

Der Einfluss einer flexiblen Arbeitszeit-Gestaltung auf das Burnout-Risiko unselbständig Erwerbstätiger

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Andreas Trantura, BA

1610683041

Begutachterin: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Margit Kanka, MA

Seiersberg-Pirka, Mai 2018

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

12. Mai 2018

Unterschrift

Zusammenfassung

Das Thema Arbeitszeitflexibilität hat in den vergangenen Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Unternehmen erhoffen sich eine Stärkung der ArbeitgeberInnen-Marke sowie Flexibilität im globalen Wettbewerb, während MitarbeiterInnen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und folgender Stressbewältigung erwarten. Gerade im Kontext der beruflichen Überlastung taucht dabei immer wieder das Burnout-Syndrom in den Medien und der Gesellschaft auf. Beschrieben wird dieses als schleichender Prozess, der zur emotionalen, körperlichen und geistigen Erschöpfung führt. Das Ziel der vorliegenden Master-Arbeit ist es, einen etwaigen Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und dem Risiko, am Burnout-Syndrom zu erkranken, festzustellen. Eine Ursachenforschung zum Burnout-Syndrom sowie die Erarbeitung verschiedenster flexibler Arbeitszeitarrangements erfolgt zu Beginn. Die theoretische Erforschung der gesundheitlichen Relevanz selbstbestimmter Arbeitszeiten stärkt deren Bedeutung als Burnout-Prävention. Die Burnout-Symptomatik wird durch Erörterung von Ursachen, Verlauf sowie Möglichkeiten der Messung durch eine Literaturrecherche erarbeitet. Die Forschungen im empirischen Teil zeigen, dass ein hohes Ausmaß an flexibler Arbeitszeitgestaltung präventiv gegen Burnout wirken kann. Dabei scheint, dass der Handlungsspielraum sowie die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz diesen Zusammenhang positiv verstärken.

Schlüsselbegriffe: Burnout, flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitmodelle, soziale Unterstützung, Handlungsspielraum, organisationales Commitment

Abstract

Flexitime has become increasingly important in recent years. Companies hope to strengthen their employer brand and flexibility in global competition, while employees expect a better work-life balance and better stress management. Especially in the context of occupational overload, the burnout syndrome keeps appearing in the media and in society. The burnout syndrome is described as a creeping process that leads to emotional, physical and mental exhaustion. The aim of the present master thesis is to determine a possible correlation between the perceived flexibility in working time and the risk of developing burnout syndrome. A causal research of burnout syndrome as well as determination of various flexible working time arrangements takes place at the beginning. The theoretical investigation of the health relevance of self-determined working hours strengthens their importance as burnout prevention. The burnout symptoms are developed by discussing the causes, course and possibilities of the measurement through literature research. The research in the empirical part shows that a high degree of flexible working time can be preventative against burnout. It seems that the scope of action and the social support in the workplace have a positive supporting effect.

Keywords: burnout, flexitime, working time models, social support, room for maneuver, organizational commitment

Danksagung

An dieser Stelle bedanke ich mich bei all jenen Menschen, die mich bei der Erstellung meiner Masterarbeit unterstützt haben.

Besonderer Dank gilt meiner Betreuerin Fr. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Margit Kanka, MA, die stets ein offenes Ohr für alle Fragen und Anliegen hatte und mir mit konstruktiven Ratschlägen zur Seite stand.

Ich danke meiner Familie und meinen Freunden für Ihre Unterstützung, Geduld und Motivation während dieser nicht immer einfachen Zeit.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Bedeutung von Burnout im Kontext der flexiblen Arbeitszeitgestaltung	2
1.2	Zielsetzung und Forschungsfragen	5
1.3	Methodik und Vorgehensweise.....	6
2	Theoretischer Teil	8
2.1	Flexible Arbeitszeit	8
2.1.1	Definition des Begriffs flexible Arbeitszeit.....	8
2.1.2	Gründe für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit	10
2.1.3	Formen der flexiblen Arbeitszeit.....	12
2.1.4	Die gesundheitliche Bedeutung flexibler Arbeitszeit	15
2.1.5	Der Zusammenhang zwischen Commitment und flexibler Arbeitszeit	16
2.1.6	Abgrenzung zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes	18
2.2	Burnout	19
2.2.1	Herausforderungen in der Definition von Burnout.....	19
2.2.2	Die Ursachen des Burnout-Syndroms	21
2.2.2.1	Persönlichkeitszentrierte Ursachen von Burnout.....	21
2.2.2.2	Sozial-, arbeits- und organisationsrelevante Ursachen von Burnout	23
2.2.3	Verlauf und Symptome des Burnout-Syndroms.....	25
2.2.3.1	Phasen und Symptome nach Freudenberger und North ...	25
2.2.3.2	Phasen und Symptome nach Edelwich und Brodsky	28
2.2.3.3	Phasen und Symptome nach Maslach und Jackson	30
2.2.3.4	Zusammenfassung der Burnout-Symptomatik	31
2.2.4	Messung, Diagnose und Differentialdiagnostik von Burnout.....	33
2.2.4.1	Maslach Burnout Inventory nach Maslach und Jackson....	35

2.2.4.2	Tedium Measure nach Pines, Aronson und Kafry	35
2.2.4.3	Shirom-Melamed Burnout Measure nach Shirom und Melamed	36
2.2.5	Der Zusammenhang zwischen Ressourcen am Arbeitsplatz und Burnout	37
2.2.5.1	Handlungsspielraum	37
2.2.5.2	Soziale Unterstützung und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz	38
2.2.6	Burnout-Prävention und Burnout-Intervention	38
3	Empirischer Teil	41
3.1	Forschungsfrage und Hypothesen.....	41
3.2	Untersuchungsdesign.....	43
3.3	Fragebogen.....	44
3.3.1	Struktur des Fragebogens.....	44
3.3.2	Einleitung des Fragebogens.....	45
3.3.3	Hauptteil des Fragebogens	46
3.3.3.1	Flexible Arbeitszeitgestaltung	46
3.3.3.2	Commitment	46
3.3.3.3	Ressourcen	47
3.3.3.4	Burnout MBI-GS-D	47
3.3.4	Schlussteil des Fragebogens	48
3.3.5	Angewendete Skalen	49
3.3.6	Pretest	50
3.4	Durchführung der empirischen Untersuchung	51
3.5	Geplante und tatsächliche Stichprobe	51
3.6	Vorbereitende Skalenanalysen.....	58
3.7	Hypothese 1	59
3.7.1	Skalenbildung ‚Flexible Arbeitszeit‘	59
3.7.2	Skalenbildung ‚Commitment‘	60

3.7.3	Ergebnis Hypothese 1	61
3.8	Hypothese 2	62
3.8.1	Ergebnis Hypothese 2	63
3.9	Hypothese 3	63
3.9.1	Skalenbildung ‚emotionale Erschöpfung‘	63
3.9.2	Skalenbildung ‚berufliche Leistungsfähigkeit‘	64
3.9.3	Skalenbildung ‚Zynismus‘	65
3.9.4	Gruppenbildung Burnout-Risiko	66
3.9.5	Ergebnis Hypothese 3	67
3.10	Hypothese 4	70
3.10.1	Skalenbildung ‚Handlungsspielraum‘	70
3.10.2	Ergebnis Hypothese 4	70
3.11	Hypothese 5	71
3.11.1	Skalenbildung ‚soziale Unterstützung‘	71
3.11.2	Ergebnis Hypothese 5	72
4	Interpretation und Diskussion der Ergebnisse	73
4.1	Limitierung der Forschungsergebnisse	73
4.2	Conclusio und Implikationen für die Praxis	74
	Literaturverzeichnis	78
	Abkürzungsverzeichnis	88
	Abbildungsverzeichnis	89
	Tabellenverzeichnis	90
	Anhang A: Rohdaten	91
	Anhang B: Kodierungsliste	114
	Anhang C: SPSS-Tabellen	118
	Anhang D: Fragebogen	126

1 Einleitung

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Bereits seit einem Jahrhundert sind klare Strukturverschiebungen bei Beschäftigungsgruppen erkennbar. Die Wissensarbeit im tertiären Sektor wie Dienstleistungen, Handel und Verkehr nimmt stetig zu, während der Rückgang von Beschäftigten im primären und sekundären Sektor bei Landwirtschaft und Handwerk fortschreitet. In den letzten Jahrzehnten veränderte sich die moderne Arbeitswelt durch die Globalisierung dabei in einem besonders rasanten Tempo, wodurch sich massive Auswirkungen auf die Bedingungen der Arbeit ergeben. Innovationen werden vorangetrieben und der Wettbewerb für Unternehmen in einem zunehmend globalisierten ökonomischen Umfeld wird stetig herausfordernder. Kürzere und dynamischere Produktionszyklen erfordern hochqualifizierte und flexible MitarbeiterInnen, von denen unternehmerisches Denken zur Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele erwartet wird. Die von MitarbeiterInnen in der Berufsausbildung erlernten Fähigkeiten reichen häufig nicht aus, wenn Fähigkeiten in der Kommunikation, Führung oder dem Konfliktmanagement gefordert werden. Diese stetig wechselnden Marktbedingungen und gestiegenen Anforderungen an Flexibilität führen zu einer allgegenwärtigen Arbeitsplatzunsicherheit für MitarbeiterInnen, welche einen wesentlichen Einfluss-Faktor für die psychische Gesundheit von MitarbeiterInnen darstellt (Hillert & Marwitz, 2006, 202 f.).

Die Thematik der psychischen Gesundheit von MitarbeiterInnen stellt dabei ein aktuelles Thema im betrieblichen Gesundheitsmanagement von Unternehmen sowie der Gesellschaft dar. So etwa das Burnout-Syndrom, welches als langfristiger, negativer und affektiver Zustand bezeichnet wird, der durch emotionale, körperliche und kognitive Erschöpfung beschrieben werden kann (Bianchi & Schonfeld, 2016, S. 1). Diese besondere Relevanz und Aktualität belegt die Studie des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2006, S. 1), welche das Auftreten der Häufigkeit des Burnout-Syndroms unter 908 Personen in Österreich untersuchte. Insgesamt schätzten 455 Frauen und 453 Männer ihr aktuelles Burnout-Stadium durch einen Selbstbeurteilungstest ein. Während 52 Prozent der Befragten durch das Erhebungsinstrument als gesund eingeschätzt wurden, befanden sich bereits 36 Prozent in einem Vorstadium des Burnout-Syndroms. In dieser Phase kann die unerkannte Überforderung und Überlastung auf Körper und Seele einwirken. Eigene Bedürfnisse und Beziehungen werden dabei zunehmend vernachlässigt. Es fehlen Kompensationsmechanismen wie Freizeitaktivitäten, da diesen weniger aktiv nachgegangen wird. Erste Einschlafstörungen können zu einer erhöhten Reizbarkeit und inneren Spannungszuständen führen. Acht Prozent der Stichprobe befanden sich im Erkrankungsstadium, in welchem die nun bewusste

Überlastung bereits zu unspezifischen psychosomatischen Störungen führen kann. Individuen zentrieren sich dabei noch stärker auf die Arbeit, die soziale Isolierung kann zunehmen. Vier Prozent wurden dem Krankheitsbild der Depression zugeordnet. Dabei manifestieren sich körperliche Erkrankungen, Aussichtlosigkeit dominiert den Alltag und die Arbeitsfähigkeit ist kaum mehr gegeben (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2006, S. 16).

Die vorliegende Master-Arbeit greift die Aktualität der psychischen Gesundheit von MitarbeiterInnen auf und diskutiert moderne, flexible Arbeitszeit-Formen und deren positiven Einfluss auf das Burnout-Risiko unselbständig erwerbstätiger Personen. Im Kontext der Förderung der Gesundheit von MitarbeiterInnen, werden in der Literatur auch die Begriffe Commitment, Handlungsspielraum und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz genannt, deren Einflüsse auf das Thema der vorliegenden Masterarbeit untersucht werden. Im ersten Kapitel wird die Problemstellung erörtert und zur Relevanz des Themas hingeführt. Nachfolgend werden die Zielsetzung und die Forschungsfragen sowie die Methodik und Vorgehensweise zur Beantwortung dieser dargestellt.

1.1 Problemstellung und Bedeutung von Burnout im Kontext der flexiblen Arbeitszeitgestaltung

In der breiten und öffentlich wirksamen Diskussion über die Medienberichterstattung werden psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt oftmals mit dem Burnout-Syndrom erklärt und zusammengefasst. Dass diese ganzheitliche Darstellung nicht richtig ist, wird etwa durch das Klassifikationssystem der Weltgesundheitsorganisation gezeigt, in welcher Burnout nicht offiziell als Krankheit angeführt wird, sondern lediglich als Faktor, welcher die Lebensumstände negativ beeinflussen kann (Roschker, 2014, 5f.). In der aktuellen Version, dem ICD-10-GM-2018 ist Burnout unter den Z-Diagnosen, als Z73 geführt. Personen denen Burnout zugeschrieben wird, haben demnach Probleme und Schwierigkeiten in der Lebensbewältigung (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2018, S. 1). Eine Ursache für die undifferenzierte Darstellung in der Öffentlichkeit ist begründet in der Vielfältigkeit der Symptome des Burnout-Syndroms, welches der Stresspathologie zuzuordnen ist. Dieser Symptomverband des Burnout-Syndroms beinhaltet unter anderem Müdigkeit, Reizzustände oder eine anhaltende Schwächung des Immun-Systems, welche zur völligen physischen und psychischen Erschöpfung führen können. Die Bedeutsamkeit der Thematik und einer frühzeitigen Erkennung des Syndroms zeigt sich an den volkswirtschaftlichen respektive realwirtschaftlichen Kosten für die Behandlung. In einem frühzeitigen Diagnosestadium belaufen sich die Kosten in Österreich auf € 1.500 – € 2.300 pro Fall, während sich diese

bei späterer Erkennung bereits auf bis zu € 90.000 – € 130.000 pro PatientIn belaufen können. Da die Kosten von Burnout nicht direkt erhoben werden konnten, sondern aufgrund von theoretischen Verlaufszenarien kalkuliert wurden, ist die Aussagekraft der genannten Zahlen limitiert. Während etwa eine frühe Diagnose von Burnout im theoretischen Modell eine kurze Behandlungszeit von wenigen Wochen ergeben könnte, ist bei späteren Diagnosen davon auszugehen, dass PatientInnen bis zu drei Jahre in Behandlung sein könnten. So wurde in der Studie angenommen, dass bei Früherkennung und niedriger Ausprägung des Burnouts, zehn Stunden Psychotherapie als Behandlung ausreichend wären. Bei einer späteren Diagnose hingegen können die Kosten durch Spitalsaufenthalte, Rehabilitation, Arbeitsausfall, Medikamente, FachärztInnen-Begleitung und die Reintegration in den Arbeitsplatz, steigen (Johannes Kepler Universität Linz, 2013, S. 29).

Litzcke und Schuh (2010, 166f.) sehen Ursachen für das Burnout-Syndrom in situativen und personellen Faktoren. Dabei steht zu Beginn oftmals ein neuer Abschnitt im Leben einer Person wie ein Studienbeginn, eine neue Arbeitsstelle, eine neue Position im Unternehmen oder eine Doppelbelastung durch Studium neben Vollzeit-Tätigkeit. Kommt es dann zu Stress und finden Personen keinen Ausweg aus ihrer Situation, kann sich Hilflosigkeit in Bezug auf die spezielle Situation, welche sich fortschreitend auf weitere Lebensbereiche des Individuums überträgt, entwickeln. Zu den Variablen, welche in den Burnout-Prozess einfließen, zählen individuelle Faktoren wie emotionale Instabilität, geringe Selbstachtung oder Selbstüberforderung. Situationelle Bedingungen im Arbeitsumfeld sind unter anderem eine stetige Arbeitsüberlastung, Rollenkonflikte oder ein Mangel an notwendigen Informationen. Dabei warnt der OECD Beschäftigungsausblick, speziell für Österreich, vor den jüngsten Entwicklungen, welche zeigen, dass die Belastungen in der Arbeitswelt wie Zeitdruck und lange Arbeitszeiten nur durch vorhandene Ressourcen im Sozialbereich, Lernmöglichkeiten sowie einer Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz, zu bewältigen sind (Organisation for Economic Co-operation, 2014, S. 2).

Joyce, Pabayo, Critchley und Bambra (2010, S. 1) zeigten in einer Metaanalyse von zehn Studien, dass eine von Unternehmen gewährte größere Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung eine geeignete Maßnahme ist, um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, da sie positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von MitarbeiterInnen wirken kann. Eine Senkung des Blutdrucks, Reduzierung von Müdigkeit und bessere Schlafqualität kann sich bei SchichtarbeiterInnen ergeben, die teilweise die Einteilung von Schichtdiensten mitbestimmen können.

Eine Flexibilisierung von Arbeitszeit kann in verschiedensten Ausführungen geschehen und ist einer der ‚Megatrends‘ in fortgeschrittenen Arbeitsmärkten. Geprägt sind die verschiedenen Flexibilitäts-Formen durch eine Selbstbestimmung von MitarbeiterInnen hinsichtlich der Dauer, Lage und des täglichen Ausmaßes der Arbeitszeit (Bährle, 2003, S. 303). MitarbeiterInnen wird folglich eine bessere Möglichkeit zur Abstimmung von Beruf, Familie und Freizeit ermöglicht. Zudem können Wünsche bei den persönlichen Präferenzen der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Als weiterer positiver Effekt soll dadurch die Belastung am Arbeitsplatz reduziert werden und zu einem verringerten Stress-Level führen, wodurch die Burnout-Gefährdung gesenkt werden kann (Zülch, 2013, 23f.). Halpern (2005, S. 157) ergänzt, dass die Möglichkeiten der flexiblen Zeiteinteilung besonders von Eltern geschätzt werden, da diese nicht nur ihre eigenen, sondern auch Bedürfnisse der Kinder berücksichtigen müssen.

Hicks und Klimoski (1981, 334f.) können in ihrer Studie keinen Vorteil von flexibler Arbeitszeit-Gestaltung bzgl. der Arbeitszufriedenheit bestimmen. Sie verglichen die Daten von zwei Unternehmen in den Vereinigten Staaten von Amerika, deren MitarbeiterInnen zu den wahrgenommenen Vorteilen von Arbeitszeit-Flexibilität befragt wurden. Dabei legten sie bei der Unternehmensauswahl besonderen Wert auf Heterogenität hinsichtlich Branche, Größe oder der verschiedenen Tätigkeitsprofile, um ein aussagekräftiges Ergebnis zu erhalten. MitarbeiterInnen wurden in der Untersuchung in zwei Gruppen geteilt, jene mit der Möglichkeit Arbeitszeiten teilweise selbst zu bestimmen und jene mit starren Arbeitszeitvorgaben. Konträr zu bislang durchgeführten Forschungen zeigte die schriftliche Befragung ($N = 210$), dass es zwischen den beiden Gruppen keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich des Faktors Arbeitszufriedenheit gab, der als Prädiktor für eine Burnout-Gefährdung gilt.

Munsch (2016, 1568f.) ergänzt, dass die Möglichkeit der variablen Bestimmung der Arbeitszeit zu Rollenkonflikten führen kann, wodurch wiederum die Gefahr, am Burnout-Syndrom zu erkranken, steigt. So wird von ManagerInnen und Führungspersonal im klassischen Rollen- und Idealbild erwartet, dass diese frühzeitig den Arbeitstag beginnen, spät abends das Büro verlassen und berufliche Termine außerhalb der Geschäftsräume nur ansetzen, wenn diese zwingend notwendig sind. MitarbeiterInnen, die dieses Rollenbild erfüllen, wird eher ein Karriereaufstieg im Unternehmen zugeschrieben als Personal, welches diesem Idealbild nicht folgt. Zudem ist bei flexiblen Arbeitszeiten die Gefahr gegeben, dass Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verschwimmen, berufliche Aufgaben Überhand nehmen und sich negativ auf die Gesundheit von MitarbeiterInnen auswirken können. Das veränderte Kommunikationsverhalten durch Social Media, Smartphones und Tablets verstärkt die Schwierigkeit in der Trennung von Arbeit und

Freizeit durch die stetige Erreichbarkeit (Haubl, Hausinger & Voß, 2013, S. 140). Die Querschnittstudie ($N = 4371$) von Hämmig, Gutzwiller & Bauer (2009, 10f.), veranschaulicht, inwiefern arbeitsbezogene Faktoren wie Anzahl und Ausmaß an getätigten Überstunden, hierarchische Position im Unternehmen, Arbeitsplatzunsicherheit oder die Pendeldauer zum Unternehmenssitz Einfluss auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erwerbstätiger Personen haben. Dabei zeigte sich, dass MitarbeiterInnen in höheren Positionen mit flexiblen Beginn- und Endzeiten der täglichen Arbeit größere Schwierigkeiten in der Trennung zwischen Familie und Beruf haben, wodurch psychische Belastungen steigen können.

