enthält neben dem Geschlecht und Altersgruppen auch die Anstellungsart (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung), gibt aber keinen Aufschluss über die erklärte Gesamtvarianz der Selbstoptimierung. Allerdings zeigt sich ein signifikanter Einfluss von Personen der Altersgruppe 15-24 Jahre gegenüber jenen, die 45-54 Jahre bzw. 55-64 Jahre alt sind. Diese beiden Gruppen weisen ein etwas höheres Ausmaß an Selbstoptimierung gegenüber der jüngsten Altersgruppe auf.

Durch Inklusion der Branchen kann Modell 2 in Tabelle 7 einen Erklärungsgehalt von 3.4 Prozent der Varianz des Selbstoptimierungsindex erklären. Gegenüber dem Handel weisen insbesondere das Gesundheitswesen, die Tourismusbranche, die Güter- & Personenbeförderung, das Bildungs- & Sozialwesen sowie die Branche Informations- und Kommunikationstechnologie & Medien ein höheres Ausmaß an Selbstoptimierung auf. Für letztgenannte Branche ist dieses um 8.7 Prozent höher als für Beschäftigte im Handel. Der Einfluss des Anstellungsverhältnisses zeigt sich weiterhin signifikant und gibt an, dass Beschäftigte in Teilzeit ein 2.9 Prozent niedrigeres Niveau an optimierendem Verhalten gegenüber Vollzeitbeschäftigten aufweisen. In diesem Modell weist das gruppierte Alter keinen signifikanten Effekt auf.

Durch Ergänzung des Modells 1 um den Einfluss des Bildungsniveaus (Modell 3 in Tabelle 7), kann

der Erklärungsgehalt zwar gesteigert werden, allerdings bleibt dieser weiterhin schwach. In Bezug auf die Bildungsgrade zeigt sich, dass jene, die eine Fach- oder Handelsschule, Matura oder Universität bzw. Fachhochschule abgeschlossen haben, einen höheren Grad an optimiertem Verhalten gegenüber jenen aufweisen, die eine Pflichtschule abgeschlossen haben. Am deutlichsten tritt dieser Unterschied beim höchsten Bildungsabschluss auf, denn diese Gruppe weist im Vergleich zu jenen mit Pflichtschulabschluss ein 5 Prozent höheres Ausmaß an Selbstoptimierung auf.

Durch Erweiterung des Modells 3 um den Einfluss der Branchen (Modell 4) kann die erklärte Gesamtvarianz des Selbstoptimierungsindex auf 3.9 Prozent gesteigert werden. Durch die Inklusion von Branche sowie Bildungsgrad schwächt sich der jeweilige Einfluss dieser beiden Variablen auf das Ausmaß der Selbstoptimierung etwas ab. Gegenüber jenen mit Pflichtschule-Abschluss weisen Absolventen von Universitäten bzw. Fachhochschulen somit ein 4 Prozent höheres Niveau an selbstoptimierendem Verhalten auf. Im Vergleich zum Handel weisen die Güter- & Personenbeförderung sowie die Branche Informations- und Kommunikationstechnologie & Medien ein um acht Prozent und das Bildungs- & Sozialwesen ein um sieben Prozent höheres Ausmaß an Selbstoptimierung auf. Der negative Einfluss der Teilzeit- gegenüber der Vollzeitbeschäftigung bleibt aufrecht und weiterhin besteht kein signifikanter Unterschied zwischen den Altersgruppen.

	M1	M2	M3	M4
Variablen	Selbstoptimierungsindex			
Geschlecht (ref.= weiblich)				
männlich	-0.005 (0.006)	0.008 (0.006)	0.000 (0.006)	0.009 (0.006)
Altersgruppen (ref.= 15-24 Jahre)				
25-34 J.	0.009 (0.009)	-0.000 (0.009)	0.002 (0.009)	-0.005 (0.009)
35-44 J.	0.014 (0.009)	0.005 (0.009)	0.009 (0.010)	0.002 (0.010)
45-54 J.	0.021** (0.009)	0.011 (0.009)	0.019** (0.009)	0.011 (0.009)
55-64 J.	0.025** (0.011)	0.015 (0.011)	0.021* (0.011)	0.014 (0.011)
Anstellungsart (ref.= Vollzeit)				
Teilzeit	-0.014* (0.007)	-0.029*** (0.008)	-0.018** (0.007)	-0.030*** (0.008)
Branche (ref.= Handel)				
Bauwesen		0.018 (0.015)		0.017 (0.015)
Gesundheitswesen		0.071*** (0.011)		0.064*** (0.011)
Tourismus		0.062*** (0.020)		0.059*** (0.020)
Industrie		0.013 (0.011)		0.011 (0.011)
Geld- & Versicherungswesen		0.011 (0.013)		0.001 (0.013)
Güter- & Personenbeförderung		0.079*** (0.021)		0.076*** (0.021)
Bildungs- & Sozialwesen		0.078*** (0.013)		0.065*** (0.013)
Sonstige		0.032** (0.013)		0.027** (0.013)
Öffentliche Verwaltung		0.039** (0.018)		0.033* (0.018)
IKT & Medien		0.087*** (0.020)		0.075*** (0.021)
Bildung (ref.= Pflichtschule)				
Lehre			0.011 (0.010)	0.011 (0.010)
Fach-/Handelsschule			0.028** (0.011)	0.015 (0.012)
Matura			0.036*** (0.010)	0.029*** (0.010)
Universität/Fachhochschule			0.055*** (0.011)	0.040*** (0.011)
Konstante	0.440*** (0.008)	0.407*** (0.012)	0.416*** (0.011)	0.393*** (0.014)
n	3,106	3,054	3,106	3,054
adj. R-Quadrat	0.002	0.034	0.015	0.039

Tabelle 7: Regressionstabelle der Selbstoptimierung unter Berücksichtigung soziodemografischer Merkmale (*Standardabweichung in Klammern; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$* )

Das Modell wird wiederum erweitert und ist in Tabelle 8 dargestellt.<sup>9</sup> In diesem Schritt werden jene Variablen, welche dem Konstrukt der Subjektivierung zuzurechnen sind,<sup>10</sup> hinzugefügt. Dieser Schritt führt zu einer starken Erhöhung des Erklärungsgehalt des Modells, denn dadurch können 28.9 Prozent der Varianz des Selbstoptimierungsindex erklärt werden.

Ein Anstieg der Identifikation mit Arbeit um eine Standardabweichung erhöht optimierendes Verhalten um zwei Prozent. Darüber hinaus wird das Ausmaß an Selbstoptimierung durch zeitliche Entgrenzung bei Erhöhung um eine Standardabweichung um vier Prozent erhöht. Einen schwach negativen Effekt hat es dahingegen, wenn die Verteilung und Reihenfolge der Tätigkeiten von den Beschäftigten selbst bestimmt werden können. Bei Vorliegen räumlicher Entgrenzung im Rahmen von Home Office oder Mobilem Arbeiten steigt der Selbstoptimierungsindex um drei bzw. vier Prozent an. Der ausgeprägteste Einfluss bezieht sich allerdings auf die Möglichkeit des Zugriffs auf Unternehmensdaten sowie die eigenständige inhaltliche sowie zeitliche Koordination der Tätigkeiten, welche mit Anstieg um eine Standardabweichung zu einem jeweils neun Prozent höheren Ausmaß an Selbstoptimierung führen.

In diesem Modell kommt es zu Veränderungen der Bedeutung einiger Branchen im Vergleich zu Modell 1 in Tabelle 8: während diese für das Gesundheitswesen, den Tourismus und das Bildungs- & Sozialwesen nur schwach ausfallen, sinkt der Einfluss der Branche Informations- und Kommunikationstechnologie & Medien bzw. in der Güter- & Personenbeförderung (um drei bzw. zwei Prozentpunkte) und steigt um zwei Prozentpunkte in der Öffentlichen Verwaltung. Demgegenüber erweisen sich die Effekte von Bildung auf die Intensität betriebener Selbstoptimierung durch Einschluss der Dimension Subjektivierung als nicht signifikant. Darüber hinaus verfügt die Anstellungsart nunmehr über keinen signifikanten Effekt. Weiterhin behalten Alter sowie Geschlecht den nicht signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable bei.

Schließlich wird der Erhalt von Anerkennung hinzugefügt und resultiert in Modell 3 der Tabelle 8. Dieses weist den bisher höchsten Erklärungsgehalt auf und kann 29.4 Prozent der Gesamtvarianz der abhängigen Variable erklären. Durch diese Erweiterung verändern sich die Koeffizienten der unabhängigen Variablen und deren Signifikanzniveau kaum. Beschäftigte, die sich wertgeschätzt fühlen, zeigen einen etwas geringeren Grad an optimierendem Verhalten als jene, die sich nicht anerkannt fühlen.

---

<sup>9</sup>Zum erleichterten Vergleich wird Modell 4 aus Tabelle 7 ebenfalls in Tabelle 8 als Modell 1 angeführt.

<sup>10</sup>Die Auflistung der verwendeten Variablen ist in Tabelle 13 des Anhangs angeführt.

Variablen	MI	M2	M3
	Selbstoptimierungsindex		
Geschlecht (ref.= weiblich)			
männlich	0.009 (0.006)	-0.001 (0.006)	-0.002 (0.006)
Altersgruppen (ref.= 15-24 Jahre)			
25-34 J.	-0.005 (0.009)	-0.004 (0.009)	-0.005 (0.010)
35-44 J.	0.002 (0.010)	-0.010 (0.010)	-0.009 (0.010)
45-54 J.	0.011 (0.009)	-0.003 (0.010)	-0.004 (0.010)
55-64 J.	0.014 (0.011)	-0.011 (0.012)	-0.013 (0.012)
Anstellungsart (ref.= Vollzeit)			
Teilzeit	-0.030*** (0.008)	-0.005 (0.008)	-0.007 (0.008)
Branche (ref.= Handel)			
Bauwesen	0.017 (0.015)	0.016 (0.015)	0.013 (0.015)
Gesundheitswesen	0.064*** (0.011)	0.066*** (0.011)	0.064*** (0.011)
Tourismus	0.059*** (0.020)	0.051*** (0.019)	0.054*** (0.019)
Industrie	0.011 (0.011)	0.017 (0.010)	0.011 (0.010)
Geld- & Versicherungswesen	0.001 (0.013)	0.020 (0.013)	0.013 (0.013)
Güter- & Personenbeförderung	0.076*** (0.021)	0.057*** (0.020)	0.055*** (0.020)
Bildungs- & Sozialwesen	0.065*** (0.013)	0.066*** (0.013)	0.066*** (0.013)
Sonstige	0.027** (0.013)	0.030** (0.012)	0.023* (0.013)
Öffentliche Verwaltung	0.033* (0.018)	0.056*** (0.017)	0.050*** (0.017)
IKT & Medien	0.075*** (0.021)	0.046** (0.020)	0.042** (0.020)
Bildung (ref.= Pflichtschule)			
Lehre	0.011 (0.010)	-0.001 (0.010)	-0.001 (0.010)
Fach-/Handelsschule	0.015 (0.012)	-0.011 (0.012)	-0.010 (0.012)
Matura	0.029*** (0.010)	0.003 (0.011)	0.004 (0.011)
Universität/Fachhochschule	0.040*** (0.011)	-0.001 (0.011)	-0.002 (0.011)
Identifikation mit Arbeit		0.023*** (0.003)	0.024*** (0.003)
Zeitliche Entgrenzung		0.039*** (0.003)	0.037*** (0.003)
Selbstorganisation		-0.010*** (0.003)	-0.010*** (0.003)
Zugriff auf Unternehmensdaten		0.090*** (0.007)	0.091*** (0.007)
Selbstkoordination		0.085*** (0.016)	0.083*** (0.016)
Zielvereinbarungen		0.001 (0.002)	0.002 (0.002)
Home Office		0.028*** (0.008)	0.029*** (0.008)
Mobiles Arbeiten		0.043*** (0.009)	0.044*** (0.009)
Erhalt von Anerkennung			-0.010* (0.006)
Konstante	0.393*** (0.014)	0.311*** (0.017)	0.318*** (0.018)
n	3,054	2,370	2,288
adj. R-Quadrat	0.039	0.289	0.294