1.2 Zielsetzung und Forschungsfragen

Unternehmen sind auf gesunde MitarbeiterInnen und deren Bereitschaft zur Leistungserbringung angewiesen. Der gesamte Prozess der Wertschöpfung in Unternehmen ist mit der Bereitwilligkeit zur Leistungserbringung von MitarbeiterInnen verbunden. Krankheiten und deren Folgen verursachen für die Gesellschaft und Wirtschaft erhebliche Kosten. Ein gesundes und motiviertes Personal zu haben, zählt daher zu den wichtigsten Unternehmensinteressen und Erfolgsfaktoren (Lalouschek & Kainz, 2008, S. 6).

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit soll also für MitarbeiterInnen eine Möglichkeit sein, die *Work-Life-Balance* zu optimieren und Erholungsphasen von der Arbeit zu nehmen, wenn diese benötigt werden, während Unternehmen sich dadurch eine höhere Produktivität sowie stärkere Bindung an das Unternehmen erhoffen. Gefahren für das psychische Wohlbefinden für MitarbeiterInnen bestehen dabei jedoch in der Trennung zwischen Privat- und Berufsleben und auftauchenden Rollenkonflikten (Halpern, 2005, 164f.; Hillert & Marwitz, 2006, 280f.). Eine wesentliche Komponente in Bezug auf die gesundheitlichen Auswirkungen ist dabei die Selbstbestimmung durch MitarbeiterInnen. Ist eine flexible Arbeitszeit-Gestaltung geprägt durch eine hohe Variabilität und gleichzeitig geringen Einfluss durch ArbeitnehmerInnen, können sich negative gesundheitliche Effekte wie Schlafstörungen oder Magen-Darm-Beschwerden, zeigen (Ulich, 2011, S. 543).

Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, zu untersuchen, inwiefern das Ausmaß einer flexiblen Arbeitszeit-Gestaltung hinsichtlich Selbstbestimmung der Lage und Dauer durch MitarbeiterInnen, zur Gesundheitsförderung und folgend geringerem Burnout-Risiko beiträgt. Daraus leitet sich die zentrale Forschungsfrage ab:

Welchen Einfluss hat eine flexible Arbeitszeit-Gestaltung auf das Burnout-Risiko?

Weitere interessante Aspekte hinsichtlich der zentralen Forschungsfrage stellen der Handlungsspielraum und die Zusammenarbeit im Unternehmen dar und sollen daher in der vorliegenden Masterarbeit beleuchtet werden. Dabei kann sich ein hohes Maß an Autonomie in der Arbeitsgestaltung wie etwa Wahlmöglichkeiten des Arbeitsstiles, der Vorgehensweise, Wahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsziele, soziale Unterstützung am Arbeitsplatz und eine partnerschaftlich kollegial empfundene Zusammenarbeit positiv auf die Gesundheit und Motivation von MitarbeiterInnen auswirken (Ulich, 2011, S. 678ff.). Eine weitere Forschungsfrage lautet daher:

Wird der Zusammenhang zwischen einer flexiblen Arbeitszeit-Gestaltung und dem Burn-out-Risiko durch den Handlungsspielraum oder der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz beeinflusst?

In diesem Kontext sollen in der vorliegenden Masterarbeit weitere Themen diskutiert werden. Als Commitment wird die Bindung von MitarbeiterInnen an respektive die Verbundenheit mit ihrem Unternehmen bezeichnet. Dieses Gefühl der Zugehörigkeit kann durch individuell gestaltbare Arbeitsbedingungen, wie die Arbeitszeit, gesteigert werden (Allen & Meyer, 1990, S. 14). Eine weitere Forschungsfrage lautet somit:

Welcher Zusammenhang besteht zwischen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung und dem Commitment von MitarbeiterInnen an das Unternehmen?

Somit wird in dieser Master-Arbeit der in der Literatur nicht eindeutige Zusammenhang zwischen flexibler Arbeitszeit-Gestaltung und der Burnout-Gefährdung erörtert. Etwaige Einfluss-Faktoren wie die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz und der Handlungsspielraum von MitarbeiterInnen werden berücksichtigt. Zudem werden die empfundene soziale Unterstützung und die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz beleuchtet. Folgend sollen konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen zur Burnout-Prävention abgeleitet werden.

1.3 Methodik und Vorgehensweise

Die vorliegende Master-Arbeit besteht aus zwei Hauptbereichen, einem Theorie- und einem Forschungsteil. Zu Beginn werden im Theorieteil die relevanten theoretischen Grundlagen und Inhalte beleuchtet, welche aus einer umfassenden Literaturrecherche in wissenschaftlichen Publikationen, fachspezifischen Büchern und Zeitschriften sowie Gesetzestexten stammen. Durch die theoretische Recherche in Kapitel 2 sollen der aktuelle Stand der wissenschaftlichen Forschung zum Thema sichergestellt und die Basis für den darauffolgenden empirischen Teil geschaffen werden.

Kapitel 2 befasst sich mit der Beschreibung in der Praxis gängiger Formen flexibler Arbeitszeitgestaltungen sowie den gesetzlichen Grundlagen. Dabei werden jeweils Chancen sowie Risiken für Unternehmen und MitarbeiterInnen thematisiert. Die verschiedenen Modelle der flexiblen Arbeitszeit-Gestaltung sollen dabei hinsichtlich deren gesundheitsrelevanter Aspekte näher betrachtet werden. Abgrenzungen zu verwandten Begriffen moderner Arbeitszeitgestaltung wie der örtlichen Flexibilität werden vorgenommen. Folgend werden die theoretischen Grundlagen zu Burnout umfassend bestimmt. Dabei wird nach Vorstellung der in der Literatur vorhandenen Definitionen die Frage erläutert, ob Burnout eine Krankheit im gesundheitswissenschaftlichen Kontext ist. Die Ursachen für das Phänomen Burnout werden in zwei Teile gegliedert, die inneren und äußeren Faktoren. Darauf aufbauend werden Verlauf und Symptome des Burnout-Syndroms anhand verschiedener Modelle erklärt. Die Messinstrumente werden historisch beleuchtet und kritisch hinterfragt. Zum Abschluss des Kapitels wird der Zusammenhang zwischen Burnout und Ressourcen am Arbeitsplatz, wie die soziale Unterstützung und der Handlungsspielraum, erörtert.

Nach der Erörterung der theoretischen Grundlagen zum Thema, wird zu Kapitel 3 übergegangen, den empirischen Teil der vorliegenden Masterarbeit. Nach Vorstellung der Forschungsfrage und Herleitung der Hypothesen wird das Untersuchungsdesign vorgestellt. Zur Beantwortung der aufgestellten Hypothesen wurde eine quantitative Online-Befragung durchgeführt, deren Resultate mithilfe von IBM SPSS Statistics (Version 24) ausgewertet und in weiterer Folge diskutiert werden.

Abschließend werden in Kapitel 4 die Erkenntnisse aus dem theoretischen und empirischen Teil zusammengefasst. Dabei sollen kritische Aspekte hinsichtlich der Grenzen der Studie einfließen und konkrete Maßnahmen für die praktische Umsetzung abgeleitet werden.

2 Theoretischer Teil

2.1 Flexible Arbeitszeit

Dieser Teil der Arbeit widmet sich den theoretischen Grundlagen der flexiblen Arbeitszeit-Gestaltung. Zunächst wird der Begriff flexible Arbeitszeit für die vorliegende Masterarbeit erläutert. Nachfolgend werden Gründe für eine Flexibilisierung von Arbeitszeit, sowie deren Formen, genannt. Auf die gesundheitliche Bedeutung und den besonderen Zusammenhang zu Commitment von MitarbeiterInnen an das Unternehmen wird näher eingegangen. Abschließend erfolgt eine Abgrenzung zum verwandten Begriff der flexiblen Arbeitsort-Wahl.

2.1.1 Definition des Begriffs flexible Arbeitszeit

Der allgemeine Begriff der Flexibilität wird im Zusammenhang mit Unternehmen und dessen MitarbeiterInnen als notwendige Maßnahme zur Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit genannt. Eine einheitliche Definition für Flexibilität gibt es jedoch nicht. Unter der Berücksichtigung des Kontexts des Personaleinsatzes ist dieser gekennzeichnet durch die flexible Nutzung von Arbeitszeit hinsichtlich Prozessen, Systemen und Humanressourcen. Diese Potentiale in den Arbeitszeitressourcen dienen der Bewältigung extern oder intern induzierter Veränderungen, unter Berücksichtigung der Organisationsziele (Schmicker, Wagner, Glöckner, Großholz, Richter & Voigt, 2013, S. 7). Olfert (2010, S. 197) definiert dabei den Personaleinsatz als den auszuführenden Arbeitsinhalt, die Wahl des Arbeitsortes sowie die Gestaltung der Arbeitszeit.

Die Zeit zwischen dem Beginn und dem Ende der Arbeit ohne Pausen wird als Arbeitszeit definiert. Die Wegzeit zur Arbeitsstätte sowie von der Arbeitsstätte nach Hause gilt dabei nicht als Arbeitszeit, insofern diese nicht durch dienstliche Wege wie ein berufliches Meeting unterbrochen wird. Sobald ArbeitnehmerInnen an jenem Ort eintreffen, an welchem Sie ihre Arbeitsleistung verüben, beginnt die Arbeitszeit. Als rechtliche Grundlage für die Arbeitszeit gilt das Arbeitszeitgesetz, welches alle echten Arbeitsverhältnisse auf Vertragsbasis umfasst. Dabei sind diese Verträge gekennzeichnet durch persönliche, als auch wirtschaftliche Abhängigkeit, wodurch selbstständig erwerbstätige Personen nicht dem Arbeitszeitgesetz unterliegen. Differenziert wird zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen, welche in Fixzeitmodelle und flexible Arbeitszeitmodelle kategorisiert werden können. In einem fixen Zeitmodell wird die Arbeitszeit gleichteilig auf die Wochentage verteilt, wohingegen flexible Arbeitszeitmodelle mehr individuellen Gestaltungsraum vorsehen (Ghahramani, 2015, S. 11ff.).

Eine Arbeitszeit wird dann als flexibel bezeichnet, wenn sie ständig verändert und angepasst werden kann. Die Abwandlung bezieht sich dabei immer auf die zeitliche Lage sowie die Dauer der Arbeitszeit, was auch als ‚Flexzeit‘ oder ‚Flexitime‘ bezeichnet werden kann. Dabei besteht die Änderungsmöglichkeit je nach Vereinbarung einseitig für ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen oder im beiderseitigen Einverständnis (Bährle, 2003, S. 303). Böhm, Sonderegger, Lass (2010, S. 15ff.) kritisieren, dass unter dem Begriff der flexiblen Arbeitszeit auch die Veränderung der räumlichen Lage verstanden werden kann, wenn diese Veränderung dauerhaft ist. Dies tritt ein, wenn die zu verrichtende Arbeitsleistung regelmäßig räumlich entfernt von dem Unternehmensstandort des oder der ArbeitgeberIn durchgeführt wird. Dadurch überschneiden sich die beiden Begriffe Arbeitsort und Arbeitszeit, welche vertraglich und rechtlich jedoch unterschiedlich zu betrachten sind.

Olfert (2010, S. 185ff.) beschreibt, dass der Arbeitsort von MitarbeiterInnen als Arbeitsplatz gesehen wird, an welchem die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung verrichtet wird. Die Arbeitszeit hingegen kann unabhängig vom Ausführungsort hinsichtlich Lage und Dauer gestaltet werden. Thompson, Payne und Taylor (2015, S. 729) sehen die flexible Arbeitsort- und Arbeitszeitgestaltung als zwei Dimensionen, welche miteinander auftreten können, jedoch nicht voneinander abhängig sind. Die unklare Differenzierung in der Literatur wird begründet durch falsche Annahmen bezüglich einer permanent vorhandenen, untrennbaren Verbindung von der Wahl des Arbeitsortes mit gleichzeitiger Selbstbestimmung der Arbeitszeit.

Diese teilweise Überschneidung des Flexibilitäts-Begriffes bestätigen Schmicker et al. (2013, S. 7), indem sie postulieren, dass in der Literatur keine einheitliche Begriffsbestimmung vorliegt, jedoch in Unternehmen Kategorien gebildet werden können, um betriebliche Konzepte flexibler Strategien des Personaleinsatzes unterscheiden zu können. So bezieht sich eine funktionale Flexibilität auf die Organisation, Teilung und Struktur von Arbeit, während monetäre Flexibilität Möglichkeiten der unterschiedlichen Gestaltung monetärer und nicht-monetärer Anreizsysteme schafft. Anpassungsmöglichkeiten des Personalbestandes hinsichtlich schwankender Marktbedingungen werden als numerische Flexibilität bezeichnet, während zeitliche Flexibilität wiederum als Fähigkeit der Variation der chronologischen und chronometrischen Arbeitszeit bestimmt wird. Aus diesen eindimensionalen Instrumenten lassen sich mehrdimensionale Konzepte bilden, welche als ‚Flex-Modelle‘ oder ‚Flexible work arrangements‘ bezeichnet werden.

Die Ausführungen zeigen, dass in der Literatur der Begriff flexible Arbeitszeit sehr weitläufig verwendet wird. Es werden auch jene Arbeitszeiten angeführt, die nicht als ‚nor-

mal' oder ‚Standardarbeitszeit‘ bezeichnet werden, womit auch Teilzeit- oder Schichtarbeit eingeschlossen wäre. Bei Teilzeit handelt es sich jedoch um eine Reduzierung der Maximal-Arbeitszeit durch eine Vereinbarung, bei welcher die Wochenarbeitszeit die gesetzliche Maximal-Arbeitszeit unterschreitet. Es handelt sich somit um eine Änderung des Arbeitsvolumens und nicht grundsätzlich um ein flexibles Arbeitszeitmodell. Erst durch zusätzliche Vereinbarungen hinsichtlich Bestimmungen der Lage und Dauer der Arbeitszeit kann es flexiblere Ausmaße annehmen (Gärtner, Klein & Lutz, 2001, S. 56). Ebenso sollte bei Schichtarbeit ein selbstbestimmter Anteil an Selbstbestimmung in Lage und Dauer der Arbeitszeit für SchichtarbeiterInnen vereinbart werden (Nachreiner & Grzech-Sukalo, 1997, S. 952ff.).

Für die vorliegende Masterarbeit wird flexible Arbeitszeit als mehrdimensionales Konzept wie folgt verstanden: Flexible Arbeitszeit bezieht sich auf die Möglichkeit der variablen Selbstbestimmung durch ArbeitnehmerInnen und UnternehmerInnen hinsichtlich Lage und Dauer der Arbeitszeit (Bährle, 2003, S. 303; Gariety & Shaffer, 2001, S. 69; Nachreiner & Grzech-Sukalo, 1997, S. 952ff.; Olfert, 2010, S. 197; Schmicker et al., 2013, S. 8).

2.1.2 Gründe für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit

Aus Unternehmens-Perspektive liegen Gründe für die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle in der rascheren Reaktion auf Umweltveränderungen, durch Skalierung der Arbeitszeit. Gerade in der Industriebranche haben sich Produktionsprozesse in den letzten Jahren stark verändert. Um Produkte schneller in den Markt einführen zu können, werden von der Fertigungsbranche einerseits eine hohe Innovationsfähigkeit und andererseits kürzere Produktionszyklen erwartet. Benötigte Teile aus der Zulieferindustrie wiederum sind nicht ständig vorrätig und verfügbar, sondern werden auftragsbezogen gefertigt. Flexible Arbeitszeitformen bieten Unternehmen folglich die Möglichkeit, in Phasen hoher betrieblicher Auslastung auf Personalressourcen über dem Maß der Normalarbeitszeit zuzugreifen, während es umgekehrt die Chance bietet, Zuschläge für Mehrarbeit zu vermeiden und Überstundenkontingente abzubauen (Ghahramani, 2015, S. 35; Schmicker et al., 2013, S. 3ff.).

Die Unternehmen der Dienstleistungsbranche streben eine zunehmende Arbeitszeit-Flexibilisierung aufgrund der ausgeprägten KundInnen-Orientierung an. Im Vordergrund steht dabei die Ausrichtung des Angebots und die Durchführung der Dienstleistung aufgrund der Zielgruppe. Dies führt somit zu verlängerten Dienstleistungs- und Öffnungszeiten der Betriebe, wodurch zeitlich flexibles Personal benötigt wird (FORBA, 2016, S. 49).

Aufgrund demografischer Entwicklungen sehen sich Unternehmen zunehmend vor Herausforderungen in der quantitativen und qualitativen Besetzung von Arbeitsstellen (Homburg, 2012, S. 42). Stock-Homburg (2013, S. 680) beschreibt den demografischen Wandel als ein globales Phänomen westlicher Industrienationen, das Veränderungen in der Alters- und Bevölkerungsstruktur bedeutet, ausgelöst durch eine steigende Lebenserwartung gegenüber sinkenden Geburtenraten. Die Konsequenz ist, dass weniger Personen in den Arbeitsmarkt strömen, während mehr Personen in den Ruhestand übergeben. Diese jüngeren Generationen, welche gerade in die Arbeitswelt eintreten oder seit wenigen Jahren tätig sind, haben dabei differenziertere Erwartungen hinsichtlich einer flexiblen Arbeitsgestaltung als ältere Generationen. Sie wünschen sich vor allem eine hoch-individuelle Arbeitsumgebung, die zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht (Hewlett, Sherbin & Sumberg, 2009, S. 72). Unternehmen sind daher gezwungen, Maßnahmen zu treffen, um am Arbeitsmarkt ein attraktiver Arbeitgeber respektive Arbeitgeberin zu sein und bestehende MitarbeiterInnen langfristig zu binden. Durch das Anbieten individueller Lösungen hinsichtlich der Arbeitszeit werden MitarbeiterInnen nicht nach der Anwesenheitszeit im Unternehmen bewertet, sondern aufgrund erbrachter Leistungen. Dadurch handeln Beschäftigte verantwortungsvoller für ihren Arbeitsbereich und reagieren dynamischer auf Veränderungen. Zudem wird Loyalität gefördert, wodurch wiederum die Attraktivität gesteigert werden kann (Gärtner et al., 2001, S. 10).

Ralston (1989, S. 370f.) untersuchte in einer Metaanalyse die wahrgenommenen Vorteile der Flexibilisierung aus Sicht der MitarbeiterInnen. Dabei zeigte sich, dass gerade PendlerInnen profitieren, da ihnen mehr Freiheit in der zeitlichen Gestaltung der Anreise zum Arbeitsplatz gegeben wird. Daraus ergeben sich weniger Verspätungen, wobei dies unabhängig von der Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort als signifikanter Vorteil der Arbeitszeit-Flexibilisierung aller MitarbeiterInnen festgestellt wurde. Durch die höhere Autonomie steigen die Arbeitszufriedenheit sowie die Beziehungsqualität zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Begründet wird dies durch die erleichterte Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verantwortungen für MitarbeiterInnen, welche auch als *Work-Life-Balance* bezeichnet wird. Ulich (2011, S. 524f.) definiert *Work-Life-Balance* für Erwerbstätige als die aktive Herstellung eines ausgewogenen Gleichgewichts zwischen privaten und arbeitsbezogenen Anforderungen. Ob eine flexible Arbeitszeitgestaltung positive Auswirkungen auf die *Work-Life Balance* hat, hängt dabei wesentlich von den Möglichkeiten der Selbstkontrolle durch MitarbeiterInnen ab. Je größer die Möglichkeiten der selbstbestimmten Arbeitszeit, desto weniger Konflikte gibt es im privaten Umfeld mit Vereinbarkeit von Familie und Arbeit, wodurch das individuelle Wohlbefinden gesteigert werden kann (Menezes & Kelliher, 2011, S. 462).

Eine organisational strukturelle Perspektive erörtern Gärtner, Klein und Lutz (2001, S. 17), indem sie postulieren, dass Arbeitszeitflexibilität für Organisationen die Möglichkeit bietet, den Blick weg von der Arbeitszeit als Alleinstellungsmerkmal hin zum organisatorischen Zusammenhang zu richten. Aus Sicht der Autoren können Unternehmen ihre Arbeitszeitmodelle an verschiedensten Umweltbeziehungen wie KundInnen- oder LieferantInnenperspektive orientieren. Durch Selbstmanagement der Organisations-Mitglieder können folglich stetig gute Verfahren und Arbeitszeitlösungen in Eigenverantwortung gefunden werden, welche mit den Umweltveränderungen einhergehen. Daraus ergibt sich der Vorteil, dass die Organisations-Mitglieder durch die übertragene Autonomie von Beginn an eigene Interessen berücksichtigen und mit den Unternehmensanforderungen in Einklang bringen. Für eine erfolgreiche Umsetzung dieses Ansatzes gilt es im organisationalen Umfeld jedoch einige Voraussetzungen zu schaffen. Dazu gehören umfangreiche und nachvollziehbare Steuerungsinformationen, passende und vom Konzept überzeugte Organisationseinheiten sowie eine ausgeprägte Orientierung aller Mitglieder hin zur lernenden Organisation.

An dieser Stelle wurden Gründe für eine Flexibilisierung von Arbeitszeit aus Sicht von Unternehmen und MitarbeiterInnen genannt. Darauf aufbauend widmet sich das nachfolgende Kapitel den verschiedenen Formen von flexibler Arbeitszeit.

2.1.3 Formen der flexiblen Arbeitszeit

In der Praxis sind eine Vielzahl verschiedener flexibler Arbeitszeitmodelle im Einsatz, welche unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung wie Vollzeit, Teilzeit oder Geringfügigkeit verwendet werden können (Bährle, 2003, S. 303). Die folgend beschriebenen Varianten der Formen flexibler Arbeitszeit fokussieren im Sinne der zusammenfassenden Definition unter Kapitel 2.1.1 primär auf die Lage und Dauer der Arbeitszeit.

Das Konzept der Gleitzeit ist die in Österreich am häufigsten verwendete Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung (Deloitte, 2017, S. 6). Dabei können ArbeitnehmerInnen den Beginn und das Ende der täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen (§4b Abs. 1 AZG). Für einen Abschluss dieser Vereinbarung bedarf es einer Betriebsratsvereinbarung oder bei Fehlen eines Betriebsrates einer schriftlichen Betriebsvereinbarung (§4 Abs. 1 AZG). Ein Überschreiten der täglichen Normalarbeitszeit von zehn Stunden ist nicht erlaubt, während ein Überschreiten der wöchentlichen Normalarbeitszeit durch Durchrechnungszeiträume möglich ist, wenn Arbeitszeitguthaben übertragen werden können. Das Gleitzeitmodell kann mit einer Kernzeit oder selbstbestimmten Arbeitszei-

ten durch ArbeitnehmerInnen vereinbart werden. Bei einer Kernzeit-Regelung wird festgelegt, ob ArbeitnehmerInnen zu einer festgelegten Zeit oder für eine bestimmte Dauer ihre Arbeitsleistung erfüllen müssen (Ghahramani, 2015, S. 39; Lott, 2017, S. 3).

Die Vorteile des Gleitzeit-Modelles liegen in seiner Flexibilität hinsichtlich schwankender Auftragsmengen und unterschiedlicher Arbeitsvolumen, begründet durch saisonale oder konjunkturelle Entwicklungen und Veränderungen. Für MitarbeiterInnen ergeben sich mehr Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen, während es Unternehmen ermöglicht, durch verschiedene Zeitmodelle den Personalbestand niedrig zu halten. Strukturell ergibt sich die Option, Betriebszeiten auszudehnen, womit KundInnen von erweiterten Öffnungszeiten profitieren (Böhm et al., 2010, S. 21).

Das Modell der Vertrauensarbeitszeit verzichtet dabei vollkommen auf eine Zeiterfassung und Auswertung durch ArbeitgeberInnen, wodurch die Gestaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit weitestgehend ArbeitnehmerInnen überlassen wird. Im österreichischen Arbeitsrecht ist diese Form noch nicht abgebildet, wodurch es insbesondere bei der Verrechnung von Zuschlägen zu Schwierigkeiten aufgrund fehlender Aufzeichnungen kommen kann (Olfert, 2010, S. 528). Mit diesem Modell soll bei MitarbeiterInnen ergebnisorientiertes Arbeiten gefördert werden. Durch die sehr hohe wahrgenommene Autonomie in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit soll das Selbstmanagement gestärkt werden, welches in offenen Unternehmenskulturen gefordert wird. Werden mehrere Personen im Unternehmen mit dem Vertrauensarbeitszeit-Modell eingesetzt, so kann in Teams die Sicherheit in der Planung durch die Verteilung der Verantwortung auf mehrere Personen erhöht werden (Böhm et al., 2010, S. 32f.).

Etwaige Risiken und Herausforderungen für Unternehmen bei Gleitzeit- und Vertrauensarbeitszeitmodellen zeigen die Forschungsergebnisse von Kush und Stroh (1994, S. 54). Als die drei wesentlichen Nachteile von Gleitzeit nannten die befragten Unternehmen eine adäquate personelle Sicherstellung der Personalplanung in Abteilungen, mangelnde Überwachungsmöglichkeiten der Anwesenheit sowie die Gefahr der Ausnutzung des Systems. Diese für Unternehmen negativen Aspekte erklärt die Studie von Deloitte (2017, S. 6), bei welcher 412 PersonalistInnen und Führungskräfte österreichischer Unternehmen sämtlicher Branchen und Größen befragt wurden. Dabei zeigte sich, dass 61 Prozent der Unternehmen zumindest der Hälfte ihrer MitarbeiterInnen Gleitzeit mit Kernzeit anbieten. Gegensätzlich bieten nur zwanzig Prozent der Unternehmen Modelle ohne feste Kernzeit für zumindest fünfzig Prozent der Belegschaft an. Vertrauensarbeitszeit für alle MitarbeiterInnen gibt es in nur fünfzehn Prozent der Unternehmen. Flexiblere Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit ohne Kernzeit oder Vertrauensarbeitszeit sind somit

deutlich seltener, da diese ein höheres Maß an Vertrauen voraussetzen. Im Umkehrschluss ergibt sich, dass je mehr Vertrauen in MitarbeiterInnen für ein flexibles Arbeitszeitmodell notwendig ist, desto seltener dieses vorkommt. Diesem Risiko können Unternehmen zumindest teilweise durch die Einführung von Ampelkonten entgegenwirken. Bei Ampelkonten wird seitens des Unternehmens definiert, dass MitarbeiterInnen ab einer gewissen Anzahl von Plusstunden keine zusätzlichen Stunden auf das Zeitkonto buchen können (Ghahramani, 2015, S. 40).

Das Modell der Schichtarbeit mit flexiblen Anteilen ist gekennzeichnet durch die gleichzeitige Verwendung eines Arbeitsplatzes, an einem Arbeitstag, durch verschiedene ArbeitnehmerInnen, welche sich zeitlich nachfolgend, mit wenig bis keiner Überlappung, abwechseln. Dies kann auch auf ganze Arbeitsgruppen angewendet werden. Gekennzeichnet wird ein Schichtbetrieb durch einen Schichtplan, welcher für sämtliche ArbeitnehmerInnen die Normalarbeitszeit im Voraus bestimmt. In Österreich darf die Normalarbeitszeit von täglich maximal zehn Stunden und monatlich maximal 50 Stunden im Schichtplan überschritten werden, jedoch nicht im Schichtturnus, welcher den Arbeitszeit-Rhythmus für ArbeitnehmerInnen darstellt. Abweichungen können durch Vereinbarungen im Kollektivvertrag oder über eine Betriebsvereinbarung (§4a Abs. 1 AZG) getroffen werden, wie etwa die mögliche Erweiterung der täglichen Normalarbeitszeit auf maximal zwölf Stunden (Ghahramani, 2015, S. 32f.) Obwohl auch Schichtarbeit unabhängig vom Ausmaß des Arbeitsvolumens allen MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen kann, beschreibt Bährle (2003, S. 303), dass es in der Praxis zu Problemen bei Arbeitsabläufen beim Wechsel zwischen Voll- und TeilzeitmitarbeiterInnen kommen kann. Unternehmen gestalten in der Regel den Schichtbetrieb zeitlich einheitlich, um die Schichtplanung wenig komplex zu halten.

Bei der Variante der Vier-Tage-Woche wird die wöchentliche Normalarbeitszeit auf vier Tage reduziert. Dabei kann durch Einzelvereinbarungen oder über Betriebsvereinbarungen die tägliche Arbeitszeit auf zehn bis zwölf Stunden ausgedehnt werden. Zwölf Stunden sind jedoch nur möglich, wenn eine arbeitsmedizinische Bescheinigung zur Unbedenklichkeit ausgestellt wird (Böhm et al., 2010, S. 16). Für Unternehmen ergeben sich zahlreiche Vorteile bei dieser Arbeitszeitgestaltung. So kann etwa ein freier Freitag als zusätzlicher Arbeitstag mit Überstunden genutzt werden, wenn es die Auftragslage notwendig macht. Diese Flexibilität ermöglicht es rasch auf einen stärkeren Auftragseingang zu reagieren und diesen am zusätzlichen Freitag zu bearbeiten. Studien zeigen, dass der Beginn und das Ende einer Arbeitsschicht die unproduktivsten Phasen darstel-

len, dem mit der Verlagerung auf weniger Arbeitstage pro Woche entgegengewirkt werden kann. Zudem gibt es positive Effekte bei Produktionsbetrieben für den Stromverbrauch und allgemeine Maschinenkosten (Zelinski, 2015, S. 20).

In diesem Unterkapitel wurden Formen flexibler Arbeitszeit und deren Unterschiede genannt. Aufbauend darauf wird im nächsten Abschnitt ein Einblick in die gesundheitliche Bedeutung von flexibler Arbeitszeit gegeben.

2.1.4 Die gesundheitliche Bedeutung flexibler Arbeitszeit

Haley und Miller (2015, S. 1395f.) untersuchten Unterschiede hinsichtlich familiär- und arbeitsbedingtem Stress bei MitarbeiterInnen in unterschiedlichsten Beschäftigungsformen wie Gleitzeit, Vier-Tage-Woche und fixer Zeiteinteilung. Dabei zeigte sich, dass MitarbeiterInnen, denen im Gleitzeit-Modell die Möglichkeit gegeben wurde, ihre Arbeitszeit besser auf persönliche und familiäre Anforderungen abzustimmen, über weniger Stress am Arbeitsplatz berichteten als Personen mit fixer Arbeitszeiteinteilung. In geringerer Ausbreitung zeigten sich auch positive Unterschiede des wahrgenommenen Ausmaßes der Arbeitszeitflexibilität zwischen der Vier-Tage-Woche und fixer Zeiteinteilung. In einer Subanalyse zeigte sich eine signifikante Korrelation zwischen Gleitzeit, Schlafqualität und Stress. Personen, welche in Gleitzeit tätig waren, hatten eine bessere Schlafqualität als die Vergleichsgruppe in starren Arbeitszeit-Modellen. Daraus folgt, dass die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit-Gestaltung die Schlafqualität positiv beeinflussen kann, woraus ein reduziertes Stressniveau möglich ist.

Joyce, Pabayo, Critchley und Bambra (2010, S. 1) untersuchten in ihrer Metaanalyse mehr als zehn Studien mit insgesamt 16.603 ProbandInnen. Sie bestätigen die positiven Auswirkungen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, indem sie postulieren, dass sich, unabhängig von der exakten Ausgestaltung von Gleitzeit und Flexzeit-Modellen, positive Effekte auf die Gesundheit zeigen können. Dazu gehört eine Senkung des Blutdrucks, eine Verbesserung der Schlafqualität und eine Steigerung des allgemeinen psychischen Wohlbefindens.

Lischewski, Zimmermann, Heimlich, Glos, Westermayer, Penzel und Fietze (2011, S. 7ff.) untersuchten 372 MitarbeiterInnen im Nacht- oder Schichtdienst hinsichtlich deren Schlaf- und Wachverhaltens. Die Studie wurde durch eine schriftliche Befragung durchgeführt und erhob mittels verschiedener Skalen Ausprägungen zu Gesundheitspotentialen und Gesundheitsgefährdungen wie Schlafstörungen oder Tagesmüdigkeit. In der gesamten Stichprobe zeigte sich eine verringerte Gesamtschlafzeit und Schlafeffizienz als in der Gesamtbevölkerung. SchichtarbeiterInnen schliefen im Schnitt ein bis zwei

Stunden weniger als die Normalbevölkerung, bei gleichzeitig höherem Anteil an Wachphasen in der Nacht. Zudem berichtete etwa ein Drittel über Ein- und Durchschlafschwierigkeiten. Kurzfristige Folgen von Schlafdefizit können sich durch Unkonzentriertheit, verlangsamtes Handeln, einer allgemeinen Schwäche oder einer verringerten Produktivität zeigen. Daraus folgt eine Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung, welche das Entstehen von depressiven Verstimmungen begünstigt, wobei chronischer Schlafmangel langfristig zu Erkrankungen des Magen-Darm-Traktes und erhöhtem Blutdruck führen kann. 46 Prozent der TeilnehmerInnen zeigten Auffälligkeiten hinsichtlich Tagesmüdigkeit, woraus negative Gesundheitsindikatoren wie körperliche Beeinträchtigung oder allgemeine Erschöpfung resultieren. Unterschiede zeigten sich dabei zwischen MitarbeiterInnen, welche im Dauernachtschichtbetrieb tätig sind, und jenen, welche zwischen Tag- und Nachtschicht wechseln. Somit wird gezeigt, dass Personen im Dauernachtschichtbetrieb weniger erschöpft und gereizt sind. Eine mögliche Erklärung dafür sind die regelmäßigen Arbeitszeiten oder die höhere Entlohnung in der Nacht.

Während in diesem Abschnitt ein kurzer Einblick in die gesundheitliche Relevanz von Arbeitszeit-Flexibilität gegeben wurde, widmet sich der nächste Abschnitt dem besonderen Zusammenhang zwischen Commitment und flexibler Arbeitszeit.

2.1.5 Der Zusammenhang zwischen Commitment und flexibler Arbeitszeit

Der Begriff Commitment oder Bindung kann abstrakt definiert werden als eine Kraft, welche unter bestimmten Umständen Einfluss auf die Verhaltensweise eines Individuums ausüben kann, welche ohne diesen Einfluss zu anderen Konsequenzen führen würde. Wird Commitment nun im Kontext einer Organisation gebraucht, so versteht man dahingehend eine Beziehung zur Organisation. Commitment wird als zeitlich stabile Beziehung gesehen, welche zur Organisation aufgebaut wird. Hierbei erfolgt auch die Abgrenzung zum verwandten Begriff der Arbeitszufriedenheit, welcher als Reaktion auf die individuelle Arbeitsumgebung gesehen wird und über einen längeren Zeitraum weniger stabil sein kann (Felfe & Six, 2006, S. 38ff.).

Commitment kann unterteilt werden in erzwungene, normative, affektive und kalkulative Bindung (Klimecki & Gmür, 2005, S. 305ff.; Meyer & Allen, 1991, S. 61). Erzwungene Bindung ist geprägt durch das geringste Ausmaß an Loyalität von MitarbeiterInnen zum Unternehmen. Commitment durch Zwang kommt vor, wenn Personen überzeugt sind, alternativlos an das Unternehmen gebunden zu sein. Beispielsweise das Vorhandensein einer Konkurrenzklausele.

Beim normativem Commitment handelt es sich um eine moralische Bindung von MitarbeiterInnen an ihr Unternehmen, dessen Ziele sowie alle Organisationsmitglieder. Dabei

fühlt der/die MitarbeiterIn sich verpflichtet, dem Unternehmen treu zu sein. Das Verlassen des Unternehmens würden MitarbeiterInnen als falsch und unmoralisch sehen. Normatives Commitment ist immer geprägt durch eine Verbindung mit einem höheren Faktor. Solche Faktoren können für MitarbeiterInnen eine familientraditionelle Beziehung zum oder aktuelle Verwandtschaftsverhältnisse im Unternehmen sein. Bei der affektiven oder auch emotionalen Bindung entsteht zwischen einer Person und der Organisation, KollegInnen und den Produkten eine stark ausgeprägte Identifikation. Individuen sind stolz, ein Teil des Unternehmens zu sein, im Unternehmen sein zu können, sind in Teams erfolgreich integriert, haben freundschaftliche Verhältnisse zu KollegInnen und zeigen dadurch eine tiefe Zufriedenheit mit dem Unternehmen. Folglich entscheiden sich Personen freiwillig und bewusst, im Unternehmen zu sein, wodurch affektives Commitment aus Sicht von Organisationen erstrebenswert ist (Felfe & Six, 2006, S. 41f.; Klimmecki & Gmür, 2005, S. 303ff.; Meyer & Allen, 1991, S. 69f.).

Die Abwägung von Vor- und Nachteilen sowie Kosten- und Nutzen zwischen einem Verbleib respektive Unternehmenswechsel beschreibt das kalkulative Commitment. Entwickeln Personen eine kalkulative Bindung, dann beruht dies darauf, dass aus dem Verlassen des Unternehmens mehr Nachteile als Vorteile resultieren würden. Die Faktoren, welche abgewogen werden, sind nicht nur monetärer Natur, es werden verschiedenste Bedürfnisse wie der Wunsch nach Weiterentwicklung, Selbstverwirklichung oder die Sozialisation im Unternehmen berücksichtigt (Meyer & Allen, 1991, S. 75).

Nach Menezes und Keliher (2011, S: 461f.) besteht ein positiver Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitsmodellen und affektivem Commitment. MitarbeiterInnen, welche hohen Wert auf eine Rollen-Differenzierung zwischen Arbeits- und Privatleben legen, zeigen bei der Möglichkeit einer flexiblen Arbeitsgestaltung deutlich höheres Commitment, als jene in einem unflexibleren Arbeitsumfeld. Dieser positive Effekt tritt unabhängig vom Modell der Arbeitszeit auf und wird selbst bei temporal befristeter Inanspruchnahme festgestellt. Unabhängig vom individuellen Begehren nach einer Rollentrennung zeigten die Forschungen von Scandura und Lankau (1997, S. 377) einen positiven Effekt zwischen Arbeitszeitflexibilität und Commitment. Bei der Befragung von 443 Frauen in Managementpositionen zeigte sich eine höhere Identifizierung und Bindung an das Unternehmen, wenn diese die Möglichkeit hatten selbst Ende und Beginn der täglichen Arbeitszeit zu bestimmen, auch wenn diese Möglichkeit von den Managerinnen nicht oder nur teilweise genutzt wurde.

In diesem Unterkapitel wurden die Vorteile von flexibler Arbeitszeit hinsichtlich dem Commitment von MitarbeiterInnen an ihr Unternehmen genannt, während der nächste

Abschnitt eine definitorische Abgrenzung zum verwandten Begriff der Arbeitsort-Flexibilität vornimmt.