Tabelle 8: Regressionstabelle der Selbstoptimierung unter Berücksichtigung von Subjektivierung (Standardabweichung in Klammern; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ )

Schließlich wird in einem weiteren Schritt Modell 3 aus Tabelle 8 um Interaktionsterme ergänzt. Der Nutzen des Interaktionseffekt besteht darin, dass der Einfluss von Anerkennung auf Elemente der Subjektivierung abgebildet wird und dadurch die Analyse der kombinierten Wirkungsweise auf die abhängige Variable ermöglicht. Im Zuge der Durchführung der Regressionsanalyse tritt allerdings das Problem der Multikollinearität auf, weshalb die Variable Selbstkoordination von der Analyse ausgeschlossen wird. Folglich kann kein Interaktionseffekt zwischen dieser und Anerkennung ausgewertet werden. Alle weiteren Interaktionseffekte sind in Tabelle 9 zu finden.<sup>11</sup> Gegenüber dem vorangegangenen Modell 3 aus Tabelle 8 vermindert sich die Erklärungskraft des Modells unwesentlich von  $\text{adj. } R^2 = 0,294$  auf  $\text{adj. } R^2 = 0,290$ .

Die Koeffizienten der Branchen sowie der einzelnen Elemente der Subjektivierung verändert sich durch die Inklusion der Interaktionseffekte nur geringfügig. Allerdings besteht nun auch ein schwach positiver Unterschied zwischen dem Handel und der Industrie bezüglich des Ausmaß an eingesetzter Selbstoptimierung. Hervorzuheben sind die Beschäftigten im Bildungs- & Sozialwesen sowie im Gesundheitswesen, da sie in diesem Modell einen um 7 Prozent höheren Wert des Selbstoptimierungsindex aufweisen als jene, die im Handel arbeiten.

Die einzelnen Dimensionen subjektiver Arbeit wirken dabei – wie zuvor – in unterschiedlicher Weise auf das Ausmaß von Selbstrationalisierung ein. Mit dem Zuwachs der Variable Identifikation mit Arbeit um eine Standardabweichungseinheit, ist eine Zunahme optimierenden Verhaltens um 2 Prozent verbunden. Zu einer deutlicheren Ausweitung im Kriterium führt mit knapp 4 Prozent die Erhöhung der Variable Zeitliche Entgrenzung um eine Standardabweichungseinheit, wohingegen der Anstieg der Selbstorganisation um eine Standardabweichung einen schwach negativen Effekt aufweist. Den betragsmäßig stärksten Effekt hat die Möglichkeit des Zugriff auf Unternehmensdaten, welche das Ausmaß berufsbezogener Optimierung um knapp 11 Prozent erhöht. Auch für die weiteren Ausprägungen räumlicher Entgrenzung zeigt sich, dass einerseits die Arbeit im Home Office und andererseits Mobiles Arbeiten mit einem Anstieg des Selbstoptimierungsindex um jeweils knapp 4 Prozent verbunden ist. Darüber hinaus bewirkt ein gleichbleibender Umfang von Zielvereinbarungen eine Abnahme im Ausmaß optimierenden Verhaltens um 2 Prozent.

---

<sup>11</sup>Zur besseren Übersichtlichkeit wird die Tabelle verkürzt dargestellt. Es werden ausschließlich Variablen bzw. Variablengruppen aufgenommen, die statistisch signifikante Werte aufweisen. Die vollständige Darstellung ist in Tabelle 14 des Anhangs angeführt.

Variablen	Selbstoptimierungsindex
Branche (ref.= Handel)	
Bauwesen	0.020 (0.015)
Gesundheitswesen	0.071*** (0.011)
Tourismus	0.058*** (0.020)
Industrie	0.018* (0.011)
Geld- & Versicherungswesen	0.015 (0.013)
Güter- & Personenbeförderung	0.057*** (0.020)
Bildungs- & Sozialwesen	0.073*** (0.013)
Sonstige	0.026** (0.013)
Öffentliche Verwaltung	0.052*** (0.018)
IKT & Medien	0.048** (0.020)
Identifikation mit Arbeit	0.023*** (0.004)
Anerkennung (ref.= keine Anerkennung)	-0.017 (0.013)
Zeitliche Entgrenzung	0.036*** (0.004)
Selbstorganisation	-0.012*** (0.004)
Zugriff auf Unternehmensdaten	0.107*** (0.011)
Zielvereinbarungen (ref.= keine Zielver.) gleichgebliebener Umfang von Zielver.	-0.022** (0.010)
gleichZielver.#Anerkennung	0.025* (0.014)
gestiegeneZielver.#Anerkennung	0.031** (0.015)
Home Office	0.038*** (0.013)
Mobiles Arbeiten	0.048*** (0.013)
Konstante	0.367*** (0.017)
n	2,216
adj. R-Quadrat	0.290

Tabelle 9: Regressionstabelle in verkürzter Darstellung der Selbstoptimierung unter Berücksichtigung von Subjektivierung und Interaktionseffekten, welche durch # gekennzeichnet sind (*Standardabweichung in Klammern*; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ )

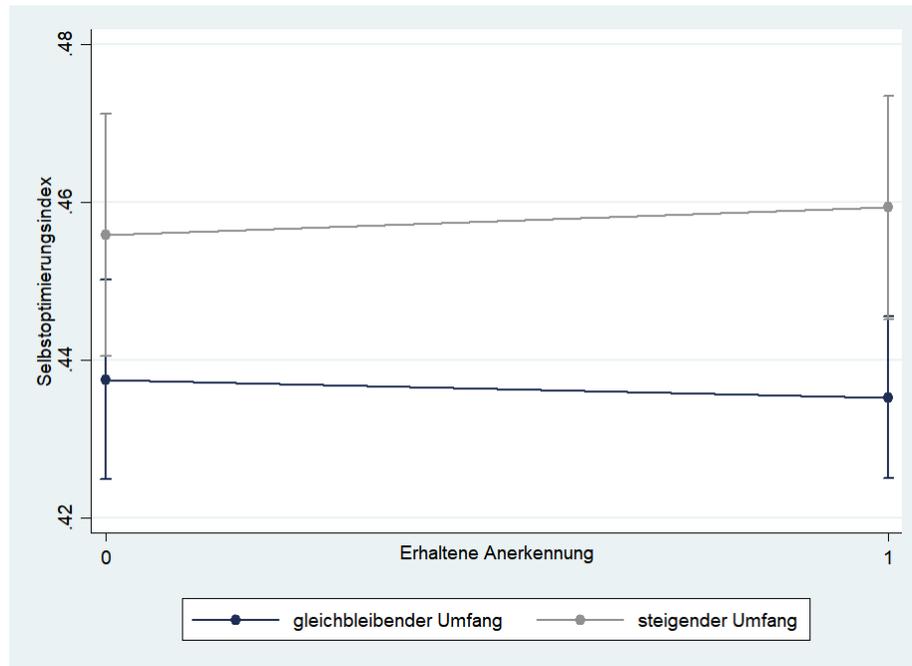


Abbildung 13: Veranschaulichung der marginalen Effekte des Interaktionsterms auf die Variable *Selbstoptimierungsindex* mit 95% Konfidenzintervall. Die Interaktion setzt sich aus dem Umfang von Zielvereinbarungen und Anerkennung zusammen. (0=kein Erhalt von Anerkennung, 1=Erhalt von Anerkennung)

Die Regressionsanalyse in Tabelle 9 zeigt den signifikanten Einfluss eines Interaktionsterms auf das Niveau betriebener Selbstoptimierung. Dieser Term stellt den kombinierten Effekt der Entwicklung des Umfangs von Zielvereinbarungen und der erhaltenen Anerkennung dar und ist in Abbildung 13 explizit dargestellt. Es besteht ein schwach positiver Einfluss auf das Ausmaß optimierenden Verhaltens, wenn der Umfang von Zielvereinbarungen innerhalb der letzten fünf Jahre gesteigert wurde und gleichzeitig Wertschätzung erfahren wird. Im Gegensatz dazu, wirkt sich ein gleichbleibender Umfang von Zielvereinbarungen in Kombination mit dem Erhalt von Bestätigung schwach negativ auf die Anwendung von Selbstoptimierung aus. Durch das Fehlen von Anerkennung ergibt sich keine signifikante Abweichung in Bezug auf Selbstrationalisierung bei unterschiedlichen Ausprägungen des Umfangs von Zielvereinbarungen. Wenn allerdings Wertschätzung erfahren wird, unterscheiden sich die Werte des Selbstoptimierungsindex signifikant und liegen etwa zwei Prozent auseinander.

## 5 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Durch die Anforderungen der modernen Arbeitswelt, die Flexibilität sowie das Einbringen subjektiver Potenziale verlangt und gleichzeitig der Wunsch zur verstärkten Beteiligung an den Arbeitsprozessen seitens der Beschäftigten besteht, sind Erwerbstätige mit hohen Ansprüchen an sich selbst, aber auch durch Unternehmen konfrontiert. Einerseits resultiert diese Entwicklung aus der Tertiärisierung, die eine Abkehr von fordistisch-tayloristischer Industriearbeit zur Dienstleistungsgesellschaft beschreibt, und andererseits aus der wachsenden Bedeutung von Arbeitsverhältnissen für den Erhalt von Anerkennung.

Die wissenschaftliche Literatur beschreibt zum einen, dass im Rahmen von Subjektivierung die menschliche Subjektivität in die Arbeitswelt miteinbezogen wird und die Erwerbsarbeit dadurch einen ausgedehnten Zugriff auf das Leben der Beschäftigten – etwa in Form von Fähigkeiten und Flexibilität durch entgrenztes Arbeiten – erlangt (Kleemann 2012). Zum anderen stellen ArbeitnehmerInnen im Zuge des Wertewandels veränderte Ansprüche an die Erwerbstätigkeit, wodurch diese in zunehmendem Maße als Möglichkeit zur Selbstentfaltung genutzt wird (Baethge 1991) und darüber hinaus zur Anwendung unternehmerischer Prinzipien auf Arbeits- und Privatsphäre führt (Bröckling 2007). Durch subjektivierete Arbeit ergeben sich des Weiteren Möglichkeiten Anerkennung zu erhalten, wodurch das persönliche Engagement zum verbesserten Leistungseinsatz steigt (Voswinkel 2012b).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die vorliegende empirische Arbeit die Frage, inwieweit subjektivierete Arbeitsverhältnisse dazu führen, dass Beschäftigte sich bezüglich ihrer Tätigkeit optimieren und ob ein Einfluss von Anerkennung und Subjektivierung auf diesen Zusammenhang besteht.

Um diese Problemstellung erforschen zu können, wurden als Datengrundlage die Ergebnisse einer Umfrage der Bundesarbeiterkammer Österreich aus 2015/16 genutzt und zur Erhöhung der Repräsentativität der Resultate ein Gewichtungsverfahren eingesetzt. Trotz der deutlichen Abweichungen mancher Gruppen des Datensatzes im Vergleich zur Grundgesamtheit, welche anhand des Mikrozensus Statistik Austria (2016) ermittelt wurde, konnte bei der Durchführung der Analysen nur ein geringfügiger Unterschied wahrgenommen werden. Daher setzt die vorliegenden Arbeit ausschließlich gewichtete Daten ein.

Im Zuge der Operationalisierung des theoretischen Konzepts der Subjektivierung von Arbeit konnten mehrerer Dimensionen identifiziert werden, die in die Analyse einfließen. Diese umfassen Variablen, die das Ergebnis einer Faktorenanalyse darstellen und die Identifikation von Arbeit, zeitliche Ent-

grenzung sowie Selbstorganisation beschreiben. Daneben wird die Notwendigkeit der Koordination innerhalb der beruflichen Tätigkeiten sowie die Veränderung des Umfangs von Zielvereinbarungen in die Untersuchung aufgenommen und des Weiteren die räumliche Entgrenzung in Form von Home Office, Mobilem Arbeiten sowie der Möglichkeit des Zugriff auf Unternehmensdaten außerhalb der Arbeit analysiert.

Um die Bedeutung von Anerkennung für das Betreiben von optimierendem Verhalten zu beleuchten, werden Variablen die, das subjektive Empfinden von angemessenem Lohn, Wertschätzung durch Vorgesetzte sowie KollegInnen und adäquate Aufstiegschancen messen, zusammengefasst und anschließend dichotomisiert. Darüber hinaus wird der Erhalt von Anerkennung als Moderatorvariable eingesetzt und der moderierte Einfluss der Elemente subjektivierter Arbeit bezüglich des Einsatzes von Selbstoptimierung bei Beschäftigten untersucht.

Die Operationalisierung des Konstrukts der Selbstoptimierung – welche die abhängige Variable darstellt – bezieht sich auf Indikatoren, die einen übersteigenden Leistungseinsatz andeuten und von den ArbeitnehmerInnen selbst gesteuert werden können. Diese beziehen sich auf die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, Vermeidung von Krankenstand, offenen Urlaubsansprüchen, Arbeitsengagement sowie Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit.

Einerseits erfolgt die deskriptive Beschreibung der verwendeten Variablen und andererseits die Anwendung inferenzstatistische Verfahren, um die erwarteten Zusammenhänge prüfen zu können. Die deskriptive Auswertung der gewichteten Daten ergibt, dass mehrheitlich Beschäftigte der Industrie und des Gesundheitswesens im Datensatz vertreten sind. Der überwiegende Teil der ArbeitnehmerInnen zeigt ein hohes Ausmaß an Identifikation mit der eigenen Tätigkeiten. Bezüglich zeitlicher Entgrenzung sind die Befragten nicht selten mit unvorhergesehen längeren Arbeitszeiten konfrontiert, allerdings trifft dies auf 40 Prozent der Befragten gar nicht zu. Es lässt sich feststellen, dass insbesondere Zeitdruck von den ArbeitnehmerInnen verspürt wird. Die Auswertung der Variablen, die dem Faktor Selbstorganisation zugeordnet werden können, zeigen das Vorliegen selbständiger Verteilung von Aufgaben, Festlegung des Arbeitstempos und Auswahl der Mittel zur Tätigkeitsausführung klar auf. In Bezug auf erhaltene Anerkennung, fühlt sich mehr als die Hälfte der Befragten in der Arbeit wertgeschätzt.

Im Hinblick auf Merkmale der Selbstoptimierung – welche in einem Index vereint sind – zeigt sich, dass insbesondere ein hohes Ausmaß an offenem Urlaubsanspruch besteht, denn mehr als die Hälfte der Befragten hat den Anspruch von mehr als einem gesamten Jahr angesammelt. Ebenso hoch ist das Arbeitsengagement des überwiegenden der UmfrageteilnehmerInnen zu bewerten, denn der

Anteil jener, die sich aufgrund mangelnder Erfüllung in die Arbeit einbringen, ist mit einem Prozent sehr gering. Außerhalb der Arbeitszeit sind 60 Prozent der Befragten zumindest meistens für KollegInnen per E-Mail oder Telefon erreichbar. Allerdings trifft das auf 28 Prozent der Befragten nie zu. Auf die selbst finanzierte berufliche Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit setzen 27 Prozent der Befragten und für 14 Prozent wird zumindest ein Teil dieser Kosten ersetzt. Demgegenüber nehmen mehr als die Hälfte der Befragten nicht an tätigkeitsbezogener Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit teil. Die Gründe für die Weiterbildung liegen vor allem in der besseren Ausübung der aktuellen Tätigkeit, gefolgt von der Ermöglichung der Übernahme neuer Aufgaben. Die Tendenz krank zu arbeiten, zeigt sich bei 17 Prozent der Beschäftigten und weitere 38 Prozent tun dies mit einer gewissen Regelmäßigkeit. Nicht stark verbreitet ist der Abruf von E-Mails außerhalb der Arbeitszeit, welcher lediglich von 15 Prozent zumindest manchmal betrieben wird. Im Summe liegt der durchschnittliche Wert im Selbstoptimierungindex bei 0.45 auf einer Skala von 0 bis 1.

Aus den Ergebnissen dieser Masterarbeit lässt sich ableiten, dass das Ausmaß betriebener Selbstoptimierung primär durch Faktoren subjektiver Arbeit bestimmt wird. Darüber hinaus zeigt sich, dass nicht alle Branchen in gleichem Umfang davon gekennzeichnet sind. Die stärksten Tendenzen zeigen die Wirtschaftszweige Gesundheitswesen, Tourismus, Güter- & Personenbeförderung, Bildungs- & Sozialwesen sowie die Öffentliche Verwaltung, wobei die Tätigkeit im Bildungs- & Sozialwesen sowie dem Gesundheitswesen zu den höchsten Werten führt. Neben der Bedeutung der Branchenzugehörigkeit führt allerdings insbesondere die räumliche Entgrenzung – welche sich in der Nutzung von Home Office, dem Mobilen Arbeiten sowie der Möglichkeit des Zugriffs auf Unternehmensdaten außerhalb der Arbeit ausdrückt – dazu, dass ein hoher Wert des Selbstoptimierungsindex erzielt wird. Bezüglich der Wirkungsweise des Erhalts von Anerkennung auf diese einflussreichen Faktoren kann im Zuge der Regressionsanalyse kein Effekt festgestellt werden, denn die jeweiligen Interaktionsterme erweisen sich im Modell – mit einer Ausnahme – als nicht signifikant. Hinsichtlich des Einflusses von Anerkennung auf die abhängige Variable lässt sich feststellen, dass diese einen schwach negativen Einfluss aufweist und als moderierende Variable lediglich in Bezug auf den Umfang von Zielvereinbarungen über einen signifikanten Effekt verfügt. Dieser entfaltet sich in zweierlei Hinsicht: denn während ein steigender Umfang der Zielvereinbarungen schwach positiv auf die Intensität betriebener Selbstoptimierung wirkt, führt ein gleichbleibender Umfang dazu, dass das Ausmaß optimierenden Verhaltens leicht sinkt. In den Analysen konnte kein signifikanter Effekt von Alter, Beschäftigungsausmaß (Vollzeit/Teilzeit) oder Geschlecht aufgefunden werden. Ferner erweist sich der Bildungsgrad als nicht signifikant, sobald Dimensionen der Subjektivierung ins Modell aufgenommen werden.

Pongratz und Voß (2003: 108ff) stellen in ihrer Untersuchung fest, dass Beschäftigte durch die Anwendung von Selbstmanagement intrinsische Motivation beweisen. Um den betrieblichen Anforderungen wie etwa erhöhter Flexibilität besser nachkommen zu können, wird optimierendes Verhalten gezeigt. Hierbei fühlen sich die ArbeitnehmerInnen eigenverantwortlich agierend und handeln im Sinne eines Auftragnehmers lösungsorientiert. Charakteristisch hierfür zeigt sich die Tendenz zur Leistungsoptimierung durch Anpassung der eigenen Arbeitsleistung, um die gestellten Herausforderungen sowie variierenden Bedingungen bewältigen zu können. Die Analyse der Ergebnisse österreichischer ArbeitnehmerInnen zeigt, dass Selbstoptimierung am stärksten durch Faktoren, die außerhalb der Sphäre der Beschäftigten liegen, beeinflusst wird. Den prägnantesten Anteil daran hat die Möglichkeit des Zugriffs auf Unternehmensdaten sowie das Ausmaß an Selbstkoordination, welche die Notwendigkeit zur Abstimmung zwischen den KollegInnen verdeutlicht. Durch das ausgeprägte Erfordernis zur Koordination, welche von intensiverer Kommunikation zur Durchführung der Tätigkeiten geprägt ist, können Elemente, die Teil des Selbstoptimierungsindex sind, stärker angesprochen werden. Zum einen kann dies einen höheren Bedarf an Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit nach sich ziehen, zum anderen ein Grund für Präsentismus – dem Arbeiten trotz Krankheit – aber auch hohen offenen Urlaubsansprüchen sein, denn zur erfolgreichen Abstimmung zwischen den KollegInnen ist Anwesenheit oder zumindest Erreichbarkeit erforderlich.