2.1.6 Abgrenzung zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes

Hill, Grzywacz, Allen, Blanchard, Matz-Costa, Shulkin und Pitt-Catsouphes (2008, S. 149ff.) definieren eine flexible Gestaltung des Arbeitsortes als die selbstbestimmte Wahl des Arbeitsortes zur Verrichtung der Arbeitsleistung. Dabei bestimmen die AutorInnen, dass die örtliche Flexibilität untrennbar mit einem gewissen Maß an Autonomie in der Arbeitszeitbestimmung verbunden ist, da aufgrund mangelnder Kontrollmechanismen eine genaue Beginn- und Endzeit schwierig festzulegen ist. Die Flexibilität in der Wahl des Arbeitsplatzes kann in der Praxis differenziert werden zwischen Telearbeit und dem virtuellen Arbeitsplatz. Kennzeichnend für die Möglichkeit, einen virtuellen Arbeitsplatz zu nutzen, ist, dass die Arbeitsleistung mobil erbracht werden kann, während unter Telearbeit die Verrichtung der Arbeitsleistung an einem anderen Ort als die Geschäftsräume gemeint ist, was in der Praxis meist mit einem Home-Office in Verbindung gebracht wird.

Gajendran und Harrison (2007, S. 1538) untersuchten in einer Meta-Studie die Vor- und Nachteile von Home-Office, wobei sie postulieren, dass die Vorzüge überwiegen. Die wahrgenommene Autonomie wird erhöht, die Arbeitsleistung sowie Arbeitszufriedenheit steigt und Kündigungsneigung sinkt. Ökonomisch positive Auswirkungen können sich für Unternehmen durch geringere Fehlzeiten aufgrund sinkender Krankenstände, Einsparungen in der Betriebsausstattung sowie eine steigende Produktivität ergeben (Pérez, Sánchez & Luis Carnicer, 2002, S. 776).

Menezes und Keliher (2011, S. 461f.) beschreiben differenzierte positive und negative Effekte der Arbeitsort-Flexibilität auf Stress. Durch einen Rollenkonflikt, welcher aufgrund simultaner Anforderungen an Berufs- und Privatleben im Home-Office auftritt, können einseitig kognitive und emotionale Überbeanspruchungen respektive Überlastungen entstehen. Dies kann verstärkt werden durch eine fehlende soziale Unterstützung am Arbeitsort, wohingegen die nicht notwendige Anreise von HeimarbeiterInnen in die Geschäftsräume des Unternehmens stressreduzierende Auswirkungen hat.

An dieser Stelle wird das Kapitel zur flexiblen Arbeitszeit mit der Abgrenzung zum Arbeitsort-Flexibilität beendet. Im nächsten Kapitel, wird das Thema Burnout, als umfassender zweiter theoretische Teil der vorliegenden Masterarbeit, erörtert.

2.2 Burnout

Dieser Teil der Arbeit widmet sich den theoretischen Grundlagen zu Burnout. Zunächst wird der Begriff Burnout für die vorliegende Masterarbeit definiert. Nachfolgend werden mögliche Ursachen, der Verlauf sowie Symptome von Burnout anhand verschiedener Modelle erörtert. Auf die Herausforderungen in der Messung und Diagnose von Burnout wird anschließend eingegangen. Zum Abschluss erfolgt eine Beschreibung des Zusammenhangs zwischen Ressourcen am Arbeitsplatz und Burnout sowie Möglichkeiten der Burnout-Prävention und Intervention.

2.2.1 Herausforderungen in der Definition von Burnout

Im wissenschaftlichen Kontext war Freudenberger (1974, S. 159f.) der Erste, der den Begriff des Burnout beschrieb. Seine Intention war es, ein psychologisches und physiologisches Gefühl zu beschreiben, welches bei ihm und anderen MitarbeiterInnen einer psychiatrischen Gesundheitseinrichtung auftrat. Er postulierte, dass besonders engagierte Personen, wie Freiwillige in Gesundheitseinrichtungen, eine hohe Selbstverpflichtung gegenüber der Tätigkeit verspüren, da die Motivation intrinsischer und nicht monetärer Natur ist. Aufgrund der empfundenen Verpflichtung gegenüber der Tätigkeit arbeiten diese Personen überdurchschnittlich intensiv und lang, wodurch sich negative Folgen auf die Gesundheit ergeben. Etwa zeitgleich mit Freudenberger forschte Maslach (1976 zitiert in Rösing, 2014, S. 35) hinsichtlich Auswirkungen situativer Belastungen auf Bedienstete von Gesundheitseinrichtungen wie ÄrztInnen, PflegerInnen und Krankenschwestern. Aus Interviews mit dem Personal bestimmte sie die emotionale Erschöpfung, Entwicklung negativer Gefühle gegenüber PatientInnen sowie eine Skepsis gegenüber eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten als interpersonelle gemeinsame Reaktionen auf Belastungen. Maslach (1978, S. 56) definierte folglich Burnout als ein arbeitsbezogenes Belastungssyndrom, welches eine Reaktion auf die emotionalen Auswirkungen im Umgang mit hilfsbedürftigen Menschen ist. Burnout ist dabei eine spezielle Form von Stress. Pflegepersonal verliert Respekt sowie Sympathie gegenüber KlientInnen oder PatientInnen und entwickelt zunehmend negative Gefühle. Der Begriff des Syndroms wird bestimmt als eine Gruppe von Anzeichen und Symptomen, die zusammen auftreten und eine spezielle Abnormität charakterisieren (Shirom & Melamed, 2006, S. 179).

Maslach (2003, S. 3) revidierte in weiteren Arbeiten ihre Burnout-Definition, indem sie den Begriff nicht nur auf HelferInnen-Berufe eingrenzte, sondern postulierte, dass es sich auf alle arbeitstätigen Individuen beziehen kann. Burisch (2006, S. 17) fasst zusammen, dass anfängliche Definitionen von Burnout ausschließlich auf Berufsgruppen be-

zogen waren, welche in professionellen Pflegebetrieben, Krankenhäusern oder vergleichbaren Einrichtungen tätig sind. Der Autor konnte zeigen, dass dies auf nahezu alle Branchen zutrifft.

Der Begriff Burnout wird üblicherweise als ‚Ausbrennen‘ oder ‚Durchbrennen‘ übersetzt, wobei dies in Relation zur psychologischen Bedeutung die Übersetzungen als Metapher verstanden werden kann. Die Bezeichnung Burnout erzeugt dabei kraftvolle emotionale Bilder in der Vorstellung von Individuen, wodurch ein Zusammenhang zwischen der populären Qualität des Begriffes und der starken öffentlichen Breitenwirkung angenommen werden kann. Zur Beschreibung des psychologischen Phänomens wurden in der Burnout-Forschung alternative Vorschläge gemacht wie etwa ‚flame-out‘, welche jedoch mangels öffentlichen Interesses in der Literatur keine besondere Bedeutung erlangten (Hillert & Marwitz, 2006, S. 31f.). Diese Metapher des ‚Ausbrennens‘ ist ebenso im Duden als synonyme Bedeutung von Burnout angeführt, geprägt durch den Zustand der völligen psychischen und körperlichen Erschöpfung (Duden, 2017, S. 1).

Rösing (2014, S. 20) legt in ihrer Begriffsbestimmung von Burnout Wert auf die Operationalisierung des Syndroms. Sie postuliert nach einer Metaanalyse von Burnout-Definitionen, dass der Zustand der emotionalen Erschöpfung sich parallel mit einer negativen Einstellung zur gewählten Arbeitstätigkeit, den Arbeitsinhalten im Speziellen oder den KlientInnen entwickelt. Das eigene Leistungsniveau und die Leistungsfähigkeit werden dabei durch ein geringes Selbstwertgefühl negativ beeinflusst. Der Verlauf wird dabei als ein langsamer Belastungsprozess beschrieben, welcher aufgrund von Wechselwirkungen und Verstärkungen zwischen emotionaler Erschöpfung und verringertem Selbstwert chronisch verlaufen kann.

Burisch (2006, S. 16f.) kritisiert die Burnout-Forschung konkret in Hinblick auf die Simplifizierung der Vielzahl an Burnout-Definitionen und Symptomen auf die drei Dimensionen emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und Leistungsunzufriedenheit. Diese Vereinfachung spiegelt die Komplexität und Mehrdimensionalität hinsichtlich der Symptome und des unterschiedlichen Verlaufs von Burnout nicht wider. Eine allgemein akzeptierte Definition von Burnout existiert nicht, vielmehr wird aufgrund des Wunsches nach Operationalisierung und somit einer Burnout-Diagnostik auf wenige ausgewählte Dimensionen zurückgegriffen.

Für die vorliegende Master-Arbeit wird Burnout nach der Definition von Schaufeli und Enzmann (1998, S. 36) verstanden. Die Autoren definieren Burnout als einen konstanten Zustand der negativen mentalen Einstellung gegenüber der Arbeit. Dabei empfindet das Individuum eine permanente Anspannung und Unruhe, was als ‚distress‘ bezeichnet

wird. Vorrangig wird dabei das Symptom Erschöpfung empfunden. Dieses psychologische Befinden führt zu einer reduzierten Lebensqualität, Leistungsfähigkeit und Motivationsverlust. Der Prozess verläuft langsam, stetig und kann sich selbst negativ verstärken.

2.2.2 Die Ursachen des Burnout-Syndroms

Durch die vielschichtige Begriffsdefinition von Burnout existiert in der Literatur und wissenschaftlichen Forschung keine Gesamtheorie zum Syndrom. Nachfolgend werden, abhängig je nach ForscherInnen-Schwerpunkt, Ansätze zu Ursachen von Burnout, die sich auf die intraindividuelle, interindividuelle sowie organisationale Ebene beziehen, erörtert (Rösing, 2014, S. 108).

2.2.2.1 Persönlichkeitszentrierte Ursachen von Burnout

Freudenberger (1974, S. 159f.) sieht in seinen Erklärungsansätzen von Burnout die Entstehungsgründe in intraindividuellen Eigenschaften. Personen, die ein hohes Engagement in ihre Arbeitstätigkeit setzen gelten als gefährdet. Sie besitzen idealistische Werte und verfolgen Ziele, welche sich in der Realität nicht umsetzen lassen. Edelwich und Brodsky (1984, S. 12) entgegnen, dass ein Verlust an Energie und Idealismus auch entstehen kann, wenn Ziele realistisch gesetzt oder vorgegeben, jedoch nicht erreicht werden, wodurch dies wiederum zu Burnout führen kann.

Friedmann (2000, S. 598) postuliert, dass gerade bei LehrerInnen ein hohes Maß an Idealismus ein kritischer Faktor sein kann. Nachdem Jung-LehrerInnen die theoretische und praktische Ausbildung abschließen, haben sie Schwierigkeiten mit dem Transfer in das Klassenzimmer und erleben eine Art des „Realitätsschocks“. Unmittelbar nach dem Abschluss stecken sie voller Engagement und Motivation für die bevorstehende Lehrtätigkeit. Jung-LehrerInnen stellen dabei jedoch fest, dass zwischen theoretischer Ausbildung und praktischem Alltag Diskrepanzen liegen. Sie fühlen sich fachlich zu wenig gut ausgebildet und können mit individuellen disziplinären Herausforderungen bei SchülerInnen sowie gruppendynamischen Prozessen im Klassenzimmer nicht umgehen. Ein weiterer Grund für diesen Realitätsschock liegt in einer unrealistischen Erwartungshaltung hinsichtlich der tatsächlich stattfindenden Lehrqualität in Klassenzimmern. So ist es möglich, dass die in der Ausbildung vermittelten Lehrinhalte nicht identisch in den Klassenalltag übertragen werden können. Durch unterschiedliches Vorwissen und Leistungsniveaus von SchülerInnen, kann es sein, dass die Wissensvermittlung nicht so linear vermittelt werden kann, wie LehrerInnen es in ihrer Ausbildung gelernt haben.

Zu den personenbezogenen Ursachen für Burnout gehört somit auch das selbst gesetzte Anspruchsniveau an die Tätigkeit (Klemens, Wieland & Krajewski, 2004, S. 5). Das Anspruchsniveau im beruflichen Kontext ist ein intraindividueller Vergleichsprozess zwischen eigenen Erwartungen, Bedürfnissen an die Arbeit und den tatsächlich vorhandenen Arbeitsbedingungen. Fällt dieser Soll-Ist-Vergleich positiv aus und wird das Anspruchsniveau einer Person nicht verändert, so stellt sich eine stabile Arbeitszufriedenheit ein, wodurch das Burnout-Risiko sinkt (Ulich, 2011, S. 145). Wieland et al. (2004, S. 5f.) postulieren, dass, wenn dieser Vergleich negativ ausfällt und selbst gesetzte Erwartungen an die Arbeit nicht angepasst werden, Diskrepanzen entstehen, welche Burnout begünstigen können. Personen, die hohe Erwartungen an die eigene quantitative und qualitative Arbeitsleistung haben, sind einem 3,3-fach erhöhtem Burnout-Risiko ausgesetzt.

Burisch (2006, S. 176) sieht intraindividuelle Ursachen für Burnout in dem Misslingen von Herausforderungen durch absente oder falsche Stressbewältigungsstrategien. Menschen setzen sich Ziele und werden durch Veränderungen in den Lebensbedingungen wie etwa bei einem Job- oder Positionswechsel, neue Vorgesetzte oder einer ausgebliebenen Beförderung vor eine neue Situation gestellt. Die Gefahr besteht, dass sich Frust entwickelt, da die eigenen Kompetenzen und Ressourcen nicht ausreichen, um ambitionierte Ziele zu erreichen. Für Betroffene entwickelt sich subjektiv eine bedrohliche Situation, wenn die Umwelt die Entwicklungsbedürfnisse nicht befriedigt. Die Person steht somit am Beginn eines Burnout-Prozesses, wenn es nicht gelingt, die Frustrationen durch geeignete Bewältigungsstrategien zu behandeln. Burisch (2006, S. 162) benennt diesen Ursachenprozess in vier Phasen als die Vereitelung von Zielen, gefolgt von der Erschwerung der Zielerreichung durch Frust, das Ausbleiben der Belohnung bei einer etwaigen Zielerreichung und die darauffolgenden negativen Nebenwirkungen. Meist kann ein Individuum dies als Misserfolg werten und definiert neue Ziele, gelingt diese Bewältigung jedoch nicht, entwickelt sich Burnout weiter. Tabelle 1 fasst die persönlichkeitszentrierten Ursachen von Burnout zusammen.

Tabelle 1: Persönlichkeitszentrierte Ursachen für Burnout

<ul style="list-style-type: none">• überdurchschnittliches Engagement und Motivation	<ul style="list-style-type: none">• Verfolgung idealistischer Werte und Ziele
<ul style="list-style-type: none">• Unerfülltes Anspruchsniveau	<ul style="list-style-type: none">• Berufliche Selbstwirksamkeit
<ul style="list-style-type: none">• Geringe Selbstregulationskompetenz	<ul style="list-style-type: none">• Falscher oder kein Einsatz von Stress- und Frustbewältigungsstrategien

Quelle: eigene Darstellung nach Burisch (2006, S. 176); Friedmann (2000, S. 598); Klemens, Wieland und Krajewski (2004, S. 5) und Wieland et al. (2004, S. 5f.).

2.2.2.2 Sozial-, arbeits- und organisationsrelevante Ursachen von Burnout

Maslach und Jackson (1984, 143f.) schreiben die Ursachen von Burnout organisations- und arbeitsbezogenen Faktoren und Situationen zu. So postulieren sie, dass jene MitarbeiterInnen von Gesundheitseinrichtungen, welche mehr Partizipation bei organisationsrelevanten Entscheidungen haben, wie der Gestaltung von Dienstplänen, geringe Formen der Depersonalisierung gegenüber KlientInnen zeigen. Zudem bestimmen sie, dass Arbeitsdruck durch ein hohes Arbeitsvolumen und wenig Personalressourcen, eine Entfremdung zu KundInnen fördert, da Arbeitsvorgänge rationaler durchgeführt werden und Bedürfnisse von KundInnen einen geringeren Stellenwert bekommen können. Als dritte Ursache und wichtigstes soziales und arbeitsbezogenes Kriterium für das Entstehen von Burnout wird das Fehlen von positivem Feedback seitens KlientInnen und Wertschätzung für die Arbeitstätigkeit genannt.

Maslach und Leiter (1997, S. 34) erweiterten zu späteren Zeitpunkten die Forschungsarbeiten und die definierten Burnout-Ursachen auf sämtliche Berufsgruppen, nicht nur diejenigen aus sozialen Berufen. So gelangten auch die Kriterien des Fehlens eines Gemeinschaftsgefühls, der Ungerechtigkeit und des empfundenen Mangels an Kontrolle über die Arbeitstätigkeit, zu möglichen Burnout-Ursachen.

Eine weitere Ursache für die Entwicklung der negativen Gefühle zu KlientInnen, welche sich nicht nur auf helfende Berufe bezieht, beschreibt die *equity-theory* von Adams (1965 zitiert in Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld & van Dierendonck, 2000, S. 437). Die Autoren beschreiben, dass Menschen nach einem ausgewogenen Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen in beruflichen oder privaten Beziehung streben. Wird nun wahrgenommen, dass Bemühungen und Einsatz von einer Partei nicht im gleichwertigen Ausmaß retouren gegeben werden, so werden negative Gefühle entwickelt, um Spannung aus dem Gleichgewichtsstreben zu nehmen und die Balance durch weniger persönlichen Einsatz wiederherzustellen.

Klemens, Wieland et al. (2004, S. 5f.) benennen Ursachen für Burnout auf Seite der Unternehmen. In ihrer quantitativen Studie untersuchten sie Unternehmen aus der IT-Branche hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen organisationalen und personenbezogenen Merkmalen auf kurz- und langfristige Belastungsreaktionen. Die Ergebnisse nach der Befragung von MitarbeiterInnen ($N = 303$) zeigten, einen Zusammenhang zwischen wahrgenommenem Führungsstil und dem Burnout-Risiko. Ein MitarbeiterInnenorientierter und sozial unterstützender Führungsstil kann ein präventives Instrument zur Burnout-Vermeidung sein. Als Erfolgsfaktoren gelten dabei die Einbeziehung von MitarbeiterInnen in Entscheidungen, eine gemeinsame Zielvereinbarung und ein tatsächlich durch MitarbeiterInnen wahrgenommener Handlungsspielraum durch selbstbestimmte Wahl von Arbeitsmitteln- und schritten. Ein belastendes Verhalten durch Vorgesetzte mit einem autoritären und aufgabenorientierten Führungsstil gilt hingegen als mögliche Ursache für das Entstehen von Burnout. Die mögliche Folge für das Personal ist ein 1,5-fach höheres relatives Risiko, am Burnout-Syndrom zu erkranken.

Auf die Arbeitstätigkeit bezogene Ursachen für das Ausbrennen definieren auch Edelwich und Brodsky (1984, S. 14.), wie etwa eine ungerechte oder schlechte Entlohnung, fehlendes oder unverhältnismäßiges Feedback von Vorgesetzten sowie Arbeitsüberlastung. Tabelle 2 fasst die genannten Ursachen zusammen.

Tabelle 2: Sozial-, arbeits- und organisationsrelevante Ursachen für Burnout

• emotionale Erschöpfung	• Depersonalisation
• Negative Leistungseinschätzung	• wenig Autonomie
• wahrgenommener autoritärer Führungsstil	• Eingeschränkter Handlungsspielraum
• Ungleich wahrgenommene Beziehungsqualität	• Mangel an positivem Feedback
• Mangel an Personalressourcen	• Ungerechte oder schlechte Entlohnung

Quelle: eigene Darstellung nach Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld und van Dieren-donck (2000, S. 437); Edelwich und Brodsky (1984, S. 14.); Klemens, Wieland et al. (2004, S. 5f.) und Maslach und Leiter (1997, S. 34)

Abseits arbeitsbezogener sozialer Faktoren liegen mögliche Ursachen von Burnout auch im privaten Umfeld. Die Anzahl von Männern und Frauen in erwerbstätigen Positionen, welche zeitlich familiäre Verpflichtungen wie Kinder- oder Altenbetreuung haben, steigt stetig an. So wuchs etwa in der Schweiz der Anteil an Frauen mit zumindest einem betreuungspflichtigen Kind in unselbständig erwerbstätigen Dienstverhältnissen um zehn

Prozent zwischen 1990 und 2000. Dieser Zusammenhang wird in der Literatur auch als *Work-Life-Konflikt* bezeichnet, geprägt durch unterschiedliche Rollenbilder und Anforderungen seitens Unternehmen und dem privaten Umfeld von Individuen. Das Konstrukt gilt bei einer negativen Ausprägung als ein Risikofaktor für die Gesundheit. Wird von MitarbeiterInnen empfunden, dass die Vereinbarkeit zwischen familiären und beruflichen Anforderungen nicht gelingt, so kann dies zu mentalen und physischen Auswirkungen wie Appetitlosigkeit, Kopfschmerzen, Stress, Depression, Schlafstörungen, Alkoholmissbrauch und Burnout führen (Hämmig et al., 2009, S. 3).