Kratzer (2003: 235ff) sieht die Bereitschaft zu entgrenztem Arbeiten sowie die Inkaufnahme von Überlastung durch die gesellschaftliche Orientierung an Leistung geprägt und attestiert insbesondere jüngeren ArbeitnehmerInnen eine verstärkte Akzeptanz dieser Leitmotive. Ein Einfluss des Alters auf die Bereitschaft zu selbstoptimierendem Verhalten konnte im Rahmen dieser Masterarbeit lediglich aufgefunden werden, wenn Geschlecht sowie das Beschäftigungsausmaß (Vollzeit oder Teilzeit) als erklärende Variablen genutzt wurden. Hierbei zeigt sich, dass Beschäftigte ab 45 Jahren ein höheres Ausmaß an Selbstoptimierung betreiben. In Bezug auf die Untersuchung von Kratzer, dessen Ergebnisse etwa vor 20 Jahren erhoben wurden, könnte es sein, dass es sich um eine Besonderheit dieser Generation handelt, die ihre Einstellung zu berufsbezogener Rationalisierung beibehalten hat<sup>12</sup>. Sobald allerdings weitere Einflussgrößen wie Bildungsgrad oder Branche einbezogen werden, erweist sich der Einfluss des Alters als nicht mehr signifikant und lässt sich daher nicht mehr beurteilen.

Der Befund von Kratzer (2003) ergibt darüber hinaus, dass es in zunehmendem Ausmaß zur Ausübung von beruflichen Tätigkeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit kommt. Dieser Aussage kann

---

<sup>12</sup>Jedoch lassen sich Aussagen darüber nicht im Rahmen einer Querschnittsanalyse diskutieren.

durch die Ergebnisse dieser Arbeit insofern zugestimmt werden, als die Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit weite Verbreitung findet und nur von jedem dritten Beschäftigten abgelehnt wird. Dies gilt auch für berufsbezogene Weiterbildung, zu der die Beschäftigten bereit sind auch wenn die Fortbildungskosten nicht von ihrem Unternehmen ersetzt werden. Als die drei wichtigsten Motive diesbezüglich sind die bessere Ausübung der derzeitigen Tätigkeit, die Übernahme neuer Aufgaben und bessere Chance für einen Berufs- bzw. Unternehmenswechsel zu nennen. Langfeldt (2009) sieht die Bereitschaft, sich dem Druck – der durch subjektivierte Arbeitsverhältnisse entsteht – nachzugeben und diesen durch verstärkten persönlichen Einsatz auszugleichen in Bezug auf die Studie von Kratzer durch die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes begründet. Wie in Abbildung 11 ersichtlich ist, rangiert dieser Grund hinsichtlich berufsbezogener Fortbildung in der Freizeit mit einer Zustimmung von 29 Prozent auf einem der hinteren Plätze. Allerdings kann auch die Teilnahme an Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit zur Vergrößerung der Möglichkeiten bezüglich des Berufs- bzw. Unternehmenswechsel als Maßnahme der Beschäftigten zur Abwendung des möglichen Arbeitsplatzverlustes aufgefasst werden.

Die Studie von Kratzer (2003) zeigt, dass längere Arbeitszeiten auch dazu genutzt werden, um dem bereits dichten Arbeitsalltag zu entfliehen und diesen zu entlasten. Dass dafür ein Teil der Freizeit geopfert wird, wird durch die verspürte Entlastung entschädigt. Darüber hinaus werden erweiterte Arbeitszeiten auch akzeptiert, um die subjektiven Ansprüche – insbesondere junger Beschäftigter – an die Erwerbstätigkeit erfüllen zu können. Gründe für die Bereitschaft zu Mehrleistungen liegen in hoher Arbeitsmotivation, starker Orientierung an der Arbeit oder finanziellen Anreizen. Des Weiteren zeigt sich speziell in der IT-Branche eine Tendenz der Beschäftigung mit beruflichen Inhalten auch außerhalb der Arbeitszeit (Kratzer 2003: 156ff). Die Ergebnisse der empirischen Analyse zeigen, dass das Alter in Verbindung mit subjektivierter Arbeitsweise keine Hinweise auf eine verstärkte Nutzung von Ressourcen für die Erwerbstätigkeit gibt. Darüber hinaus wird ein schwach negativer Einfluss von Anerkennung – welche unter anderem finanzielle Aspekte umfasst – aufgefunden. Wie auch in der Untersuchung von Kratzer weisen die empirischen Ergebnisse darauf hin, dass es Unterschiede bezüglich der Intensität betriebener Selbstoptimierung zwischen den Branchen gibt. Hierbei hebt Kratzer (2003) insbesondere IT-Beschäftigten hervor. Dieser Befund wird durch die Ergebnisse zwar unterstützt, allerdings trifft die besondere Stellung der Branche Informations- und Kommunikationstechnik & Medien nur auf, wenn Elemente subjektivierter Arbeit unberücksichtigt bleiben. Sobald diese in die Analyse aufgenommen werden, gibt es Branchen, die eine stärkere Tendenz zu Verhalten, das auf verbesserte Ausführung der Erwerbstätigkeit ausgerichtet ist, aufweisen.

Im Rahmen einer Fallstudie hat Kels (2009) die Einstellung Hochqualifizierter zur strategischen Nutzung ihrer Arbeitskraft im Spannungsfeld zwischen Flexibilisierung und Subjektivierung untersucht und findet Hinweise für den Einsatz von Selbstoptimierung, der sich insbesondere durch die Ausübung berufsbezogener Weiterbildung zur Entwicklung von Kompetenzen, Selbstvermarktung und hoher zeitlicher wie räumlicher Flexibilität zeigt, um den betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden (ebd.: 295ff). Die Ergebnisse der vorliegenden Analyse ergeben, dass es zu einem signifikant unterschiedlichen Ausmaß an Selbststrationalisierung zwischen den Bildungsgraden kommt. Das niedrigste Level an optimierendem Verhalten wird von jenen mit Pflichtschulabschluss betrieben. Im Gegensatz dazu, zeigen Personen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss einen fünf Prozent höhere Umfang an Selbstoptimierung. Der Einfluss des Bildungsniveaus verschwindet allerdings, sobald Elemente subjektiverter Arbeit als erklärende Variablen in die Regressionsanalyse einbezogen werden. Dies kann darin begründet liegen, da insbesondere Personen mit höherem Bildungsniveau dementsprechende Tätigkeiten ausüben oder an den Befund von (Baethge 1991: 11) anschließen, der Hinweise darauf gibt, dass die Tertiärisierung der Wirtschaftsstruktur ausschlaggebend für das Vorliegen subjektiverter Verhältnisse ist.

Die veränderten Anforderungen an Leistung sowie Kompetenzen wirken sich laut Kels insbesondere auf Beschäftigte, die qualifizierter Angestelltenarbeit nachgehen, aus und regen diese zu verstärktem Engagement an (Kels 2009: 80ff). Wenn davon ausgegangen wird, dass jene, die derartige Tätigkeiten ausüben über einen hohen Bildungsgrad verfügen, zeigt sich in der empirischen Auswertung, dass ein Einfluss des Bildungsgrades besteht und Personen mit Matura- bzw. Universitätsabschluss gegenüber Beschäftigten mit Pflichtschulabschluss ein 3 bzw. 4 Prozent höheres Ausmaß an rationalisierendem Verhalten zeigen (siehe Modell 4 in Tabelle 8). Unter Einbezug von Elementen subjektiverter Arbeit – wie etwa der Identifikation mit Arbeit oder der Notwendigkeit zur Selbstorganisation – kann im Rahmen der Regressionsanalyse allerdings keine Aussage mehr getroffen werden, da kein signifikanter Zusammenhang zwischen Bildungsabschluss und Selbstoptimierung festgestellt werden konnte.

Dass der Erhalt von Anerkennung auf ein höheres Niveau berufsbezogener Rationalisierung seitens der Beschäftigten – wie von Langfeldt (2009) vermutet – schließen lässt, bestätigt sich durch die Ergebnisse der empirischen Untersuchung nicht. Vielmehr kann ein schwach negativer Einfluss von Anerkennung auf den Einsatz von Selbstoptimierung festgestellt werden.

Bei näherer Betrachtung der Interaktionseffekte zwischen Anerkennung und einzelnen Variablen, die subjektiver Arbeit zugerechnet werden können, zeigt sich, dass das Zusammenspiel zwischen Anerkennung und Zielvereinbarungen ein differenziertes Bild (siehe Abbildung 13) bietet. Ausschlaggebend dafür, wie sich der Erhalt von Wertschätzung auf ausgeprägtes Engagement bezüglich der beruflichen Tätigkeit auswirkt, ist demnach, wie sich der Umfang der Zielvereinbarungen in den vergangenen fünf Jahren entwickelt hat. Ein gleichbleibender Umfang führt dazu, dass das Niveau an Selbstoptimierung leicht sinkt, wohingegen ein steigender Umfang der Zielvereinbarungen zu einem schwachen Anstieg optimierenden Verhaltens führt. Dieser Effekt kann einerseits dadurch begründet sein, dass es durch die Zunahme des Zielumfangs schwieriger wird, diesen auch tatsächlich zu erfüllen. Denn da die bisherige Erfahrung – welche sich im Empfinden von Anerkennung ausdrückt – gezeigt hat, dass sich die Anstrengungen lohnen, wird vermehrt optimierend agiert. Andererseits kann der geringe Unterschied in der Intensität betriebener Selbstoptimierung zwischen Abwesenheit und dem Erhalt von Anerkennung darauf beruhen, dass ein gleichbleibender Umfang der Zielvereinbarungen zu einer geringeren Notwendigkeit der Änderung des Arbeitsverhaltens im Fall von Anerkennung führt.

Unabhängig vom Erhalt von Wertschätzung zeigt die Analyse darüber hinaus, dass ein gleichbleibender Umfang von Zielvereinbarungen zu einer Verringerung der betriebenen Selbstoptimierung führt. Dieser empirische Befund stützt theoretische Überlegungen (Kleemann et al. 2003: 32; Kratzer und Sauer 2005: 113), die von einer Selbstverpflichtung durch Zielvereinbarungen und damit verbundener Internalisierung des Leistungsdrucks – welcher durch vermehrtes Engagement kompensiert wird – ausgehen. Somit besteht für stagnierende Zielvereinbarungen kein Bedarf das Arbeitsverhalten anzupassen.

Die Ergebnisse der Überprüfung der zentralen Hypothese ergeben, dass nur ein sehr begrenzter Interaktionseffekt zwischen Elementen subjektiver Arbeit und dem Erhalt von Anerkennung auf das Ausmaß betriebener Selbstoptimierung besteht. Vielmehr zeigt sich, dass Beschäftigte aufgrund subjektiver Umstände dazu neigen, auf Selbstoptimierung zurückgreifen und kaum eine moderierende Wirkung von Wertschätzung vorliegt. Folglich lässt sich daraus schließen, dass insbesondere die Umstände, die außerhalb des Einflussbereichs der Beschäftigten liegen, dazu führen, dass diese tätigkeitsbezogenes selbstoptimierendes Verhalten – in Form von Erreichbarkeit, Abruf von E-Mails und Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit sowie offenem Urlaub, dem Arbeiten trotz Erkrankung und beruflichem Engagement – aufweisen.

## 6 Fazit

Diese Arbeit bietet erste Anhaltspunkte bezüglich des Vorliegens von Selbstoptimierung unselbstständig Beschäftigter im Kontext subjektiver Arbeit in Österreich und lässt daraus praktische wie auch wissenschaftliche Implikationen ableiten.

Die zentrale Vermutung, dass die Interaktion zwischen dem Erhalt von Anerkennung und den Elementen subjektiver Arbeit zur Steigerung tätigkeitsbezogener Optimierung führt, konnte nur eingeschränkt beobachtet werden. Allerdings wurde in den Ergebnissen gezeigt, dass primär betriebliche Strategien auf die betrachteten subjektiven Handlungsweisen einwirken und daher den größten Einfluss auf selbstoptimierendes Verhalten ausüben.

Die Analyse hat gezeigt, wie häufig Arbeit vor die eigene Gesundheit gestellt wird. Um dieses Verhalten nicht zu verstärken, sind ArbeitgeberInnen gefordert diese Handlungsweisen nicht zusätzlich zu befördern, indem Beschäftigte dafür belohnt werden. Zwar kann durch dieses potenziell schädigende Vorgehen kurzfristig Erfolg verzeichnet werden – etwa wenn ein wichtiger Termin wahrgenommen wird – allerdings können langfristig negativen gesundheitlichen Auswirkungen die Konsequenz sein. Da durch einen hohen Grad an Subjektivierung große Belastungen auftreten können, sollten Unternehmen darauf achten, ihre MitarbeiterInnen bestmöglich zu unterstützen, damit diese den Anforderungen standhalten können. Denn neben der Ausführung ihrer Tätigkeiten müssen ArbeitnehmerInnen auch dafür sorgen, dass sie unter den entgrenzten Umständen, welche ein zeit- und/oder ortsungebundenes Arbeiten ermöglichen, ihre eigenen Ressourcen dementsprechend handhaben, um die Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten (Herzog 2019), wodurch wiederum Koordinationsbedarf entsteht und ein Abwiegen der Prioritäten zwischen Erholung und berufsbezogener Zuwendung erforderlich ist. Um diesen Balanceakt zu bewältigen, können betriebliche Unterstützungsmaßnahmen diesbezüglich hilfreich sein.

Zugleich ging aus den Ergebnisse der Arbeit hervor, dass auf die Anwendung von selbstoptimierendem Verhalten bei ArbeitnehmerInnen durch äußere Bedingungen eingewirkt wird. Einerseits können Rahmenbedingungen auf der Makroebene durch die Gesetzgebung beeinflusst werden und andererseits auf der Mesoebene in Organisationen durch die Etablierung von Kultur geformt werden. Gesetzliche Regelungen können vor diesem Hintergrund als richtungweisend angesehen werden. Wenn allerdings die Beschäftigten zeitliche Einschränkungen ihrer Arbeitszeit nicht akzeptieren, greifen auch Gesetze zu kurz. Der Fall einer Mitarbeiterin, die die Wochenende-Sperre des Mailservers ihres Arbeitgebers umgeht, indem sie die E-Mails am Wochenende schlichtweg vorfertigt und die-

se dann Montagfrüh verschickt, zeigt, dass selbst technische Restriktionen nicht zwangsläufig den gewünschten Effekt erzielen (Herzog 2019). Dies könnte sich ändern, falls derartiges Verhalten letztendlich nicht durch Anerkennung belohnt wird, sondern die ständige Erreichbarkeit hinterfragt wird.

Obwohl der genutzte Datensatz die Erfassung von Selbstoptimierung seitens der Beschäftigten nicht zum Ziel hatte, konnte dieses Phänomen im Rahmen dieser quantitativen Auswertung festgestellt werden. Dies impliziert, dass aussagekräftigere Ergebnisse durch die Entwicklung eigener Messinstrumente erzielt werden könnten.

Zwar wurde kein Unterschied zwischen Betrieben, die gewerkschaftlich organisiert sind und jenen, die es nicht sind bezüglich dem Ausmaß betriebener Selbstoptimierung gefunden, allerdings konnten Selektionseffekte der Strichprobe bezüglich anderer Merkmale nicht ausgeschlossen werden. Das eingesetzte Gewichtungsverfahren zur Erhöhung der Repräsentativität hat lediglich zu unerheblichen Abweichung der Resultate geführt, wodurch die sorgfältige Abwägung des Gebrauchs dieser Methoden verdeutlicht wurde.

Eine Einschränkung dieser Arbeit betrifft die subjektive Einschätzung der Beschäftigten, die sich für die Beantwortung des Fragebogens – etwa in Bezug auf die Veränderung des Umfangs von Zielvereinbarungen innerhalb der vergangenen fünf Jahre – einerseits zurückerinnern und andererseits ihre Arbeitsbedingungen beschreiben mussten, wobei Verzerrungen entstanden sein könnten. Des Weiteren ließ sich nicht feststellen, ob ArbeitnehmerInnen Selbstoptimierung überwiegend aus eigenem Antrieb betreiben oder diese unter dem beschriebenen Zugzwang agieren. Auf die Schwierigkeit der klaren Trennung zwischen Notwendigkeit oder Freiwilligkeit von (berufsbezogener) Optimierung durch die Beschäftigten weist (Langfeldt 2009: 280f) in Bezug auf Kratzer (2003) hin und zeigt auf, dass die eigene Einstellung zur Arbeit ausschlaggebend dafür ist, ob man sich durch den Druck subjektiver Arbeit ausgeliefert oder befähigt fühlt. Zusätzlich könnte in einem weiteren Schritt die Anwendung qualitativer Methoden an diese Ergebnisse anschließen, um die Motivation der ArbeitnehmerInnen, die Selbstoptimierung betreiben, aufzudecken. Asendorpf (2018: 324f) beschreibt diesbezüglich, dass aus psychologischer Sicht die Adaption von Orientierungsgrößen durch „Wachstumsbedürfnissen“ (ebd.: 324) entstehen und vom Streben nach Anerkennung und Selbstverwirklichung geprägt sind. Wie auch durch Bröckling (2013) angeführt, ist Wachstum allerdings keine Grenze gesetzt und wird durch die immanenten Konkurrenzverhältnisse am Arbeitsmarkt zusätzlich angefacht. Asendorpf (2018: 325) bezieht sich nicht explizit auf Erwerbstätige, stellt allerdings fest, dass

„aus dem Ausloten der eigenen Möglichkeiten immer mehr ein Zwang zur Entwicklung

---

der eigenen Potenziale geworden ist: Ich darf nicht hinter meinen Möglichkeiten bleiben, ich muss sie bis zum Letzten ausreizen. Ich muss erfolgreich sein unter Nutzung aller meiner Möglichkeiten und darf nie darin nachlassen. Ich muss mich selbst optimieren. Auch weil die anderen dasselbe tun. Ich muss so schnell rennen, wie ich kann, um zu bleiben, wo ich bin.“

Da der Leistungsgedanke in der Gesellschaft fest verankert ist und Unternehmen von Effizienzbestrebungen gekennzeichnet sind, lässt die Relevanz der Optimierung des Selbst – als letzte Bastion der Rationalisierung – in der Arbeitswelt nicht nach. Dementsprechend bietet dieses Phänomen auch zukünftig eine vielversprechende Möglichkeit für weitere Forschungsarbeiten.

## Literaturverzeichnis

Ariely, D., Kamenica, E. und Prelec, D. (2008), 'Man's search for meaning: The case of Legos', *Journal of Economic Behavior & Organization* **67**(3-4), 671–677.

URL: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0167268108000127>

Asendorpf, J. B. (2018), Kann ich – und sollte ich? Über Selbstoptimierung, in 'Persönlichkeit: was uns ausmacht und warum', Springer Berlin Heidelberg, Berlin, Heidelberg, pp. 323–340.

URL: [http://link.springer.com/10.1007/978-3-662-56106-5\\_18](http://link.springer.com/10.1007/978-3-662-56106-5_18)

Baethge, M. (1991), 'Arbeit, Vergesellschaftung, Identität — Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit', *Soziale Welt* **42**(1), 6–19.

URL: <http://www-jstor-org.uaccess.univie.ac.at/stable/40877658>

Bergmann, J. (2011), Dimensionen der Ökonomisierung, in J. Bergmann (Hrsg.), 'Ökonomisierung des Privaten? Aspekte von Autonomie und Wandel der häuslichen Privatheit', VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, pp. 17–58.

URL: [https://doi.org/10.1007/978-3-531-93487-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-531-93487-7_2)

Bortz, J. und Schuster, C. (2010), *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*, Springer-Lehrbuch, 7., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl., Springer-Verlag, Berlin Heidelberg. OCLC: 845714518.

Bröckling, U. (2007), *Das unternehmerische Selbst : Soziologie einer Subjektivierungsform*, 1. Aufl., Suhrkamp, Frankfurt am Main.

URL: [https://usearch.uaccess.univie.ac.at/primo\\_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=UWI&afterPDS=true&docId=UWI\\_alma21234712790003332](https://usearch.uaccess.univie.ac.at/primo_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=UWI&afterPDS=true&docId=UWI_alma21234712790003332)

Bröckling, U. (2013), 'In der Optimierungsfalle. Zur Soziologie der Wettbewerbsgesellschaft', *Supervision: Mensch, Arbeit, Organisation* **4**(31), 4–11.

URL: <https://www.psychosozial-verlag.de/33565>

Büssing, A. und Perrar, K.-M. (1992), 'Die Messung von Burnout. Untersuchung einer deutschen Fassung des Maslach Burnout Inventory (MBI-D)', *Diagnostica* **38**(4), 328–353.

Cohen, J. (1992), 'A power primer', *Psychological Bulletin* **112**(1), 155–159. Place: US Publisher: American Psychological Association.