Während in diesem Teil der Masterarbeit ein Einblick in mögliche Ursachen des Burnout-Syndroms gegeben wurde, werden im nächsten Abschnitt darauf aufbauend die Phasen und Verlauf des Burnout-Syndroms, anhand der Modelle von Freudenberger und North, Edelwich und Brodsky sowie Maslach und Jackson, beschrieben.

2.2.3 Verlauf und Symptome des Burnout-Syndroms

Die in der Burnout-Forschung bekannten Modelle zum Verlauf basieren nicht auf empirisch validierten Forschungsergebnissen, sondern orientieren sich nahezu alle an den bislang gesammelten Symptomen. Dabei haben die Modelle gemeinsam, dass kein klar definiertes Erlebnis, Moment oder Symptom als Ausgangspunkt bestimmt werden kann. Die einzelnen Phasen wiederum unterscheiden sich je nach AutorInnen hinsichtlich deren chronologischer Abfolge. Da nicht jeder Betroffene denselben Verlauf zeigt, ist es zudem möglich, dass manche Phasen übersprungen werden oder ganz ausbleiben (Burrich, 2006, S. 39f.).

2.2.3.1 Phasen und Symptome nach Freudenberger und North

Freudenberger und North (2011, S. 120ff.) beschreiben den nachfolgend erörterten und in Abbildung 1 dargestellten Burnout-Zyklus in zwölf Phasen, wobei diese Phasen voneinander unabhängig und Überlappungen sowie Vermischungen möglich sind.

Im ersten Stadium dominiert der Zwang sich selbst beweisen zu wollen. Grundsätzlich möchten Individuen sich selbst verwirklichen und beweisen, dass sie ihre Ziele erreichen können. Mögliche Risiken hinsichtlich Burnout ergeben sich jedoch, wenn aus einem normalen Maß an Motivation unverhältnismäßiger Ehrgeiz und Sturheit werden. Der Zwang, sich selbst beweisen zu wollen, bestimmt den Arbeitsalltag.

Das zweite Stadium ist geprägt durch verstärkten Einsatz. In dieser Phase versucht das Individuum, seine Arbeitsleistung und den Einsatz durch Kompetenzerweiterung zu erhöhen. Ein höheres Arbeitsvolumen soll in geringerer Arbeitszeit bewältigt werden. Die ständige Angst vor möglichem Kontrollverlust führt zu perfektionistischem Verhalten.

Im dritten Stadium werden eigene Bedürfnisse vernachlässigt. Das Individuum erlebt berufliche Erfolge durch sein hohes Engagement, jedoch auf Kosten der Pflege von sozialen Kontakten. Der Tagesablauf wird durch die Arbeitstätigkeit bestimmt und reguliert, mentale und physische Ressourcen werden weitestgehend durch arbeitsbezogene Aufgaben beansprucht. Erholungsphasen und eine gesundheitsorientierte Ernährung rücken in den Prioritätenhintergrund. Erste physische Auswirkungen durch Müdigkeit, Infektanfälligkeit, Kopfschmerzen, Verdauungsprobleme treten auf und verstärken sich in den weiteren Phasen.

Im vierten Stadium werden zunehmend Konflikte und Bedürfnisse verdrängt. Personen erleben, dass die hohe Arbeitsleistung, die sie bringen, ihre Pausen benötigt. In dieser Phase dominiert jedoch die Verdrängung, notwendige Erholungsphasen werden ausgeblendet, aufkommender Kritik wird ausgewichen, Konfrontationen werden aus dem Weg gegangen und auftretende Gefühle der inneren Anspannung und Verzweiflung werden versteckt.

Beim Betroffenen findet im fünften Stadium eine Umwandlung von Werten statt. Familie, Freunde, Bekanntschaften und Freizeitaktivitäten werden zugunsten der Arbeitstätigkeit in der persönlichen Priorität nach hinten geriebt. Die psychische Verfassung ist geprägt von Desorientierung hinsichtlich der Neuausrichtung der Prioritäten. Emotionen pendeln sich auf einem neutralen, abgestumpften Level ein.

Im sechsten Stadium werden auftretende Veränderungen zunehmend verleugnet. Das Individuum grenzt sich in dieser Phase weiter ab und reiht seine eigenen Bedürfnisse zugunsten der Arbeitstätigkeit nach hinten, wobei die Arbeitsintensität die vorhandenen Ressourcen bereits überschreitet. Dadurch wiederum wird zynisches und aggressives Verhalten begünstigt, wobei die Ursachenzuschreibung bzgl. des zeitlichen Arbeitsstresses sowie des Arbeitsvolumens erfolgt und nicht einem etwaigen Burnout. Zum Selbstschutz wird sozialen Kontakten aus dem Weg gegangen und versucht, den Selbstwert zu erhalten, indem andere Personen als arbeitsscheu und inkonsequent bewertet werden.

In der siebenten Phase vermeiden Individuen die soziale Kontaktpflege respektive reduzieren diese auf ein Minimum. Im beruflichen Alltag werden noch die notwendigsten Tätigkeiten für die Aufrechterhaltung der Tätigkeit und des positiven Anscheins erfüllt, zusätzliche Tätigkeiten werden abgelehnt und die Zahl der Krankenstandstage steigt, wobei der Kontakt zu ÄrztInnen vermieden wird. In diesem Stadium ist das Potential für eine mögliche Suchtentwicklung zu Alkohol, Nikotin oder Medikamenten besonders gegeben. Betroffene Personen können sich in der dienstfreien Zeit nicht mehr ausreichend

erholen, das Leben wird als hoffnungslos empfunden und ein Ausweg ist nicht in unmittelbarer Sicht.

Im achten Stadium ist die Änderung des Verhaltens für Außenstehende wahrnehmbar. Die bis zu dieser Phase zwanghaft versuchte Aufrechterhaltung des positiven Selbstbildes nach außen hin ist nun nicht mehr möglich, da die Gleichgültigkeit und Antriebslosigkeit nicht mehr versteckt werden kann. Bei Betroffenen dominiert das Gefühl der Minderwertigkeit und Wertlosigkeit.

Eine Depersonalisation findet im neunten Stadium statt. In dieser Phase entfremdet sich die Person zunehmend von sich selbst, die eigene Identität und Persönlichkeit gehen verloren. Der Alltag gestaltet sich sinn- und inhaltslos, ohne Gefühle und Gedanken.

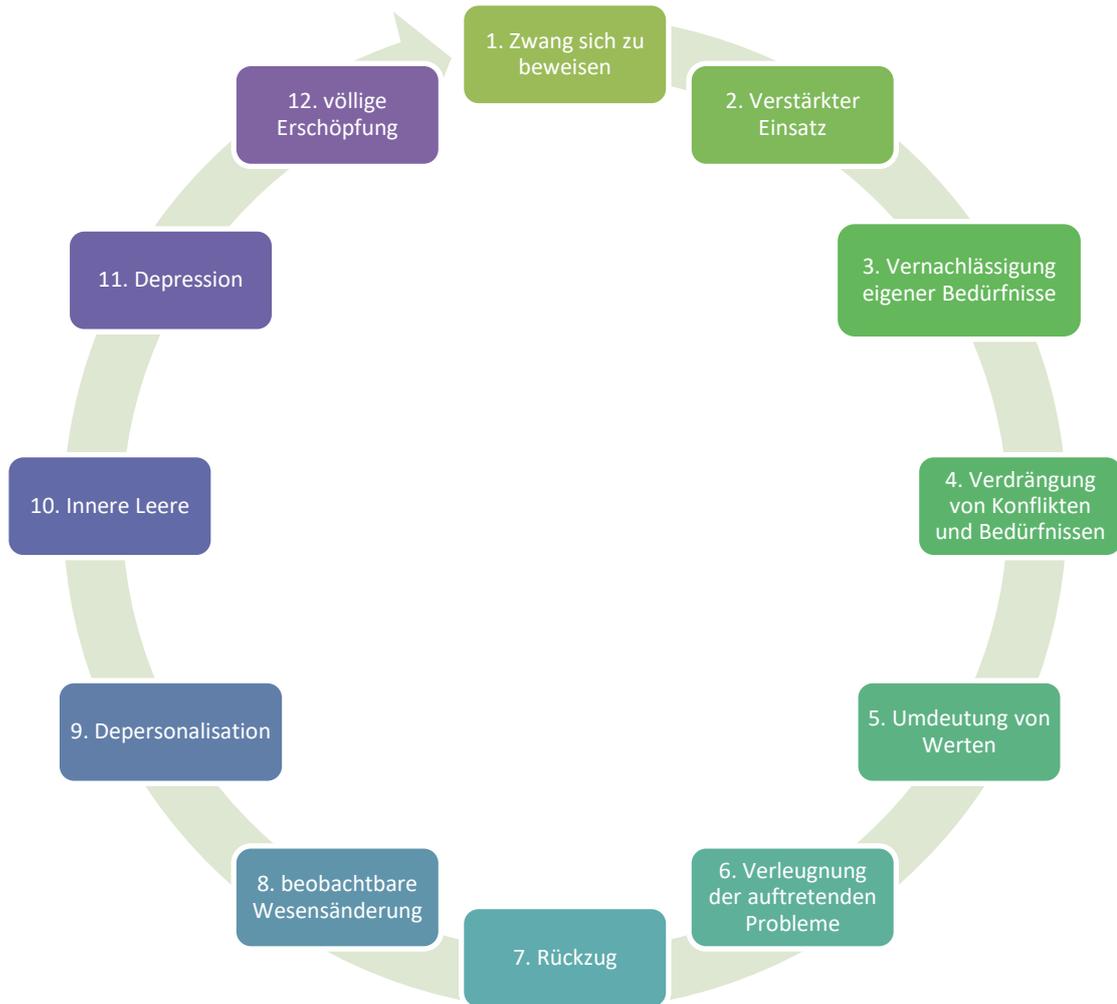
Im zehnten Stadium breitet sich innere Leere beim Individuum aus. Es wird durch die Suche nach riskanten und aufregenden Erlebnissen in dieser Phase versucht, die empfundene innere Leere und Nutzlosigkeit zu kompensieren. Beispiele dafür sind ein zunehmend exzessives Sexualleben, übermäßiger Konsum von Lebensmitteln oder die Suche nach gefährlichen Abenteuer-Aktivitäten.

Im elften Stadium findet der Übergang zur Depression statt. Das Leben der Betroffenen ist in diesem Stadium geprägt von Sinnlosigkeit und einem ständigen Erschöpfungszustand. Schlaf und Abgeschiedenheit werden zunehmend gesucht. Das Krankheitsbild der Depression ist erfüllt, jedoch kommt es nicht immer zu tatsächlicher Diagnostizierung einer klinischen Depression.

In zwölften Stadium kommt es zur vollkommenen körperlichen und seelischen Erschöpfung, was einen Notfall darstellt. Durch eine zunehmend hohe Suizidgefährdung ist die Person in dieser Phase in Lebensgefahr. Eine professionelle ärztliche Behandlung muss schnellstmöglich gewährleistet werden.

Die Hauptgründe für ein Individuum, in den Burnout-Zirkel zu geraten, sehen Freudenberger und North (2011, S. 120ff.) folglich in einem unverhältnismäßigen Engagement in Relation zu einer nicht angemessenen Erwartungshaltung hinsichtlich Belohnungen, welche im schlimmsten Fall ausbleiben. Verstärkende Faktoren und Ursachen sind fehlende soziale Unterstützung im Familien- und Verwandtschaftskreis, ein hedonistischer Lebensstil und eine inkonsequente Trennung von Arbeit und Beruf. Betroffene Personen müssen auf diese Faktoren durch ihr soziales privates und berufliches Umfeld frühzeitig aufmerksam gemacht werden, um durch Fachkräfte in den Burnout-Prozess intervenieren zu können (Falkenberg, 2014, S. 84f.).

Abbildung 1: Burnout-Zyklus



Quelle: eigene Darstellung nach Freudenberger und North (2011, S. 120ff.)

Burisch (2006, S. 50) kritisiert an Freudenbergers Ausführungen die Willkürlichkeit in der Beschreibung der einzelnen Phasen und Zusammenhänge. So würden nach unwissenschaftlichen Standards Dimensionen dargestellt und dann durch ein Praxisbeispiel skizziert, wobei Freudenberger klar zurechenbare Burnout-Gründe nicht nennt.

2.2.3.2 Phasen und Symptome nach Edelwich und Brodsky

Edelwich und Brodsky (1984, S. 12f.) definieren die fünf nachfolgend beschriebenen, in Abbildung 2 dargestellten Phasen eines Burnout-Verlaufs, wobei der Prozess in ansteigenden Stufen erfolgt und die Belastung dabei zunimmt. Das Individuum verliert dabei, je nach Fortschritt, zunehmend inneren Antrieb und Energie, die Desillusionierung nimmt zu. Die fünfte Phase stellt jedoch dabei bereits das Eingreifen von außen und die Symptombehandlung dar.

Die erste Phase ist gekennzeichnet durch eine idealistische Begeisterung. Das Individuum kann sich mit der Arbeitstätigkeit sehr stark identifizieren, ohne Berücksichtigung

monetärer Anreize. Das innere Bild der Bedeutung und Wertigkeit der Tätigkeit steht dabei in einem unverhältnismäßigen Verhältnis zur Wirklichkeit. Betroffene Personen setzen sich hochgesteckte Ziele und sind voller Optimismus, überschätzen jedoch ihre Energieressourcen und verausgaben sich in der Arbeitstätigkeit. Der beruflichen Tätigkeit wird mehr Bedeutung zugeschrieben als dem Privatleben.

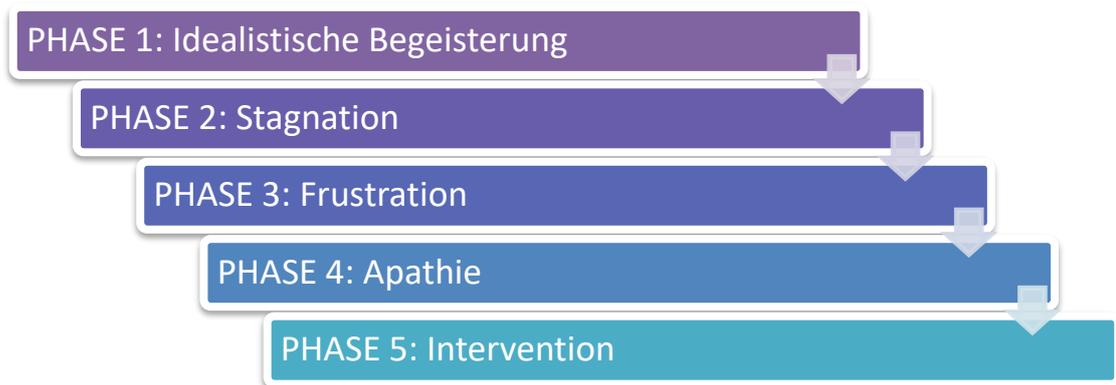
In der zweiten Phase stagniert das Individuum. Die betroffene Person realisiert auf dieser Ebene, dass ihre Überanstrengungen zu Unzufriedenheit und Enttäuschung führen. Das Gefühl der Ausweglosigkeit setzt ein. Das Alltagsleben reduziert sich zunehmend auf die Arbeitstätigkeit, soziale Kontakte beschränken sich zunehmend auf das berufliche Umfeld.

Das Gefühl der ständigen Enttäuschung führt zu einer Entpersonalisierung von der Arbeitstätigkeit und Frustration in der dritten Phase. Betroffene fühlen sich inkompetent und glauben, die Aufgaben nicht effektiv genug zu erledigen. Verstärkt wird dies durch mangelhafte Wertschätzung und Anerkennung von KundInnen oder KollegInnen. Die Autoren sehen dieses Stadium als ausschlaggebend für die Entstehung von Burnout.

Aus der Frustration entwickelt sich in der vierten Phase Apathie, gekennzeichnet durch Teilnahms- und Lustlosigkeit im privaten und beruflichen Leben. Es wird nur noch das unbedingt Notwendige an Arbeitsaufgaben abgearbeitet, zynisches und gleichgültiges Verhalten gegenüber KollegInnen und KundInnen tritt vermehrt auf.

In der fünften Phase folgt die Intervention. Das Einschreiten und die Behandlung durch Burnout-ExpertInnen ist in dieser Phase unabdingbar. Veränderungen auf organisationaler Ebene durch das Anpassen der Arbeitsumgebung, Veränderung der Tätigkeit an sich oder Arbeitsbedingungen wie der Arbeitszeit sehen die Autoren als nicht zielführend.

Abbildung 2: Burnout-Phasen



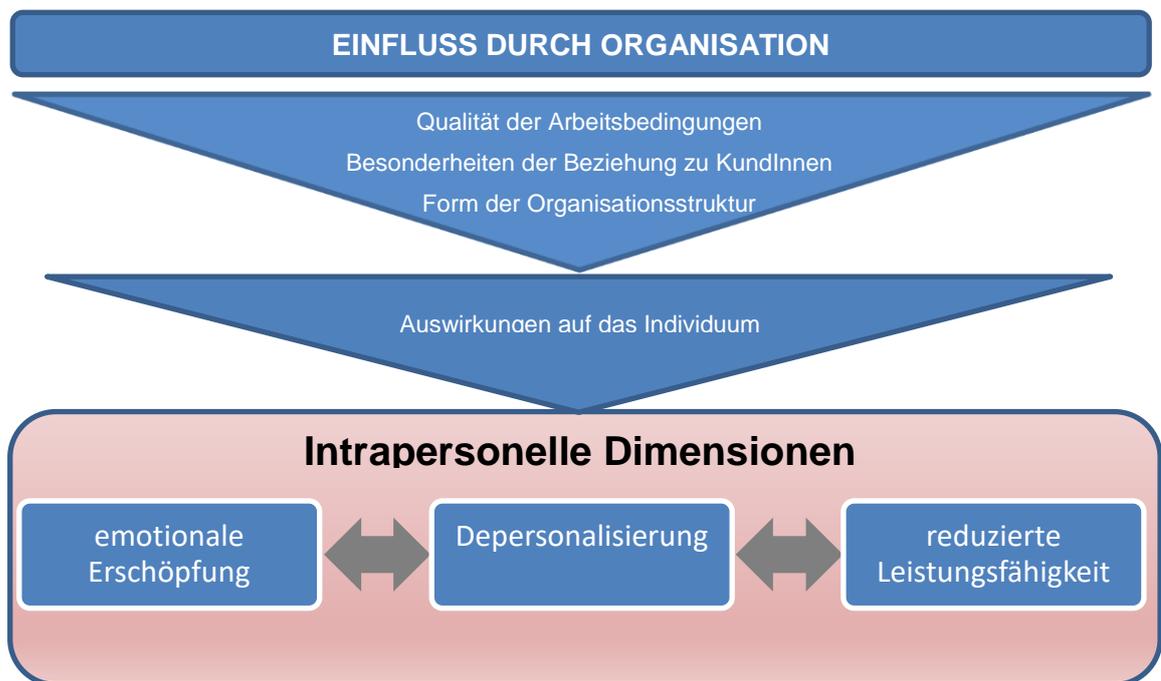
Quelle: eigene Darstellung nach Edelwich und Brodsky (1984, S. 12f.)