- Durkheim, E. (1988), *Über soziale Arbeitsteilung: Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*, 2. Aufl., Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Elias, N. (1997), *Über den Prozeß der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen. Band 1: Wandlungen des Verhaltens in den weltlichen Oberschichten des Abendlandes / Band 2: Wandlungen der Gesellschaft: Entwurf zu einer Theorie der Zivilisation*, Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 20. Aufl., Suhrkamp, Frankfurt am Main.  
URL: <https://ubdata.univie.ac.at/AC00982811>
- Engel, A. (2019), Konzepte ökonomischer Konkurrenz in der *longue durée*, in K. Bürkert, A. Engel, T. Heimerdinger, M. Tauschek und T. Werron (Hrsg.), 'Auf den Spuren der Konkurrenz: Kultur- und sozialwissenschaftliche Perspektiven', Bd. 2 in *Freiburger Studien zur Kulturanthropologie*, Waxmann, Münster, New York, pp. 45–85.
- Gabler, S., Kolb, J.-P., Sand, M. und Zins, S. (2015), Gewichtung, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Mannheim.  
URL: [https://search.gesis.org/instruments\\_tools/sg-9](https://search.gesis.org/instruments_tools/sg-9)
- Herzog, L. (2019), 'Digitaler Stress: Für Ihre Erholung müssen Sie schon selbst sorgen!', *ZEIT Online*. Abgerufen am 30.12.2019  
URL: <http://www.zeit.de/arbeit/2019-10/digitaler-stress-aufmerksamkeit-konzentration-ablenkung-arbeitsplatz>
- Holtgrewe, U. (2003), Anerkennung und Arbeit in der Dienst-Leistungs-Gesellschaft. Eine identitätstheoretische Perspektive, in M. Moldaschl und G. G. Voß (Hrsg.), 'Subjektivierung von Arbeit', 2. Aufl., Bd. 2 in *Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit*, Hampp, München u. Mering, pp. 211–234.
- Honneth, A. (1994), *Kampf um Anerkennung: zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*, Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft 1129, 1. Aufl., Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Jaccard, J. und Turrisi, R. (2003), *Interaction Effects in Multiple Regression*, Quantitative Applications in the Social Sciences, 2 Aufl., Sage Publications, Thousand Oaks, Calif. OCLC: 50942108.
- Kels, P. (2009), *Arbeitsvermögen und Berufsbiografie: Karriereentwicklung im Spannungsfeld zwischen Flexibilisierung und Subjektivierung*, VS research, 1. Aufl., VS, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

- King, V., Lindner, D., Schreiber, J., Busch, K., Uhlendorf, N., Beerbom, C., Salfeld-Nebgen, B., Gerisch, B. und Rosa, H. (2014), 'Optimierte Lebensführung – wie und warum sich Individuen den Druck zur Selbstverbesserung zu eigen machen', *Jahrbuch für Pädagogik* **2014**(1), 283–299.
- Kleemann, F. (2012), 'Subjektivierung von Arbeit: eine Reflexion zum Stand des Diskurses', *Arbeits- und industriesoziologische Studien* **5**(2), 6–20.  
URL: [https://bibliographie.ub.uni-due.de/servlets/DozBibEntryServlet?id=ubo\\_mods\\_00050567](https://bibliographie.ub.uni-due.de/servlets/DozBibEntryServlet?id=ubo_mods_00050567)
- Kleemann, F., Matuschek, I. und Voß, G. G. (2003), Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der Diskussion, in M. Moldaschl und G. G. Voß (Hrsg.), 'Subjektivierung von Arbeit', 2. Aufl., Bd. 2 in *Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit*, Hampp, München u. Mering, pp. 57–114.
- Kratzer, N. (2003), *Arbeitskraft in Entgrenzung*, Ed. Sigma, Berlin.
- Kratzer, N. und Sauer, D. (2005), Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde, in K. Gottschall, 1955-[HerausgeberIn] und G. G. Voß (Hrsg.), 'Entgrenzung von Arbeit und Leben : zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag', 2. Aufl., *Arbeit und Leben im Umbruch*, Hampp, München [u.a.].  
URL: <https://ubdata.univie.ac.at/AC04027237>
- Langfeldt, B. (2009), *Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.  
URL: <http://link.springer.com/10.1007/978-3-531-91654-5>
- Lindner, D. (2012), *Das gesollte Wollen: Identitätskonstruktion zwischen Anspruchs- und Leistungsindividualismus*, Springer VS, Wiesbaden. OCLC: 796090538.
- Maslach, C. und Jackson, S. E. (1981), 'The Measurement of Experienced Burnout', *Journal of Occupational Behaviour* **2**(2), 99–113.  
URL: <https://www.jstor.org/stable/3000281>
- Mayer, R. und Thompson, C. (2013), Inszenierung und Optimierung des Selbst. Eine Einführung, in R. Mayer, C. Thompson und M. Wimmer (Hrsg.), 'Inszenierung und Optimierung des Selbst', Springer Fachmedien Wiesbaden, Wiesbaden, pp. 7–28.  
URL: [http://link.springer.com/10.1007/978-3-658-00465-1\\_1](http://link.springer.com/10.1007/978-3-658-00465-1_1)
- Meißner, S. (2016), Selbstoptimierung durch Quantified Self?, in S. Selke (Hrsg.), 'Lifeloggging: Digitale Selbstvermessung und Lebensprotokollierung zwischen disruptiver Technologie und kul-

- turellem Wandel', Springer Fachmedien Wiesbaden, Wiesbaden, pp. 217–236.  
URL: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-10416-0\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-658-10416-0_10)
- Moldaschl, M. (2003), Subjektivierung von Arbeit - Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften?, in M. Moldaschl und G. G. Voß (Hrsg.), 'Subjektivierung von Arbeit', 2. Aufl., Bd. 2 in *Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit*, Hampp, München u. Mering, pp. 25–56.
- Moldaschl, M. und Voß, G. G. (2003), Zur Einführung, in M. Moldaschl und G. G. Voß (Hrsg.), 'Subjektivierung von Arbeit', 2. Aufl., Bd. 2 in *Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit*, Hampp, München u. Mering, pp. 15–24.
- Moosbrugger, J. (2012), *Subjektivierung von Arbeit: freiwillige Selbstaussbeutung: ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten*, 2., erw. Aufl., Springer VS, Wiesbaden. OCLC: 781276997.
- Osborne, J. W., Costello, A. B. und Kellow, J. T. (2008), Best Practices in Exploratory Factor Analysis, in 'Best Practices in Quantitative Methods', SAGE Publications, Thousand Oaks, California, pp. 86–99.  
URL: <http://methods.sagepub.com/book/best-practices-in-quantitative-methods/d8.xml>
- Pohlmann, M., Helbig, V. und Bär, S. (2017), 'Ein neuer Geist des Kapitalismus? Selbstopтимierung und Burnout in den Wirtschaftsmedien', *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* **42**(1), 21–44.  
URL: <https://doi.org/10.1007/s11614-017-0252-z>
- Pongratz, H. J. und Voß, G. G. (2003), *Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*, number 47 in 'Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung', 2., unveränd. Aufl., Ed. Sigma, Berlin. OCLC: 179839329.
- Rosa, H. (2009a), Kritik der Zeitverhältnisse. Beschleunigung und Entfremdung als Schlüsselbegriffe der Sozialkritik, in R. Jaeggi und T. Wesche (Hrsg.), 'Was ist Kritik?', Suhrkamp, Frankfurt am Main, pp. 23–54.
- Rosa, H. (2009b), Von der stabilen Position zur dynamischen Performanz. Beschleunigung und Anerkennung in der Spätmoderne, in R. Forst, R. Hartmann, R. Jaeggi und M. Saar (Hrsg.), 'Sozialphilosophie und Kritik', Suhrkamp, Frankfurt am Main, pp. 655–671.

- Röcke, A. (2017), '(Selbst)Optimierung. Eine soziologische Bestandsaufnahme', *Berliner Journal für Soziologie* **27**(2), 319–335.  
URL: <https://doi.org/10.1007/s11609-017-0338-2>
- Rösch, G. (1994), Kriterien der Gewichtung einer nationalen Bevölkerungsstichprobe, in S. Gabler, J. H. P. Hoffmeyer-Zlotnik und D. Krebs (Hrsg.), 'Gewichtung in der Umfragepraxis', ZUMA-Publikationen, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, pp. 7–26.  
URL: [https://doi.org/10.1007/978-3-663-08044-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-663-08044-2_2)
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. und Salanova, M. (2006), 'The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study', *Educational and Psychological Measurement* **66**(4), 701–716.  
URL: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164405282471>
- Schweiger, G. und Peitler, M. (2010), Umkämpfte Arbeit – Umkämpftes Leben. Kampf um Anerkennung im Kontext der Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit, in G. Schweiger und B. Brandl (Hrsg.), 'Der Kampf um Arbeit', VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, pp. 337–377.  
URL: [http://link.springer.com/10.1007/978-3-531-92505-9\\_12](http://link.springer.com/10.1007/978-3-531-92505-9_12)
- Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F. und Wahrendorf, M. (2009), 'A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort–reward imbalance', *International Archives of Occupational and Environmental Health* **82**(8), 1005–1013.  
URL: <http://link.springer.com/10.1007/s00420-008-0384-3>
- Statistik Austria (2016), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten, Technical report, STATcube – Statistische Datenbank, Wien.
- Straub, J., Sieben, A. und Sabisch-Fechtelpeter, K. (2012), Terminologische und theoretische Aspekte vielgestaltiger Optimierungen des Humanen, in 'Menschen machen - Die hellen und die dunklen Seiten humanwissenschaftlicher Optimierungsprogramme', 1. Aufl., transcript Verlag, Bielefeld.  
URL: <http://www.degruyter.com/view/books/transcript.9783839417003/transcript.9783839417003.27/transcript.9783839417003.27.xml>
- Trinczek, R. (2011), 'Überlegungen zum Wandel von Arbeit', *WSI-Mitteilungen* **64**(11), 606–614.  
URL: <https://www.nomos-elibrary.de/index.php?doi=10.5771/0342-300X-2011-11-606>

- Voswinkel, S. (2012a), Arbeit und Subjektivität, in K. Dörre, D. Sauer und V. Wittke (Hrsg.), 'Kapitalismustheorie und Arbeit: Neue Ansätze soziologischer Kritik', Campus Verlag, Frankfurt/New York, pp. 302–315.
- Voswinkel, S. (2012b), 'Verstrebungen der Fluidität. Ansprüche von Beschäftigten und Politiken von Organisationen im Wandel der Anerkennungsverhältnisse', *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* (4), 412–431.  
URL: [http://doi.org/10.1688/1862-0035\\_IndB\\_2012\\_04\\_Voswinkel](http://doi.org/10.1688/1862-0035_IndB_2012_04_Voswinkel)
- Voswinkel, S. und Wagner, G. (2012), 'Die Person als Leistungskraft: Anerkennungspolitiken in Organisationen', *Leviathan* 40(4), 591–608.  
URL: <http://www-jstor-org.uaccess.univie.ac.at/stable/24206483>
- Voß, G. G. und Pongratz, H. J. (1998), 'Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft', *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50(1), 131–158.
- Wagner, G. (2017), *Selbstopтимierung: Praxis und Kritik von Neuroenhancement*, Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Weber, M. (1980), *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie*, 5. Aufl., Mohr, Tübingen.
- Weber, S. (2017), 'Überstunden: Mit viel Sinn', *ZEIT Campus*. Abgerufen am 05.02.2020  
URL: <http://www.zeit.de/campus/2017/04/ueberstunden-arbeitszeit-lohnarbeit-sinn-leistung/>
- Wolf, C. und Best, H. (Hrsg.) (2010), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, 1. Aufl., VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