2.2.3.3 Phasen und Symptome nach Maslach und Jackson

Das bekannteste Modell zum Burnout-Verlauf stammt von Maslach und Jackson (1981, S. 99f.), bestehend aus einem dreidimensionalen Konstrukt mit emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung und reduzierter Leistungsfähigkeit. Die AutorInnen postulieren für helfende Berufe, dass die an das Pflege- und Krankenpersonal gestellten interpersonellen Anforderungen zu einer fortschreitenden emotionalen Erschöpfung führen können. MitarbeiterInnen haben dabei Schwierigkeiten in der Verarbeitung der stark emotionalen Erfahrungen, worauf sie erste Reaktionen entwickeln. Es entstehen Gedanken wie „ich kann das nicht mehr“, woraus sich das erste Symptom, die emotionale Erschöpfung, entwickelt. Daraufhin entwickelt das Pflege- und Krankenpersonal aus Selbstschutz eine emotionale Distanz zu den PatientInnen. Sie werden als Objekte betrachtet und weniger als hilfsbedürftige Individuen. In dieser Reaktion treten Gedanken auf wie „ich will die PatientInnen nicht sehen“ oder „das Leiden haben die PatientInnen sich selbst zuzuschreiben“. Die zwischenmenschliche Ebene verschlechtert sich, es tritt kein Erfolgs- und Belohnungsgefühl ein, wodurch wiederum das Personal das Gefühl einer abfallenden quantitativen und qualitativen Arbeitsleistung empfinden könnte. Das Burnout-Syndrom ist folglich eine Reaktion auf chronische Stressoren der Arbeitsumgebung. Direkte Maßnahmen der Intervention bezogen auf das Individuum sind das unmittelbare Definieren von realistischen Arbeitszielen, das Zulassen von Emotionen und eine gesteigerte Selbstaufmerksamkeit. Die drei Dimensionen sind nicht unabhängig voneinander, sie sind vielmehr ein Verfallsprozess. Je mehr die Person erschöpft ist, desto mehr negative Gefühle werden gegenüber PatientInnen entwickelt, desto schlechter wird auch die Arbeitsleistung empfunden, wodurch sich die emotionale Erschöpfung verstärkt (Burrich, 2006, S. 52f.).

In empirischen Forschungen von van Dierendonck, Schaufeli und Buunk (2001, S. 43f.) sowie Goliembiewski, Munzenrider und Stevenson (1986 zitiert in Rösing, 2014, S. 113) wurde dieser Entstehungsprozess von Maslach (1981 zitiert in Rösing, 2014, S. 113f.) bestätigt, jedoch mit unterschiedlichen Abfolgen. So kann etwa emotionale Erschöpfung aufgrund der Entpersonalisierung von Individuen erfolgen oder mangelhafte Selbsteinschätzung der Arbeitsleistung zu emotionaler Erschöpfung führen. Zusammenfassend zeigen Meta-Studien, dass die Abfolge von Maslach (1981 zitiert in Rösing, 2014, S. 113f.) empirisch am besten validiert ist.

Abbildung 3: Burnout-Modell



Quelle: eigene Darstellung nach Maslach und Jackson (1984, 143f.)

2.2.3.4 Zusammenfassung der Burnout-Symptomatik

Burisch (2006, S. 24) beschreibt, dass noch weitere zahlreiche weitere Burnout-Modelle wie von Goliembiewski und Munzenrieder, Farber, Pines, Aronson und Kafry, Heifetz und Bersani, Harrison oder Lauderdale existieren deren Ursache, Verlauf und Symptome jedoch ähnlich den in dieser Masterarbeit beschriebenen Modellen ist. Inhaltliche Abgrenzungen sind aufgrund der Überschneidungen daher teilweise nicht möglich.

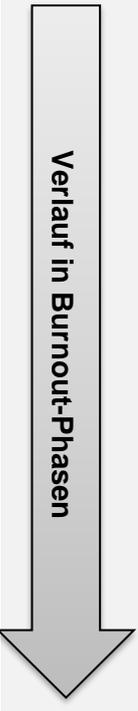
Burisch (2006, S. 25f.) erstellte in seinen Forschungsarbeiten, basierend auf der wissenschaftlichen Literatur, eine zusammenfassende Symptom-Liste und bestimmte dabei sieben verschiedene Kategorien mit insgesamt 130 Symptomen. Er kritisierte dabei, dass die Herausforderungen in der Definition von Burnout durch die Vielzahl an Symptomen widerspiegelt werden. Schaufeli und Enzmann (1998, S. 30) überzeichnen in

ihrer Symptom-Kritik, dass es kaum ein Merkmal gibt, welches nicht dem Burnout-Syndrom zugeschrieben werden kann. Durch die hohe Symptom-Menge, die unspezifische Zuschreibung sowie einer fehlenden Differenzierung in Ausprägungsgraden möglich auftretender Beeinträchtigungen durch das Burnout-Syndrom, verliert dieses wiederum an Glaubwürdigkeit und Bedeutung. Die Auswirkungen der Symptome sowie die grundsätzlichen Ursachen sind unspezifisch und teilweise durch empirische Untersuchungen nicht geprüft, wodurch erklärt wird, warum es in der Burnout-Forschung keine Unterscheidungen durch Gruppen, Typen oder Ebenen gibt.

Die in der Literatur beschriebenen Verläufe und Symptome zeigen die Herausforderungen in der Diagnostik des Burnout-Syndroms und rechtfertigen für die Weltgesundheitsorganisation, Burnout nicht den Status einer Krankheit zu bescheinigen. Wie die Burnout-ForscherInnen durchwegs bestätigen, sind die verschiedenen Ausprägungen und Vorkommen der Symptome nicht verbindlich, vielmehr sind sie von der Intensität der verschiedenen Phasen abhängig. Durch die Vielzahl an Symptomen und Syndromen ist eine klare Abgrenzung zu anderen Krankheitsbildern kaum möglich. Bei der Diagnose einer Depression wären ebenso Angstgefühle, Nervosität, Stimmungsschwankungen, Bitterkeit bis hin zu Suizidgedanken die auftretenden Symptome. Passend zur Abgrenzungsproblematik widersprechen sich einzelne Symptome wie überdurchschnittliches Engagement und Teilnahmslosigkeit. Wird im Zuge der Burnout-Diskussion und seinem nicht vorhandenen Krankheitsstatus berücksichtigt, dass die Basis für die Diagnose einer Störung klar strukturierte, zurechenbare und abgrenzbare Kriterien sind, so erklärt sich die Begründung der Weltgesundheitsorganisation, das Burnout-Syndrom lediglich als einen Faktor zu bestimmen, der den Gesundheitszustand negativ beeinflussen kann (Hillert & Marwitz, 2006, S. 173f.).

Die in Tabelle 3 aufgeführten Symptome sind eine Zusammenfassung der in dieser Master-Arbeit bislang genannten und beschriebenen Auswirkungen des Burnout-Syndroms mit einer Kategorisierung in körperliche, verhaltensbezogene und psychologische Merkmale. Die Liste dient zur besseren Übersicht und erhebt aufgrund der Vielzahl an beschriebenen Symptomen in der Literatur keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Tabelle 3: Zusammenfassung von Burnout-Symptomen

	Verhalten	Psyche	Körper
 Verlauf in Burnout-Phasen	Überdurchschnittliches Arbeitsvolumen	Überhöhtes Leistungsmotiv	Schwäche des Immunsystems, Infekte
	Vernachlässigung von Bedürfnissen	Stress, Reizbarkeit	Kopfschmerzen
	Demotivation	Zynismus, Frustration	Konzentrationsschwierigkeiten
	Motivationslosigkeit	Angstzustände	Erkrankungen Magen-Darm-Trakt
	Suchtverhalten	emotionale Abstumpfung	Schlafstörungen
	Vollständiger Rückzug	Desillusion	Erschöpfungszustand

Quellen: eigene Zusammenfassung nach Burisch (2006, S. 25f.); Freudenberger (1974, S. 159ff.) Maslach und Jackson (1984, 143f.)

Da die möglichen Ursachen, der Verlauf und Symptome von Burnout erläutert wurden, widmet sich der nächste Abschnitt der Messung, Diagnose und Differentialdiagnostik von Burnout

2.2.4 Messung, Diagnose und Differentialdiagnostik von Burnout

Nachdem Freudenberger aufgrund Selbsterfahrung und Beobachtungen Burnout-Merkmale diagnostizierte, wurden die ersten Messinstrumente entwickelt, welche auf seinen theoretischen Überlegungen basierten. Diese sind Maslach und Jackson mit dem *Maslach Burnout Inventory* sowie Aronson, Pines und Kafry mit dem *Tedium-Measure* respektive der *Überdruss-Skala* (Hillert & Marwitz, 2006, S. 86). Es handelt sich dabei um Fragebögen zur Selbstbeurteilung, welche durch die simple und günstige Anwendung in der empirischen Forschung zu Burnout schnell zum „Goldstandard“ wurden. Gerade das *Maslach Burnout Inventory* wurde in der Folge sehr populär und gilt bis heute als das weltweit meisteingesetzte Instrument, um Burnout zu bestimmen (Hillert & Marwitz, 2006, S. 86).

Diese standardisierten Fragebögen bildeten die Basis für die Entwicklung weiterer Instrumente von zahlreichen AutorInnen, wobei es keinem bislang gelungen ist, die Komplexität von Burnout in seiner Gesamtheit abzubilden. Der ökonomische Vorteil von Fra-

gebogen ist unbestritten. Die Forschungsqualität hinsichtlich alternativer Messinstrumente leidet jedoch, wenn WissenschaftlerInnen sich auf ein Instrument wie das *Maslach Burnout Inventory* fokussieren (Burisch, 2006, S. 38f.).

Aus medizinischer Sicht liegen die Herausforderungen einer potentiellen Diagnose von Burnout bei der fehlenden eindeutigen Definition sowie der Überschneidung mit psychiatrisch belegten Diagnosen wie Depression oder Anpassungsstörung. Burnout kommt im Klassifikationssystem der *Amerikanischen Psychiatrischen Vereinigung*, dem *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, gar nicht vor und im *International Classification of Diseases*, dem *internationalen Klassifikationssystem von Krankheiten der Weltgesundheitsorganisation* (ICD-10-GM-2018), nur in einer Unterkategorie als Erschöpfungssyndrom Z.73 (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2018, S. 1). Dies beschreibt Probleme, verbunden mit Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung (Kaschka, Korczak & Broich, 2011, S. 783).

Insbesondere die Differenzierung zwischen Burnout und Depression ist herausfordernd. Die Meta-Studie von Ahola et al. (2005, S. 55f.) untersuchte eine Stichprobe von 3276 MitarbeiterInnen zwischen 30 und 64 Jahren. Das Ausmaß des Burnouts-Risikos wurde über das *Maslach Burnout Inventory* in der allgemein gültigen Version abgefragt, während das Ausmaß einer depressiven Störung über das *Composite International Diagnostic Interview* erhoben wurde. Dabei zeigte sich, dass die Hälfte der Versuchspersonen mit einem hohen Burnout-Risiko Anzeichen einer Depression aufwies. Diejenigen mit einer akuten aktuellen Depressions-Phase hatten höhere Burnout-Korrelationen als jene Personen, bei denen eine Akutphase bereits zurückliegt. Die AutorInnen zeigen damit, dass Burnout und die depressive Störung, Erkrankungen mit ähnlichen und teilweise übereinstimmenden Beschwerdebildern sind. Sie korrelieren besonders in schwerwiegenden Fällen stark. Glass und McKnight (1996, S. 23) kommen zu einem ähnlichen Ergebnis mit signifikanter Korrelation zwischen emotionaler Erschöpfung und Depression. Sie postulieren jedoch, dass keine Verbindung zwischen Depersonalisation und Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit gegenüber einer depressiven Störung gefunden werden konnte.

Bei arbeitenden Personen können die Messinstrumente somit in Kombination mit anderen Fragebögen Informationen liefern, um ein ganzheitliches Bild des Betroffenen zu erhalten. Durch das Erheben dysfunktionaler Einstellungen und Verhaltensweisen kann ein Bezug zur Arbeitstätigkeit hergestellt werden. Wie die *Deutsche Agentur für Health Technology Assessment* zusammenfasst, gibt es bislang kein generelles Vorgehen und

valide Kriterien zur Diagnose des Burnout-Syndroms. Eine etwaige Diagnose des Burnout-Syndroms sowie Empfehlungen der Therapie liegen im Ermessen von ÄrztInnen (Ahola et al., 2005, S. 55; Kaschka et al., 2011, S. 784)

2.2.4.1 Maslach Burnout Inventory nach Maslach und Jackson

Das *Maslach Burnout Inventory (MBI)* wurde von Maslach und Jackson (1986 zitiert in Rösing, 2014, S. 71), aufbauend auf ihrer dreidimensionalen Definition entwickelt. Die erste Version, das *Maslach Burnout Inventory Human Service Professionals (MBI-HSS)*, richtete sich dabei an die spezielle Berufsgruppe der helfenden und sozialen Tätigkeiten und deren Einstellung gegenüber KlientInnen. Dabei wurden die drei Dimensionen emotionale Erschöpfung, Depersonalisation und Leistungsunzufriedenheit durch zweiundzwanzig Items erhoben. Eine Anpassung der Fragestellungen auf die Berufsgruppe der LehrerInnen und deren Einstellung gegenüber SchülerInnen und StudentInnen wurde durch das *Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES)* ermöglicht. Um in weiterer Folge bei allen möglichen Berufsgruppen Burnout erheben zu können, wurde eine generell gültige Version des *MBI* entwickelt, das *Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)*. Diese unterscheidet sich wesentlich von vorangegangenen Version, da die Dimension Depersonalisation gegen das Konstrukt Zynismus ausgetauscht wurde. Zynismus erhebt dabei die generelle Einstellung gegenüber der Arbeit, gegenüber Depersonalisation, welche sich an der Einstellung gegenüber Menschen orientiert. Zudem wurde durch den Wegfall des Bezuges auf andere Menschen die Item-Anzahl von zweiundzwanzig auf sechzehn reduziert (Burisch, 2006, S 35; Rösing, 2014, S. 71f.; Shirom & Melamed, 2006, S. 178f.).

Hillert und Marwitz (2006, S. 122) kritisieren am *MBI* mehrdeutige und missverständliche Instruktionen in der Interpretation sowie eine mangelnde Inhaltsvalidität hinsichtlich der Fragestellungen. Die Vorhersagevalidität zeigt Mängel und die großen Überschneidungen zwischen der Messung des Zielkonstrukts Burnout und anderen Instrumenten zu Depression oder Stress zeigen, dass die Konstruktvalidität nicht gegeben ist.

Maslach und Jackson (1996, S. 124) empfehlen das *MBI* nicht für diagnostische Zwecke einzusetzen, da es keine wissenschaftlich fundierte Basis für eine Festlegung von Grenzwerten gibt, wo Burnout beginnt und wo es aufhört. Für eine Selbsteinschätzung und einen Vergleich mit den Werten von Normgruppen wäre das Instrument jedoch gut geeignet.

2.2.4.2 Tedium Measure nach Pines, Aronson und Kafry

Das Messinstrument *Tedium-Measure (TM)*, in der deutschen Übersetzung *Überdruss-Skala*, ist ein Fragebogen mit 21 Items und wurde von Pines, Aronson und Kafry (1981

zitiert in Hillert & Marwitz, 2006, S. 90) entwickelt. Das Instrument korreliert inhaltlich sehr eng mit dem *MBI*, bezieht sich jedoch ausschließlich in einem eindimensionalen Konstrukt auf die Häufigkeit der empfundenen emotionalen, körperlichen und geistigen Erschöpfung. Der Begriff des Überdrusses wird von den AutorInnen mit Ausbrennen respektive Burnout gleichgestellt, bei späteren Forschungsarbeiten tauchte er jedoch aufgrund der Popularität des Begriffes Burnout nicht mehr. Burisch (2006, S. 35f.) postulierte in Vergleichsforschungen zwischen dem *MBI* und dem *TM*, dass die Validität des *TM* mit .76 sehr gut sei, während das *MBI* mit Werten zwischen -.14 bis .30 mangelhafte Werte zeigte. Hillert und Marwitz (2006, S. 95) bescheinigen dem *TM* hingegen lediglich eine gute Augenscheinvalidität. Während auf den ersten Blick gut erkennbar sei, dass Fragen hinsichtlich Erschöpfung und Ausbrennen zu beantworten sind, so ist die Inhaltsvalidität aufgrund der Eindimensionalität des Fragebogens nicht ausreichend, obwohl Burnout selbst von den AutorInnen multidimensional definiert wurde. Burnout wird von den AutorInnen als emotionale, körperliche und geistige Erschöpfung verstanden welche sich hilflos, körperlich verausgabt und hoffnungslos fühlen (Hillert & Marwitz, 2006, S. 91). Im Fragebogen werden folglich weder körperliche Beschwerden, Unzufriedenheit mit der eigenen Leistung noch das Entwickeln eines zynischen Verhaltens gegenüber anderen Personen wird berücksichtigt. Daraus ergibt sich eine Diskrepanz zwischen Messinstrument und Definition, wodurch eine angemessene Operationalisierung fraglich sei (Hillert & Marwitz, 2006, S. 95).

2.2.4.3 Shirom-Melamed Burnout Measure nach Shirom und Melamed

Das *Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM)* ist ein Instrument, welches sich stärker auf die Erschöpfung konzentriert als das *Maslach Burnout Inventory* (Shirom & Melamed, 2006, S. 179f.). Die vierzehn Fragen sind in die drei Subskalen Physische Mattigkeit, Kognitive Erschöpfung und Emotionale Müdigkeit unterteilt. Die theoretische Grundlage für die Entwicklung des Fragebogens ist die *Theorie der Ressourcenerhaltung* von Hobfoll (1989 zitiert in Buchwald & Hobfoll, 2004, S. 247f.), welche beschreibt, dass Menschen eine natürliche Motivation haben, ihre materiellen, sozialen und energetischen Ressourcen zu beschützen, denen sie einen Wert zuschreiben. Energetische Ressourcen beziehen sich etwa auf das Bewältigen komplexer Aufgabenstellungen oder die Aufrechterhaltung der Konzentration. Das *SMBM* ist so konstruiert, dass es das Schwinden dieser Ressourcen feststellt, unabhängig vom beruflichen Kontext (Shirom & Melamed, 2006, S. 179f.).

Da in diesem Abschnitt nun die Messung, Diagnose und Abgrenzung zur Depression veranschaulicht wurde, soll im anschließenden Kapitel darauf eingegangen werden, welcher Zusammenhang zwischen Ressourcen am Arbeitsplatz und Burnout besteht.

2.2.5 Der Zusammenhang zwischen Ressourcen am Arbeitsplatz und Burnout

2.2.5.1 Handlungsspielraum

Der Handlungsspielraum von MitarbeiterInnen wird beschrieben als die individuelle Einflussmöglichkeit des zeitlichen Ablaufs der Arbeitsorganisation, Mitsprache bei der Wahl der zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel und der eingesetzten Arbeitsverfahren. Das Ausmaß des Handlungsspielraums stellt eine wichtige Ressource zur Steuerung der empfundenen Arbeitsbelastung dar, wenn besonders psychisch und physisch anspruchsvolle Arbeitsschritte in einer selbstbestimmten Abfolge mit autonomer Zeitgestaltung durchgeführt werden können. Bereits das Vorhandensein über diese Möglichkeit der Stressvermeidung kann sich positiv auf die wahrgenommene psychische Arbeitsbelastung auswirken (Prümper, Hartmannsgruber & Frese, 1995, S. 127).

MitarbeiterInnen, in Organisationen mit wenig Partizipationsmöglichkeiten in der Gestaltung der Arbeitstätigkeit, sind einem höheren Burnout-Risiko ausgesetzt. Sie zeigen ein bis zu 3,5-fach höheres Risiko, am Burnout-Syndrom zu erkranken als MitarbeiterInnen, die Handlungsspielraum durch Einbringung von Ideen besitzen und auch nutzen können (Klemens et al., 2004, S. 5).