## Anhang

Pflichtschule	Lehre	Fach-/Handelsschule	Matura	Universität/FH	
4,1604	1,9746	2,1242	2,5992	1,6363	15-24 Jahre
4,8113	2,0767	1,1578	1,0811	0,9024	25-34 Jahre
2,2309	1,4852	0,6292	0,7585	0,7449	35-44 Jahre weiblich
1,6318	0,9438	0,4978	0,5923	0,5276	45-54 Jahre
1,9273	1,2956	0,5265	0,5251	0,7982	55-64 Jahre
9,4024	3,5976	5,0754	4,3586	4,2686	15-24 Jahre
2,4927	2,3426	1,3873	1,2993	1,5602	25-34 Jahre
1,7169	1,1383	0,6126	0,6379	1,0284	35-44 Jahre männlich
1,6084	0,7913	0,3246	0,5378	0,7517	45-54 Jahre
0,8553	0,7425	0,3824	0,4779	0,6725	55-64 Jahre

Tabelle 10: Berechnete Gewichtungsfaktoren

```

1  import pandas as pd
2  import numpy as np
3
4  # Tabelle der Gewichtungsfaktoren (Bildung-Alter-Geschlecht)
5  df = pd.read_csv('BixAlxGe.csv', sep=';', decimal='b',)
6
7  array = df.values[:, :]
8  array = np.array(array, dtype='float')
9  array = array[:, :-2]
10 array = array.reshape(2, 6, 5)
11
12 daten = pd.read_csv('Daten.csv', sep=';', decimal='b',, header=1)
13 daten['factor'] = np.nan
14
15 # Output mit Zuordnung der Gewichtungsfaktoren
16 for index, row in daten.iterrows():
17     if not np.isnan(row['Geschlecht']):
18         if not np.isnan(row['Altersgruppen']):
19             if not np.isnan(row['Bildung']):
20                 daten.loc[index, 'factor'] = array[int(row['Geschlecht'])-1,
21                                                     int(row['Altersgruppen'])-1,
22                                                     int(row['Bildung'])-1]
23
24 daten.to_excel('daten_BixAlxGe.xls')

```

Abbildung 14: Zuordnung der Gewichtungsfaktoren zu den einzelnen Befragten mittels Python Script

---

**Items der Hauptkomponentenanalyse**


---

Wo verrichten Sie Ihre Arbeit? Zu Hause (Home Office)

---

Wo verrichten Sie Ihre Arbeit? Bei Kunden/-innen, Klienten/-innen, Patienten/-innen vor Ort

---

Wo verrichten Sie Ihre Arbeit? An öffentlichen Orten  
(Cafés, Restaurants, u.ä.m.) z.B.im Falle von Kunden/-innenbesprechungen

---

Wo verrichten Sie Ihre Arbeit? Mobil, in öffentlichen Verkehrsmitteln  
(z.B. am Laptop, Tablet) zur Arbeit/von der Arbeit weg

---

Haben Sie außerhalb der Arbeit die Möglichkeit Ihre beruflichen E-Mails abzurufen?

---

Wie oft kommt es bei Ihnen in einer Arbeitswoche vor, dass die Unterbrechungen bei Ihrer Arbeit dazu führen, dass Sie länger in der Arbeit bleiben, um Ihre Aufgaben/Aufträge zu erledigen.

---

Nach der Arbeit bleibt mir wenig Energie für Dinge, die zu Hause erledigt werden müssen.

---

Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.

---

Ich bin von meiner Arbeit begeistert.

---

Meine Arbeit inspiriert mich.

---

Ich bin stolz auf meine Arbeit.

---

Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.

---

Meine Arbeit reißt mich mit.

---

Ich investiere sehr viel von mir in meine Arbeit.

---

Ich empfinde diese Arbeit als MEINE Arbeit und nicht nur als EINE Arbeit.

---

Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für die Organisation leiste.

---

Es ist möglich, die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben selbst zu bestimmen.

---

Bei der Arbeit ist es möglich, die Mittel und Methoden der Ausführung selbst zu bestimmen.

---

Es ist möglich, die Verteilung der Arbeit über den Tag selbst zu bestimmen.

---

Es ist möglich, das Arbeitstempo selbst zu bestimmen.

---

Die Arbeit verlangt zeitliche Koordination mit Kollegen/-innen.

---

Die Arbeit verlangt inhaltliche Abstimmung mit Kollegen/-innen.

---

Es ist notwendig, die Arbeit mit Personen außerhalb des Arbeitsbereiches zu koordinieren.

---

Es ist notwendig, mit Kollegen/-innen zusammen zu arbeiten, die sich stark in der Qualifikation unterscheiden (viel höhere oder viel niedrigere).

---

Die Arbeit verlangt eine umfassende selbstständige Vorbereitung  
(Zusammenstellen von Informationen, Unterlagen, Instrumenten, etc.).

---

Bei der Arbeit kommen neuartige Aufgaben (Aufträge) vor, die sich von den üblichen unterscheiden.

---

Bei der Arbeit steht man unter Zeitdruck.

---

Wegen zu viel Arbeit kommt man nicht oder verspätet in die Pause.

---

Wegen zu viel Arbeit geht man verspätet in den Feierabend und/oder man muss über das Wochenende arbeiten.

---

Häufig muss man schneller als üblich arbeiten, um die Arbeit zu schaffen.

---

Bei der Arbeit muss man sich häufig so konzentrieren, dass Unterbrechungen/Störungen zu mehr Arbeit führen.

---

Tabelle 11: Verwendete Items zur Messung des Konzepts der Subjektivierung, die in weiterer Folge durch Anwendung der Hauptkomponentenanalyse geclustert werden. Die daraus gewonnen Faktoren werden für die Analyse als unabhängige Variablen genutzt.

Rotierte Komponentenmatrix <sup>a</sup>						
	Komponente					
	1	2	3	4	5	6
Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	,896	-,027	,110	,061	-,051	,060
Meine Arbeit reißt mich mit.	,892	-,036	,101	,078	-,023	,050
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	,860	-,112	,126	,066	-,067	,058
Meine Arbeit inspiriert mich.	,845	-,075	,152	,094	,017	,091
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	,833	-,067	,093	,084	-,037	,028
Ich empfinde diese Arbeit als MEINE Arbeit und nicht nur als EINE Arbeit.	,762	,028	,094	,057	,174	-,015
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	,717	-,049	,062	,057	-,038	-,001
Ich investiere sehr viel von mir in meine Arbeit.	,586	,201	-,009	,012	,248	-,036
Ich habe das Gefühl, dass ich einen effektiven Beitrag für die Organisation	,448	-,070	,084	,181	,255	,006
Häufig muss man schneller als üblich arbeiten, um die Arbeit zu schaffen.	-,023	,816	-,105	,080	-,099	,043
Wegen zu viel Arbeit geht man verspätet in den Feierabend und/oder man muss über das Wochenende arbeiten.	,016	,806	-,068	,092	,129	,114
Wegen zu viel Arbeit kommt man nicht oder verspätet in die Pause.	-,009	,786	-,157	,130	-,070	,136
Bei der Arbeit steht man unter Zeitdruck.	,029	,726	-,205	,244	-,075	,066
Geschätzt: Wie oft kommt es bei Ihnen in einer Arbeitswoche vor, dass die Unterbrechungen bei Ihrer Arbeit dazu führen, dass Sie länger in der Arbeit bleiben, um Ihre Aufgaben/Aufträge zu erledigen.	,046	,609	,069	,036	,369	-,061
Bei der Arbeit muss man sich häufig so konzentrieren, dass Unterbrechungen/ Störungen zu mehr Arbeit führen (z.B. Zahlen oder Namen noch mal nachschlagen, Berechnungen erneut anfangen etc.).	-,098	,583	,002	,221	,093	-,186
Nach der Arbeit bleibt mir wenig Energie für Dinge, die zu Hause erledigt werden müssen.	-,276	,550	-,141	-,016	,016	,046
Es ist möglich, die Verteilung der Arbeit über den Tag selbst zu bestimmen.	,098	-,112	,859	,067	,108	-,060
Es ist möglich, die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben selbst zu bestimmen.	,176	-,092	,851	,078	,039	,001
Es ist möglich, das Arbeitstempo selbst zu bestimmen.	,124	-,253	,805	,027	,048	-,027
Bei der Arbeit ist es möglich, die Mittel und Methoden der Ausführung selbst zu bestimmen.	,201	-,057	,752	,094	,031	,116
Die Arbeit verlangt inhaltliche Abstimmung mit Kollegen/-innen.	,096	,004	,072	,813	,004	,021
Die Arbeit verlangt zeitliche Koordination mit Kollegen/-innen.	,110	,119	,001	,752	-,042	,078
Es ist notwendig, die Arbeit mit Personen außerhalb des Arbeitsbereiches zu koordinieren.	,051	,081	,076	,693	,226	,038
Es ist notwendig, mit Kollegen/-innen zusammen zu arbeiten, die sich stark in der Qualifikation unterscheiden (viel höhere oder viel niedrigere).	,063	,181	-,048	,610	-,001	-,016
Die Arbeit verlangt eine umfassende selbstständige Vorbereitung (Zusammenstellen von Informationen, Unterlagen, Instrumenten, etc.).	,147	,215	,313	,508	,225	-,055
Bei der Arbeit kommen neuartige Aufgaben (Aufträge) vor, die sich von den üblichen unterscheiden.	,128	,373	,164	,468	,056	,034
Haben Sie außerhalb der Arbeit die Möglichkeit Ihre beruflichen E-Mails abzurufen?	,059	,013	,051	,151	,710	,036
Wo verrichten Sie Ihre Arbeit? Zu Hause (Home Office)	,060	,066	,093	,021	,671	,218
Wo verrichten Sie Ihre Arbeit? An öffentlichen Orten (Cafés, Restaurants, u.ä.m.) z.B. im Falle von Kunden/-innenbesprechungen	,035	,004	,009	-,009	,169	,756
Wo verrichten Sie Ihre Arbeit? Bei Kunden/-innen, Klienten/-innen, Patienten/-innen vor Ort	,082	,095	-,015	,067	,025	,727
Wo verrichten Sie Ihre Arbeit? Mobil, in öffentlichen Verkehrsmitteln (z.B. am Laptop, Tablet) zur Arbeit/von der Arbeit weg	,007	,057	,055	,053	,465	,479

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. Die Rotation ist in 6 Iterationen konvergiert.

Tabelle 12: Faktorenladungen der einzelnen Items in der Hauptkomponentenanalyse zur Ermittlung der Faktoren, welche der Messung von *Subjektivierung* dienen.