Taris et al. (2003, S. 316f.) zeigten in einer Längsschnittstudie bei 81 holländischen Organisationen, dass ein größerer Gestaltungsspielraum in der Arbeitstätigkeit eine stressbewältigende Maßnahme sein kann. In einem Beobachtungszeitraum von zweieinhalb Jahren wurde festgestellt, dass eine größere Autonomie bei Entscheidungen zu mehr sozialer Unterstützung, sowie zu geringerer emotionaler Erschöpfung und subjektiv weniger arbeitsbezogenen Belastungen führte.

Den positiven Effekt, welche eine größere Autonomie am Arbeitsplatz auf das Burnout-Risiko ausübt, zeigte die Meta-Studie von Taris, Stoffelsen, Bakker, Schaufeli und van Dierendonck (2005, S. 955ff.), in welcher die Umfragedaten von 9.503 Angestellten und ArbeiterInnen aus 28 unterschiedlichen Berufsgruppen analysiert wurden. Während die Bestimmung von einem Burnout-Risiko über die quantitativen Meta-Daten erfolgte, wurde die Einschätzung des Grades der Handlungsautonomie von acht ExpertInnen für jede Berufsgruppe vorgenommen, um eine hohe Objektivität zu gewährleisten. Mehr Autonomie am Arbeitsplatz korrelierte positiv mit weniger Erschöpfung, Depersonalisation und Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit.

2.2.5.2 Soziale Unterstützung und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz

Kahn und Antonucci (1980 zitiert in Antonucci, Ajrouch & Birditt, 2014, S. 82f.) definieren soziale Unterstützung durch drei Dimensionen. Die erste Kategorie ist die affektive Unterstützung. Dabei wirkt Bewunderung, Liebe oder Zuneigung auf das Individuum ein. Diese Anerkennung wirkt sich positiv auf das Selbstbild aus. Die zweite Dimension beschreibt soziale Unterstützung durch das Element der Affirmation. Dabei erhalten Individuen moralische und sachliche Bestätigung von gesetzten Handlungen durch andere Personen. Direkte Unterstützung und Hilfe durch Geld, Informationen oder Zeit ist der dritte Bestandteil der sozialen Unterstützung. Das Ausmaß des sozialen Kontakts und der daraus erfolgten sozialen Unterstützung hat direkte Folgen auf verschiedenste Lebensbereiche, wie die das Depressionsrisiko oder die Lebenserwartung (Frese, 1989, S. 112).

Ebenso stellen fehlende Kommunikationsmöglichkeiten durch schlechte Zusammenarbeit mit KollegInnen mögliche Stressoren dar. Können Herausforderungen nicht mehr mitgeteilt oder kann nicht mehr um Rat gefragt werden, fällt eine wichtige Ressource der individuellen Stressbewältigung am Arbeitsplatz weg (Prümper et al., 1995, S. 127). Das Ausmaß der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz korreliert mit dem Burnout-Risiko. Beschäftigte, die wenig soziale Unterstützung durch KollegInnen und Vorgesetzte wahrnehmen, zeigen ein 1,8-fach erhöhtes Burnout-Risiko als MitarbeiterInnen in einem unterstützenden sozialen Umfeld und Klima (Klemens et al., 2004, S. 5).

An dieser Stelle wurde auf die Relevanz von sozialer Unterstützung und der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz im Kontext zu Burnout eingegangen. Abschließend werden im nächsten Kapitel Möglichkeiten, in der Prävention und Intervention von Burnout, beschrieben.

2.2.6 Burnout-Prävention und Burnout-Intervention

Maßnahmen, welche präventiv dem Burnout entgegenwirken sollen sind nur dann langfristig erfolgreich, wenn sie am Individuum selbst und an der Arbeitsumwelt ansetzen. Vorausgehend könnte eine entsprechende Aufklärung und Sensibilisierung für das Thema Burnout bereits im Rahmen der Schul- und Ausbildung erfolgen, wobei dies in Krankenpflegeschulen teilweise bereits Standard ist (Burisch, 2006, S. 236). Der individuellen und organisationalen Burnout-Prävention und Burnout-Intervention steht der Schutz von ArbeitnehmerInnen, durch das Arbeitsschutzgesetz, voran. Ein für viele europäische Staaten entsprechendes Vorbild wurde 1999 in Holland durch die Regierung verabschiedet. Das Ziel des Gesetzes ist es, die mentale und physische Gesundheit

sowie das Wohlbefinden der arbeitenden Bevölkerung zu schützen. Dabei wird der Fokus nicht auf die Behandlung von arbeitsbedingten psychischen und körperlichen Erkrankungen gelegt, sondern auf die Prävention. Dies gelingt, indem private Organisationen in Kooperation mit der Regierung, präventive Maßnahmen direkt bei den Unternehmen umsetzen. Dazu gehört unter anderem die psychosoziale Beratung der Organisation, die Erhebung und Messung psychosozialer Risiken sowie die Schaffung und Bewertung von Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitsstress (Rösing, 2014, S. 118; Schaufeli & Kompier, 2001, S. 32). In Österreich bestimmt der gesetzlich geregelte ArbeitnehmerInnen-Schutz die Arbeitsplatz-Bedingungen unter dem Aspekt möglicher Unfall- und Krankheitsursachen und konzentriert daher auf die Vermeidung von Sicherheitsrisiken, Arbeitsunfällen und krankmachenden Faktoren sowie Gesundheitsstörungen. Während der ArbeitnehmerInnenschutz sich vorrangig auf die Reduktion von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten fokussiert, konzentriert sich die Betriebliche Gesundheitsförderung auf die Förderung der Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsumfeld, wodurch das Wohlbefinden von MitarbeiterInnen gesteigert werden soll (Kohlbacher & Meggeneder, 2006, S. 18; Spicker & Schopf, 2007, S. 55).

Im Rahmen der Burnout-Intervention differenzieren Schaufeli und Enzmann (1998 zitiert in Burisch, 2006, S. 247ff.) Maßnahmen auf folgenden drei Ebenen: Der/Die Einzelne, Der/Die Einzelne im Zusammenhang mit der Organisation und die Organisation selbst.

Auf der Ebene des Einzelnen oder der Einzelnen kann durch Führung eines Stress-Tagebuches die Selbstaufmerksamkeit gestärkt werden. Dabei werden zunächst Stressursachen und deren Symptome erfasst, wodurch in weiterer Folge geeignete Maßnahmen zur Vermeidung zukünftiger Belastungen abgeleitet werden können. Ein ähnliches Mittel der Selbstdiagnose sind die Nutzung verschiedenster Selbstdiagnose-Fragebögen zur Stressbelastung oder dem Burnout-Risiko (Burisch, 2006, S. 247). Eine gesunde Lebensweise und Ernährung mit ausreichend aktiver Bewegung wirken nach Schaufeli und Enzmann (1998 zitiert in Rösing, 2014, S. 124f.) präventiv gegen Angst und Depression. Das individuelle Stressmanagement kann nach den Autoren zudem durch Entspannungstechniken wie Meditation, Atemübungen oder Biofeedback positiv beeinflusst werden.

Wird der Kontext der Arbeitstätigkeit und Arbeitsumgebung berücksichtigt, so gilt ein effektives Zeitmanagement als erfolgsversprechend. Entsprechende Trainings haben durch eine Effizienzsteigerung positive Einflüsse auf ArbeitnehmerInnen und die Organisation selbst. Dazu gehören auch Trainings in der Selbstbestimmung und das Erlernen in der Zurückweisung von Aufgaben, wenn persönliche und arbeitsbezogene Ressourcen bereits verbraucht sind (Burisch, 2006, S. 248). Am Arbeitsplatz können geleitete,

strukturierte Arbeitsgruppen mit LeiterInnen zu denen eine positive emotionale Beziehung aufgebaut werden kann, ebenso wie die individuelle soziale Unterstützung durch KollegInnen selbst, als wirksame Präventions- und Interventionsmöglichkeiten gesehen werden (Prümper et al., 1995, S. 127). Die Bereitstellung und Annahme von Coaching sowie Beratung, die frühzeitige Möglichkeit der Karriereplanung sowie die Möglichkeit den Arbeitsplatz innerhalb der Organisation wechseln zu können sind nach Burisch (2006, S. 249f.) weitere Faktoren, die dem schleichenden Burnout-Prozess entgegenwirken können.

Nach Rösing (2014, S. 127) hat die Organisation selbst vielfältigste Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten in der Burnout-Bekämpfung sowie Intervention. Durch Möglichkeiten in der Arbeitszeit-Gestaltung können dringend benötigte Auszeiten zur Erholung oder Fortbildung gewährt werden. Die Verhinderung von ausschweifenden Überstunden kann die tägliche Regeneration und Trennung von Arbeit und Freizeit fördern. Diverse unternehmenseigene Sport- und Erholungsprogramme wirken nicht nur positiv auf die Gesundheit, sondern stärken auch die Identifizierung mit dem Unternehmen. Das Anbieten von Beratungsangeboten, in oder durch die Organisation, zu Themen wie Gesundheit, Ehe und Familie sind in den Vereinigten Staaten von Amerika bereits Standard, während europäische Unternehmen hier Nachholbedarf haben (Burisch, 2006, S. 252).

Schaufeli, Leiter und Maslach (2009, S. 214f.) fassen zusammen, dass es eine sehr große Vielzahl an Maßnahmen der Prävention und Intervention gegenüber Burnout gibt, jedoch keine die maßgeschneidert auf die ganzheitliche Burnout-Symptomatik sind. Diese Allgemeinheit führt jedoch auf Organisationsebene zu einer breiten Auswahl an Interventionsmöglichkeiten. Zukünftige Forschungen sollten sich zudem verstärkt auf organisationsbezogene Instrumente fokussieren, da die Konzentration auf personenbezogene Ansätze in der wissenschaftlichen Literatur überdurchschnittlich hoch ist.

Die in diesem Kapitel betrachteten theoretischen Konstrukte und Zusammenhänge bilden die Ausgangsbasis für die empirische Untersuchung zum Einfluss einer flexiblen Arbeitszeit-Gestaltung auf das Burnout-Risiko unselbständig Erwerbstätiger.

3 Empirischer Teil

Die folgenden Kapitel thematisieren den empirischen Teil dieser Masterarbeit. Zunächst werden die Forschungsfragen vorgestellt und die Hypothesen theoriegestützt hergeleitet. Anschließend wird das für die Untersuchung der Hypothesen verwendete Design beschrieben. Folgend werden die einzelnen Bestandteile des Fragebogens erklärt und die Erkenntnisse aus dem durchgeführten Pretest erörtert. Nach Vorstellung der Charakteristik der Stichprobe werden vorbereitende Analysen zur Stichprobe durchgeführt. Abschließend erfolgt die Durchführung der empirischen Untersuchung durch das Statistikprogramm SPSS.

3.1 Forschungsfrage und Hypothesen

Unter Commitment wird im personalökonomischen Kontext die Einstellung und Bindung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin zu einem Unternehmen verstanden. Dies kann auch als das Ausmaß der positiven oder negativen Identifikation seitens MitarbeiterInnen mit ArbeitgeberInnen und deren Zielen gesehen werden. Dabei hat das Ausmaß des Commitments von Beschäftigten direkt messbare Folgen auf die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung, Arbeitsplatz-Anwesenheit oder die Kündigungsabsicht. Ein hohes Maß an Commitment führt wiederum zu einer hohen Motivation von MitarbeiterInnen (Allen & Meyer, 1990, S. 14; Mathieu & Zajac, 1990, S. 171). Die Motivation des Personals wiederum kann durch die von Unternehmen an MitarbeiterInnen übertragene Möglichkeit der individuellen Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Lage sowie Dauer der Arbeitszeit positiv beeinflusst werden. Der positive Effekt dieser autonomieorientierten Arbeitszeitgestaltung auf die Motivation kann auch durch die *Zwei-Faktoren-Theorie* von Herzberg (1966 zitiert in Olfert, 2010, S. 197) erklärt werden. Dabei wird postuliert, dass Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit zwei voneinander unabhängige Dimensionen sind, welche durch Motivatoren und Hygienefaktoren beeinflusst werden. Die Überwachung am Arbeitsplatz und daraus folgende mangelnde Selbstbestimmung sind wesentliche Faktoren, welche zu extremer Arbeitsunzufriedenheit führen und dementsprechend negative Auswirkungen auf Motivation und das Commitment haben können (Holtbrügge, 2010, S. 17f.; Olfert, 2010, S. 197). Daraus lässt sich ableiten, dass, wenn ein Unternehmen die Möglichkeit der Arbeitszeit-Flexibilität anbietet, dies positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit hat, wodurch das Bekenntnis seitens MitarbeiterInnen zu respektive die Identifikation mit ArbeitgeberInnen steigt.

H_{1.0}: Es besteht kein Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität und dem Commitment von MitarbeiterInnen zum Unternehmen.

H_{1.1}: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität und dem Commitment von MitarbeiterInnen zum Unternehmen.

Brescoll, Glass und Sedlovskaya (2013, S. 369) beschreiben, dass in von Frauen dominierten Berufsbranchen wie dem Einzelhandel, Lehr- oder Sozialbereich strukturelle Schwierigkeiten bestehen, selbstbestimmte flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen. Diese Tätigkeiten sind arbeitszeitlich an Bedürfnissen der KlientInnen ausgerichtet. Berufsgruppenübergreifend wird eine erhöhte Selbstbestimmung und somit mehr Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit, ähnlich wie das Entgelt, als Anerkennung für nachweisliche Arbeitserfolge betrachtet. Da Frauen generell in Management- und Führungspositionen geringer vertreten sind als Männer, haben sie weniger Zugriff auf erfolgsorientierte Belohnungen, wodurch sich weniger Einfluss auf die Lage und Dauer der Arbeitszeit ergibt (Schieman, Mcivor & Schafer, 2013, S. 75).

H_{2.0}: Es besteht kein Unterschied zwischen Männern und Frauen in der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität.

H_{2.1}: Es besteht ein Unterschied zwischen Männern und Frauen in der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität.

Byron (2005, 171f.) untersuchte in ihrer Meta-Analyse mehr als 60 Studien hinsichtlich der Einflüsse verschiedenster arbeitsbezogener Faktoren auf familiäre Auswirkungen. Zu den arbeitsbezogenen Faktoren zählten unter anderem die Stressoren Termin- und Erfolgsdruck, ständige Erreichbarkeit, schlechtes Arbeitsklima oder emotionaler Stress. Die Ergebnisse zeigten, dass MitarbeiterInnen mit einem hohen Stressniveau im Job, welche ihre Dienstzeiten nicht flexibel gestalten konnten, mehr Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erlebten und somit ein höheres Risiko, an Burnout zu erkranken, als ArbeitnehmerInnen mit freierer Zeitgestaltung. Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman (2001, S. 55) ergänzen, dass pendelnde MitarbeiterInnen Stress weiter reduzieren können, wenn ihnen die Möglichkeit des Ausweichens der morgendlichen Rush-Hour gegeben wird, welche durch eine zeitlich individuell gestaltete Anreise an den Dienstoff ermöglicht werden kann. Grzywacz, Carlson und Shulkin (2008, S. 207) untersuchten ebenfalls den Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeitmodellen, Stress und Burnout. Dabei wurden die Fragebogen-Daten von 85.936 MitarbeiterInnen aus neun Unternehmen der Branchen Pharmazie, Technik, Finanzen und Bildung ausgewertet. Dabei wurde gezeigt, dass Personen, welche in flexiblen Arbeitszeitmodellen beschäftigt sind, ein niedrigeres Stressniveau und Burnout-Risiko besitzen, als Personen in starren Arbeitszeitvarianten.

H_{3.0}: Es besteht kein Unterschied zwischen unselbständig Erwerbstätigen mit einem geringen, mittleren oder hohen Burnout-Risiko in deren wahrgenommener Arbeitszeit-Flexibilität.

H_{3.1}: Es besteht ein Unterschied zwischen unselbständig Erwerbstätigen mit einem geringen, mittleren oder hohen Burnout-Risiko in deren wahrgenommener Arbeitszeit-Flexibilität.

Der Handlungsspielraum eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin bestimmt seine/ihre Wahlmöglichkeiten hinsichtlich des eingesetzten Verfahrens, der verwendeten Mittel und der zeitlichen Planung von Teilen des Arbeitsauftrags (Ulich, 2011, S. 187). Wird MitarbeiterInnen ein großer Handlungsspielraum eingeräumt sowie eine damit verbundene Möglichkeit der selbständigen Organisation von Arbeitsabläufen und zeitlicher Gestaltung, so wirkt sich dies stressmindernd aus (Prümper et al., 1995, S. 127). In der Meta-Analyse von Alarcon (2011, S. 550f.) wurden Einflussfaktoren auf die Burnout-Gefährdung untersucht. Das Ergebnis zeigte, dass die wahrgenommene Autonomie von MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz als Subkategorie des Handlungsspielraumes als Präventionsvariable identifiziert wurde.

H_{4.0}: Der Zusammenhang zwischen einem geringen, mittleren oder hohen Burnout-Risiko und Arbeitszeit-Flexibilität wird nicht durch den Handlungsspielraum beeinflusst.

H_{4.1}: Der Zusammenhang zwischen einem geringen, mittleren oder hohen Burnout-Risiko und Arbeitszeit-Flexibilität wird durch den Handlungsspielraum beeinflusst.

H_{5.0}: Der Zusammenhang zwischen einem geringen, mittleren oder hohen Burnout-Risiko und Arbeitszeit-Flexibilität wird nicht durch soziale Unterstützung beeinflusst.

H_{5.1}: Der Zusammenhang zwischen einem geringen, mittleren oder hohen Burnout-Risiko und Arbeitszeit-Flexibilität wird durch soziale Unterstützung beeinflusst.

3.2 Untersuchungsdesign

Zur Datenerhebung wurde ein Online-Fragebogen verwendet. Diese Form der schriftlichen Befragung eignet sich besonders für homogene Gruppen und ermöglicht eine direkte Ansprache einer geschichteten Stichprobe. Die schriftliche Befragungsdauer sollte im Idealfall fünfzehn Minuten nicht überschreiten, um die Konzentration von ProbandInnen aufrecht zu erhalten. Ein guter Fragebogen zeichnet sich durch einfache, konkrete und verständliche Fragen aus. Aufgrund der Möglichkeit, eine Vielzahl an räumlich entfernten Personen durch elektronische Methoden wie Internetseiten oder E-Mail in kurzer Zeit anzusprechen, ergeben sich ökonomische Vorteile für VersuchsleiterInnen. Umfra-

geteilnehmerInnen wiederum profitieren durch die Möglichkeit der orts- und zeitunabhängigen Beantwortung des Fragebogens (Bortz & Döring, 2005, S. 261; Burzan, 2015, S. 95).

Die räumliche Distanz zeigt jedoch auch einen wesentlichen Nachteil der Online-Befragung – die Unkontrollierbarkeit der Erhebungssituation. Da keine UntersuchungsleiterInnen anwesend sind, kann nicht garantiert werden, dass die Zielperson diesen tatsächlich ausfüllt (Bortz & Döring, 2005, S. 253). Das Fehlen eines Interviewleiters oder einer Interviewleiterin wiederum hat positive Effekte hinsichtlich des Auftretens sozial erwünschter Antworten (Burzan, 2015, S. 95). Nachfolgende Tabelle 4 fasst die angesprochenen Vor- und Nachteile des Online-Fragebogens zusammen.

Tabelle 4: Vor- und Nachteile des Online-Fragebogens

Vorteile	Nachteile
Geringe Kosten	Hohe Strukturiertheit erforderlich
Geringer Zeitaufwand	Keine Eingriffe durch Interviewer möglich
Anonymität	Unkontrollierte Erhebungssituation
Zeit- und ortsunabhängige Beantwortung der Fragestellungen	Gezielte Ansprache der Zielgruppe

Quelle: eigene Darstellung nach (Bortz & Döring, 2005, S. 261; Burzan, 2015, S. 95)

Die Wahl des Online-Fragebogens zur Beantwortung der Hypothesen wurde getroffen, um eine hohe Stichprobe zu erreichen und ökonomische sowie zeitliche Vorteile gegenüber einer schriftlichen Befragung zu nutzen. Durch eine hohe TeilnehmerInnen-Anzahl kann angenommen werden, aussagekräftige Daten zu erhalten, wodurch sich Gruppen bilden lassen, um Unterscheidungen hinsichtlich des Burnout-Risikos berechnen zu können. Zu den weiteren Auswahlkriterien zählte die Sicherung der Anonymität der UmfrageteilnehmerInnen, da es sich um sensible Fragestellungen zur Einstellung gegenüber ArbeitgeberInnen und dem psychischen Empfinden handelt.