Variable	N	%	Mittelwert	Std. Abw.	Min	Max
<b>Geschlecht</b>	4901	-	-	-	-	-
Weiblich	2378	48.5	-	-	0	1
Männlich	2523	51.5	-	-	0	1
<b>Alter</b>	4902	-	39.69	11.729	15	64
15-24 Jahre	651	13.3	-	-	0	1
25-34 Jahre	1214	24.8	-	-	0	1
35-44 Jahre	1143	23.3	-	-	0	1
45-54 Jahre	1324	27	-	-	0	1
55-64 Jahre	570	11.6	-	-	0	1
<b>Arbeitsverhältnis</b>	4864	-	-	-	-	-
Vollzeit	3949	81.2	-	-	0	1
Teilzeit	914	18.8	-	-	0	1
<b>Bildung</b>	4901	-	-	-	-	-
Pflichtschule	626	12.8	-	-	0	1
Lehrabschluss	1855	37.9	-	-	0	1
Fach-/Handelsschule	590	12	-	-	0	1
Matura	950	19.4	-	-	0	1
Universität/FH	879	17.9	-	-	0	1
<b>Branche</b>	4804	-	-	-	-	-
Handel	432	9.0	-	-	0	1
Bauwesen	245	5.1	-	-	0	1
Gesundheitswesen	1033	21.5	-	-	0	1
Tourismus	122	2.5	-	-	0	1
Industrie	1358	28.3	-	-	0	1
Geld- & Versicherungswesen	336	7.0	-	-	0	1
Güter- & Personenbeförderung	90	1.9	-	-	0	1
Bildungs- & Sozialwesen	525	10.9	-	-	0	1
Sonstige	447	9.3	-	-	0	1
Öffentliche Verwaltung	122	2.5	-	-	0	1
IKT & Medien	92	1.9	-	-	0	1

Tabelle 13 fortgesetzt von vorheriger Seite

Variable	N	%	Mittelwert	Std. Abw.	Min	Max
<b>Subjektivierung</b>						
<b>Identifikation Arbeit - Faktor 1</b>	3051	-	0	1	-3.387	2.109
Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.	4172	-	3.43	1.653	0	6
Meine Arbeit reißt mich mit.	4139	-	3.23	1.643	0	6
Ich bin von meiner Arbeit begeistert.	4181	-	3.70	1.491	0	6
Meine Arbeit inspiriert mich.	4162	-	3.20	1.648	0	6
Ich bin stolz auf meine Arbeit.	4170	-	4.14	1.545	0	6
Ich empfinde diese Arbeit als MEINE Arbeit und nicht nur als EINE Arbeit.	4170	-	4.30	1.749	0	6
Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.	4174	-	3.16	1.404	0	6
<b>Zeitliche Entgrenzung - Faktor 2</b>	3051	-	0	1	-2.925	3.311
Häufig muss man schneller als üblich arbeiten, um die Arbeit zu schaffen.	4523	-	2.59	1.374	0	5
Wegen zu viel Arbeit geht man verspätet in den Feierabend und/oder man muss über das Wochenende arbeiten.	4527	-	2.09	1.487	0	5
Wegen zu viel Arbeit kommt man nicht oder verspätet in die Pause.	4522	-	2.48	1.478	0	5
Bei der Arbeit steht man unter Zeitdruck.	4520	-	3.16	1.300	0	5
Wie oft kommt es bei Ihnen in einer Arbeitswoche vor, dass die Unterbrechungen bei Ihrer Arbeit dazu führen, dass Sie länger in der Arbeit bleiben, um Ihre Aufgaben/Aufträge zu erledigen.	4236	-	0.9	0.903	0	3
<b>Selbstorganisation - Faktor 3</b>	3051	-	0	1	-3.598	2.515
Es ist möglich, die Verteilung der Arbeit über den Tag selbst zu bestimmen.	4528		3.26	1.447	0	5
Es ist möglich, die Reihenfolge der Arbeitsaufgaben selbst zu bestimmen.	4528		3.41	1.303	0	5
Es ist möglich, das Arbeitstempo selbst zu bestimmen.	4538		3.07	1.409	0	5

Tabelle 13 fortgesetzt von vorheriger Seite

Variable	N	%	Mittelwert	Std. Abw.	Min	Max
Bei der Arbeit ist es möglich, die Mittel und Methoden der Ausführung selbst zu bestimmen.	4544		3.12	1.318	0	5
<b>Zielvereinbarungen</b>	3959	-	1.75	1.077	0	3
Es gab keine Zielvereinbarungen	931	23.5	-	-	-	-
immer geringer	108	2.7	-	-	-	-
blieb eher gleich	1921	48.5	-	-	-	-
immer umfangreicher	998	25.2	-	-	-	-
<b>Selbstkoordination</b>	4362	-	0.64	0.188	0	1
<b>Räumliche Entgrenzung</b>						
<b>Arbeit im Home Office</b>	4305	-	0.16	0.363	0	1
Ja	674	15.6	-	-	-	-
Nein	3632	84.4	-	-	-	-
<b>Mobiles Arbeiten am Weg zur/von der Arbeit</b>	4342	-	0.11	0.312	0	1
Ja	475	10.9	-	-	-	-
Nein	3867	89.1	-	-	-	-
<b>Möglichkeit zum Abruf berufsbezogener Daten</b>	3855	-	0.43	0.414	0	1
<b>Anerkennung</b>	4252	-	0.55	0.007	0	1
Ja	2348	55.2	-	-	-	-
Nein	1904	44.8	-	-	-	-
<b>Selbstoptimierungsindex</b>	3019	-	0.45	0.148	0	1
Einzelne Bestandteile des Index						
<b>Abruf von E-Mail außerh. der Arbeitszeit</b>	3654	-	0.26	0.251		
nie	1441	39.4	-	-	-	-
manchmal	1678	45.9	-	-	-	-
oft	444	12.2	-	-	-	-
immer	91	2.5	-	-	-	-

Tabelle 13 fortgesetzt von vorheriger Seite

Variable	N	%	Mittelwert	Std. Abw.	Min	Max
<b>Erreichbarkeit außerh. der Arbeitszeit</b>	4189	-	0.51	0.392	0	1
nicht erreichbar	1163	27.8	-	-	-	-
manchmal	556	13.3	-	-	-	-
oft	854	20.4	-	-	-	-
immer	1616	38.6	-	-	-	-
<b>Offener Urlaubsanspruch</b>	4096	-	0.24	0.162	0	1
kein Urlaub	148	3.6	-	-	-	-
weniger als 1/2 des Jahresurlaubs	862	21.0	-	-	-	-
mehr als 1/2 des Jahresurlaubs	836	20.4	-	-	-	-
mehr als ein Jahresurlaub	2251	55.0	-	-	-	-
<b>Arbeiten trotz Krankheit</b>	4428	-	0.52	0.310	0	1
keine	638	14.4	-	-	-	-
niedrig	1375	31.0	-	-	-	-
mittel	1678	37.9	-	-	-	-
hoch	738	16.7	-	-	-	-
<b>Weiterbildung außerh. der Arbeitszeit</b>	4105	-	0.39	0.439	0	1
nein	2160	52.6	-	-	-	-
ja, mit Kosteneübernahme	268	6.5	-	-	-	-
ja, teilweise Kostenübernahme	555	13.5	-	-	-	-
ja, keine Kostenübernahme	1122	27.3	-	-	-	-
<b>Leistungsambitionen</b>	4400	-	0.74	0.188	0	1
nicht vorhanden	34	0.8	-	-	-	-
gering	297	6.7	-	-	-	-
mittel	1733	39.4	-	-	-	-
hoch	2335	53.1	-	-	-	-

Tabelle 13: Übersicht der verwendeten Variablen (gewichtet)

Variablen	Selbstoptimierungsindex
Geschlecht (ref.= weiblich)	
männlich	-0.001 (0.006)
Altersgruppen (ref.= 15-24 Jahre)	
25-34 J.	-0.004 (0.010)
35-44 J.	-0.009 (0.010)
45-54 J.	-0.005 (0.010)
55-64 J.	-0.012 (0.012)
Anstellungsart (ref.= Vollzeit)	
Teilzeit	-0.011 (0.008)
Branche (ref.= Handel)	
Bauwesen	0.020 (0.015)
Gesundheitswesen	0.071*** (0.011)
Tourismus	0.058*** (0.020)
Industrie	0.018* (0.011)
Geld- & Versicherungswesen	0.015 (0.013)
Güter- & Personenbeförderung	0.057*** (0.020)
Bildungs- & Sozialwesen	0.073*** (0.013)
Sonstige	0.026** (0.013)
Öffentliche Verwaltung	0.052*** (0.018)
IKT & Medien	0.048** (0.020)
Bildung (ref.= Pflichtschule)	
Lehre	0.001 (0.010)
Fach-/Handelsschule	-0.006 (0.012)
Matura	0.008 (0.011)
Universität/Fachhochschule	0.005 (0.012)

Tabelle 14 fortgesetzt von vorheriger Seite

Identifikation mit Arbeit	0.023*** (0.004)
Anerkennung (ref.= keine Anerkennung)	-0.017 (0.013)
keineAnerkennung#Identifikation mit Arbeit	0.000 (0.000)
Anerkennung#Identifikation mit Arbeit	0.008 (0.006)
Zeitliche Entgrenzung	0.036*** (0.004)
keineAnerkennung#Zeitliche Entgrenzung	0.000 (0.000)
Anerkennung#Zeitliche Entgrenzung	0.003 (0.006)
Selbstorganisation	-0.012*** (0.004)
keineAnerkennung#Selbstorganisation	0.000 (0.000)
Anerkennung#Selbstorganisation	0.008 (0.005)
Zugriff auf Unternehmensdaten	0.107*** (0.011)
keineAnerkennung#Zugriff auf Untern.daten	0.000 (0.000)
Anerkennung#Zugriff auf Untern.daten	-0.019 (0.015)
Zielvereinbarungen (ref.= keine) geringerer Umfang von Zielver.	0.004 (0.024)
gleichgebliebener Umfang von Zielver.	-0.022** (0.010)
gestiegener Umfang von Zielver.	-0.004 (0.011)
keineZielver.#keineAnerkennung	0.000 (0.000)
geringerZielver.#keineAnerkennung	0.000 (0.000)
gleichZielver.#keineAnerkennung	0.000 (0.000)
geringerZielver.#Anerkennung	-0.013 (0.037)
gleichZielver.#keineAnerkennung	0.000 (0.000)
gleichZielver.#Anerkennung	0.025*

Tabelle 14 fortgesetzt von vorheriger Seite

	(0.014)
gestiegeneZielver.#keineAnerkennung	0.000 (0.000)
gestiegeneZielver.#Anerkennung	0.031** (0.015)
Home Office	0.038*** (0.013)
keinHome#keineAnerkennung	0.000 (0.000)
keinHome#Anerkennung	0.000 (0.000)
HomeOffice#keineAnerkennung	0.000 (0.000)
HomeOffice#Anerkennung	-0.014 (0.017)
Mobiles Arbeiten	0.048*** (0.013)
keinMobil#keineAnerkennung	0.000 (0.000)
keinMobil#Anerkennung	0.000 (0.000)
Mobil#keineAnerkennung	0.000 (0.000)
Mobil#Anerkennung	-0.001 (0.018)
Konstante	0.367*** (0.017)
n	2,216
adj. R-Quadrat	0.290

Tabelle 14: Vollständige Darstellung der Regressionstabelle der Selbstoptimierung unter Berücksichtigung von Subjektivierung und Interaktionseffekten (*Standardabweichung in Klammern; \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$* )