3.3 Fragebogen

3.3.1 Struktur des Fragebogens

Ein standardisierter Fragebogen zur Hypothesen-Prüfung wurde erarbeitet. Die einzelnen Teile der Testbatterie basieren auf den validierten Konstrukten von Ratzmann und Deurloo *Zeitliche Flexibilität* (2012, S. 112f.), Maier und Woschee *Deutsche Fassung des Organisational Commitment Questionnaire* (2002, S. 126f.), Prümper et al. *Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse* (1995, S. 127), sowie dem *Maslach Burnout Inventory General*

Survey in der allgemeinen deutschen Übersetzung nach Büssing und Glaser (1998, S. 1ff.). Einzelne Items, welche ergänzt wurden, basieren auf Literaturrecherche und werden bei der Skalenbildung näher beschrieben. Der in dieser Masterarbeit verwendete Fragebogen ist in drei Bereiche gegliedert. Eine Einleitung inklusive einer Filterfrage zur Erwerbstätigkeit, den Hauptteil mit den Skalen zu ‚Flexibler Arbeitszeit‘, ‚Commitment‘, ‚Ressourcen am Arbeitsplatz‘ und ‚Burnout‘. Der Schlussteil beinhaltet Konstrukte zum Unternehmen, der eigenen Arbeitszeit und soziodemografischen Merkmalen. Die ProbandInnen haben am Ende der Befragung die Möglichkeit, Anmerkungen zum besseren Verständnis der gegebenen Antworten anzugeben. Zur Sicherstellung einer reliablen Messung der gesuchten Merkmale bestehen die einzelnen Skalen aus mehreren Fragen respektive Items, wodurch einer üblich komplexen Struktur wissenschaftlicher Tests entsprochen wird. Ein Fortschrittsbalken zeigte ProbandInnen dabei an, inwieweit der Fragebogen bereits beantwortet wurde, wodurch die Motivationslage hoch gehalten werden kann (Jonkisz, Moosbrugger & Brandt, 2012, S. 34f.).

3.3.2 Einleitung des Fragebogens

Auf der ersten Seite des Fragebogens erfolgte eine Vorstellung der eigenen Person sowie Angabe der Fachhochschule ‚Ferdinand Porsche FFH‘, und der Studienrichtung ‚Masterstudium Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie‘. Danach wurde das Thema der Studie ‚Arbeitszeitgestaltung und mögliche Belastungsreaktionen‘ genannt. Um ProbandInnen vorab nicht zu beeinflussen und die Studienergebnisse zu verzerren, wurde darauf verzichtet die Begriffe ‚Arbeitszeitflexibilität‘ sowie ‚Burnout‘ zu nennen. Zur Festlegung der Zielgruppe wurde beschrieben, dass sich die Befragung an alle Personen richtet, welche in einem aufrechten unselbstständigen Dienstverhältnis stehen. Folgend wurde angegeben, dass die vollständige Beantwortung des Fragebogens etwa zehn Minuten in Anspruch nehmen würde. Der Hinweis zu einer ehrlichen sowie spontanen Beantwortung der Fragen soll, wie die Information, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt, sicherstellen, dass ProbandInnen nicht sozial erwünscht antworten (Amelang & Schmidt-Atzert, 2006, S. 248). Abschließend in der Einleitung erfolgten Angaben zur Sicherstellung der Anonymität, Vertraulichkeit sowie ein Hinweis, dass die Daten ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken dienen.

Die daraufhin gestellte Filterfrage „Sind Sie aktuell in einem unselbstständigen Dienstverhältnis?“ (FI01) mit den Hinweisen „z.B. als Angestellte/r, Arbeiter/in, Beamte/r, Vertragsbedienstete/r...“ sollte sicherstellen, dass nur jene ProbandInnen den Fragebogen beginnen, welche in der Zielgruppe liegen. Beantwortet ein Teilnehmer oder eine Teilnehmerin diese Frage mit „ja“, so startete der Hauptteil des Fragebogens, bei der Auswahl

von „nein“ wurde der Fragebogen an dieser Stelle beendet und es wurde zum Ende mit einem freundlichen Absagetext geleitet.

3.3.3 Hauptteil des Fragebogens

3.3.3.1 Flexible Arbeitszeitgestaltung

Im ersten Teil des Fragebogens wurden Fragen zur wahrgenommenen Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung aus Sicht der MitarbeiterInnen gestellt. Hierzu wurde die standardisierte Skala ‚Flexibilität der Arbeitszeit‘ aus den Forschungsarbeiten von Ratzmann und Deurloo (2012, S. 112f.) zu Kontingenzen zwischen Arbeitszeitflexibilität und *Work-Life-Balance* verwendet. Die Skala erfragte die Möglichkeiten des Einflusses seitens MitarbeiterInnen auf Dauer und Lage der Arbeitszeit, wodurch sie der Definition von flexibler Arbeitszeit, wie in Kapitel 2.1.1, entspricht. Ein Beispiel für die Frage nach der Möglichkeit der individuellen Gestaltung der täglichen Beginnzeit lautet: „Wenn ich einmal später zur Arbeit kommen möchte, ist das problemlos möglich.“ (FL01_10). Nach der Studie von Deloitte (2017, S. 6) ist Gleitzeit mit Kernzeit die am häufigsten auftretende Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung in Österreich. Daher wurde das individuell wahrgenommene Ausmaß der selbstbestimmten Gestaltung durch das Item „Bei der Festlegung meiner Arbeitszeit muss ich nur auf die Kernarbeitszeiten (z.B. 09:00 – 13:00) achten“ (FL01_03) erhoben. Die Arbeitszeitflexibilität wird von MitarbeiterInnen sowie ArbeitgeberInnen gestaltet. Aus Sicht der Unternehmen ermöglicht eine flexible Arbeitszeitgestaltung Betrieben, Dienstleistungs- und Produktionszeiten an die tatsächlich vom Markt benötigten Zeiten anzupassen, woraus sich weniger Überstunden für MitarbeiterInnen ergeben sollen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017, S. 9). In diesem Kontext wurde die Frage „Ich mache sehr oft Überstunden“ (FL01_07) erhoben. Die AutorInnen betonen die Einhaltung statistischer Gütekriterien mit der Angabe der Faktorladungen der Items zwischen .69 und .73 sowie einer guten Reliabilität der Skala von ($CA = .75$) (Ratzmann & Deurloo, 2012, S. 112).

3.3.3.2 Commitment

Im zweiten Abschnitt des Hauptteiles wurde die Bindung von MitarbeiterInnen an ihre Organisationseinheit über die deutsche Fassung des *Organisational Commitment Questionnaire* von Maier und Woschee (2002, S. 126f.) erhoben. Die Testbatterie bestand aus insgesamt fünfzehn Items, von denen neun positiv und sechs negativ gepolt sind. Aufgrund der Item-Eindimensionalität war eine Umkodierung der negativen Items notwendig, um gemittelte Summenwerte der Antworten zu erhalten. Ein Beispiel für ein positiv gepoltes Item aus dem Konstrukt ist: „Ich würde fast jede Veränderung meiner Tätigkeit akzeptieren, nur um auch weiterhin für dieses Unternehmen arbeiten zu können“

(CO01_04). Konträr dazu ist ein Beispiel für eine negative Polung: „Schon kleine Veränderungen in meiner gegenwärtigen Situation würden mich zum Verlassen des Unternehmens bewegen.“ (CO01_09). Maier und Woschee (2002, S. 126ff.) gaben nach erster Überprüfung der deutschen Version der Fragebatterie eine hohe interne Konsistenz (CA = .90) an, wodurch die Zuverlässigkeit des Tests sichergestellt ist.

3.3.3.3 Ressourcen

In diesem Teil wurden die drei Konstrukte ‚Handlungsspielraum‘ (RE01_01, RE01_02 und RE01_03), ‚Soziale Unterstützung‘ (RE01_04, RE01_05, RE01_06) und ‚Zusammenarbeit‘ (RE01_07, RE01_08, RE01_09) erfasst. Die Skalen entstammen aus dem publizierten Messinstrument ‚Fragebogen zur Arbeitsanalyse‘ von Prümper et al. (Prümper et al., 1995, S. 127). Dabei handelt es sich um ein standardisiertes arbeitspsychologisches Verfahren, welches in der Praxis meist zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz eingesetzt wird. Die Items weisen eine gute Faktorladung auf, wodurch das zugrundeliegende theoretische Konstrukt des Handlungsspielraums bestätigt wird. Zudem ist der Fragebogen generalistisch einsetzbar und schließt keine Branchen aus, woraus sich folglich eine sehr gute Eignung für die vorliegende Masterarbeit ergibt. Eine Beispielfrage aus der Dimension ‚Handlungsspielraum‘ lautet „Wenn ich meine Tätigkeit insgesamt betrachte, kann ich die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen.“ (RE01_01). Aus dem Konstrukt ‚Soziale Unterstützung‘ stammt das Item „Ich kann mich auf meine/n direkte/n Vorgesetzte/n verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“ (RE01_05). Das Ausmaß der Skala ‚Zusammenarbeit‘ wurde unter anderem durch die Frage „Ich kann mich während der Arbeit mit verschiedenen KollegInnen über dienstliche und/oder private Dinge unterhalten.“ (RE01_08) erhoben.

3.3.3.4 Burnout MBI-GS-D

Zur Erhebung des Burnout-Risikos wurde die deutsche Fassung des *Maslach-Burnout-Inventory* von Büssing und Glaser (1998, S. 1ff.), in der branchenunabhängigen Version *General Survey*, verwendet. Diese allgemeine Version des *MBI* ermöglicht interdisziplinäre Untersuchungen über alle Berufsgruppen. Der standardisierte, validierte Fragebogen besteht aus den drei Burnout-Dimensionen ‚emotionale Erschöpfung‘, (BO01_01, BO01_02, BO01_03, BO01_04, BO01_05) ‚berufliche Leistungsfähigkeit‘ (BO01_06, BO01_07, BO01_08, BO01_09, BO01_10, BO01_11) und ‚Zynismus‘ (BO01_12, BO01_13, BO01_14, BO01_15, BO01_016). Hinführend zur Beantwortung der Fragen wurde TeilnehmerInnen eine Anweisung angezeigt. Es wurde darauf hingewiesen, dass in diesem Teil des Fragebogens Fragen vorkommen, welche sich auf die derzeitige Ar-

beit beziehen. Um eine generelle Einschätzung wurde folglich gebeten. Falls das angesprochene Gefühl auftrat, wurde um Beantwortung durch Nennung der Häufigkeit gebeten. Hohe Werte in den Dimensionen ‚emotionale Erschöpfung‘ und ‚Zynismus‘ werden mit einem hohen Burnout-Risiko interpretiert, während niedrige Werte in ‚beruflicher Leistungsfähigkeit‘ durch eine umgekehrte Polung auf ein niedriges Burnout-Risiko hinweisen (Maslach & Jackson, 1981, S. 101). Dieser Teil des Fragebogens besteht aus insgesamt sechzehn Items. Das Item „Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft.“ (BO01_01) ist ein Beispiel für die Skala ‚emotionale Erschöpfung‘, während die ‚berufliche Leistungsfähigkeit‘ etwa durch die Frage „Ich kann die Probleme, die bei meiner Arbeit auftreten, erfolgreich lösen.“ (BO01_06), erhoben wurde. Aus dem Konstrukt ‚Zynismus‘ stammt die Frage „Ich bin zynischer geworden und frage mich, ob meine Arbeit etwas bringt.“ (BO01_15).

3.3.4 Schlussteil des Fragebogens

Im Schlussteil des Fragebogens wurden zunächst Informationen über das Unternehmen erhoben. Dazu gehören die Unternehmens-Branche und die MitarbeiterInnen-Anzahl. Zudem gaben ProbandInnen an, wie lange sie bereits im Unternehmen tätig sind. Durch Auswahlfragen konnte angegeben werden, auf welcher hierarchischen Unternehmensebene sich die/der Befragte befindet.

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit wurde mit einem offenen Antwortfeld abgefragt. Dazu wird über ein Auswahlfeld angegeben, ob die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher, niedriger oder gleich wie vereinbart ist. Gibt es Mehrstunden, so konnte TeilnehmerInnen auswählen, ob diese im Rahmen einer All-In-Vereinbarung vereinbart sind, durch eine Überstunden-Pauschale oder Zeitausgleich-Konsum abgegolten oder ausbezahlt werden. Abschließende Fragen bezogen sich auf die krankheitsbedingten Fehltage des vergangenen Arbeitsjahres und die etwaige Möglichkeit der flexiblen Arbeitsort-Gestaltung durch Home-Office, Telearbeit oder virtuelle Arbeit.

Persönliche Merkmale wurden durch Abfrage von Alter, Geschlecht, Familienstand, Einkommen und höchsten formalen Bildungsabschluss erhoben. Abschließend hatten ProbandInnen die Möglichkeit, durch ein freies Texteingabefeld Anmerkungen zum besseren Verständnis der Antworten anzugeben. Abschließend erfolgte nach vollständiger Beantwortung aller Fragen eine Danksagung mit einer Kontaktmöglichkeit per E-Mail. Der für die vorliegende Master-Arbeit verwendete Fragebogen befindet sich im Anhang D.

3.3.5 Angewendete Skalen

Die Bestimmung der formalen Struktur der Testaufgaben erfolgt durch die Festlegung des Aufgabentypus. Der Aufgabentypus legt fest, wie die Testaufgaben beantwortet werden können. Eine Testaufgabe besteht aus zwei Elementen. Einerseits aus der Frage oder Anforderung, die an TeilnehmerInnen gestellt wird, andererseits aus der Möglichkeit der Antwort beziehungsweise Stellungnahme. Die Beantwortung der Fragestellung kann dabei durch ein gebundenes oder freies Antwortformat erfolgen (Lienert & Raatz, 1998, S. 18). Im Rahmen dieser Masterarbeit wurde zu größeren Teilen das gebundene Antwortformat vorgegeben. Bei den Items „Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie bereits in Ihrem derzeitigen Unternehmen?“ (UN04), „Wie viele Stunden pro Woche ist Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit?“ (AZ01), „Wie viele krankheitsbedingte Fehltage hatten Sie im vergangenen Arbeitsjahr?“ (AZ04) und „Wie alt sind Sie?“ (SD02) erfolgte aufgrund der Ausprägungsvielfalt der Antwortmöglichkeiten die Antwort durch ein offenes numerisches Antwortfeld. Für die Beantwortung der Fragen des gebundenen Antwortformates wurden diskret gestufte Ratingskalen eingesetzt. Durch diese Beurteilungsskalen wird das Ausmaß der Zustimmung oder Ablehnung erhoben. Sämtliche im Fragebogen verwendeten Skalen besitzen einen Nullpunkt, welcher das geringste Ausmaß der Zustimmung respektive Ablehnung kennzeichnet. Da der Grad der Zustimmung oder Ablehnung nur in eine Richtung steigt, handelt es sich um eine unipolare Ratingskala (Jonkisz et al., 2012, S. 51). Die in dieser Masterarbeit verwendete Skalierung erfolgt in einer sechsstufigen Ausprägung mit den beschrifteten Extremwerten ‚1 = trifft gar nicht zu‘ bis ‚6 = trifft voll zu‘. Eine verbale Beschriftung sämtlicher Skalenpunkte wurde angezeigt, wenn UmfrageteilnehmerInnen den Maus-Zeiger über dem Skalenpunkt positionieren. Es wurde eine sechsstufige Likert-Skala gewählt, da diese in Vergleichen zu einer fünfstufigen Likert-Skala eine höhere Reliabilität zeigt (Rungson, 2010, S. 399). Ein weiterer Vorteil einer sechsstufigen Likert-Skala liegt in der Vermeidung von statistischen Fehlerquellen bei Fragebögen, wie der *Tendenz zur Mitte*. Diese beschreibt, dass ProbandInnen beim Beantworten dazu tendieren, mittlere Merkmalsausprägungen zu wählen und gleichzeitig Extremwerte zu meiden. Dies kann zu Herausforderungen der Validität und folglich fehlerhafter Interpretation der Ergebnisse führen. Zur weiteren statistischen Verarbeitung ist die Erfüllung eines Intervall-Skalen-Niveaus von Notwendigkeit, was durch die sechs Stufen der Skala gegeben ist (Jonkisz et al., 2012, S. 52f.). Die Ausprägungen zur Erhebung der Burnout-Dimensionen ‚Zynismus‘, ‚emotionale Erschöpfung‘ und ‚berufliche Leistungsfähigkeit‘, sind ebenso sechsstufig, jedoch mit einer differenzierten Beschriftung versehen ‚1 = nie, 2 = sehr selten, 3 = eher selten, 4 = manchmal, 5 = eher oft, 6 = sehr oft‘. Die einheitliche Darstellung des Antwortformats

ergibt, dass ProbandInnen sich schnell auf den Fragebogen einstellen können, wodurch die Bearbeitungszeit verkürzt wird. Bei jedem Item wurde eine Ausweichmöglichkeit durch ‚keine Angabe‘ gegeben, wodurch sichergestellt wurde, dass Umfrage-TeilnehmerInnen den Fragebogen fortführen können (Jonkisz et al., 2012, S. 55).

3.3.6 Pretest

Ein Pretest ist ein in der Sozialforschung verwendetes Instrument, um die Qualität eines Fragebogens vor dem Beginn der tatsächlichen Forschung zu überprüfen. Dabei werden Personen gebeten, den Fragebogen hinsichtlich Verständlichkeit, Handhabung und Übersichtlichkeit zu testen. Ziel ist es, eventuelle Schwierigkeiten, die beim Beantworten der Items auftreten könnten, zu lokalisieren und entsprechende Maßnahmen zu setzen. In der vorliegenden Masterarbeit wurde eine Kombination aus Standard Pretest- und Beobachtungs-Pretest, wie von Häder (2015, S. 383) vorgeschlagen, durchgeführt.

Der Pretest-Fragebogen wurde an fünf Personen per E-Mail versendet und mit zwei Personen in persönlicher Anwesenheit online durchgeführt. Die Auswahl der Personen erfolgte im privaten und beruflichen Umfeld. Es wurde versucht gleich viele Männer wie Frauen zu befragen. Drei Personen sind Studierende an der Ferdinand Porsche Fern FH. Die ProbandInnen hatten die Möglichkeit, bei jeder Frage Anmerkungen in einem freien Textfeld einzugeben. Durch die Möglichkeit der persönlichen Beobachtung beim Ausfüllen der Fragen können wertvolle Erkenntnisse zur Handhabung des Fragebogens gewonnen werden. Zudem besteht die Möglichkeit, ProbandInnen retrospektiv über den Eindruck des Messinstrumentes zu befragen (Häder, 2015, S. 392).

In der Einleitung wurde von mehreren ProbandInnen angemerkt, dass der Begriff ‚Belastungssyndrom‘ mit negativen Gefühlen assoziiert wird. Um Beeinflussungen zu vermeiden, wurde dieser Begriff gegen ‚Belastungsreaktion‘ im tatsächlichen Fragebogen ausgetauscht. Nach Empfehlung einer Pre-Testerin wurde der Schreibstil der Einleitung in die dritte Person geändert und die E-Mail-Adresse zur Spam-Vermeidung an das Ende des Fragebogens gestellt. Dadurch wurde die Möglichkeit der Kontaktaufnahme durch ProbandInnen sichergestellt. Eine teilweise fehlende Interpunktion bei den Items wurde beanstandet und nach Überarbeitung für die finale Version korrigiert. In der Erstversion des Erhebungsinstrumentes befand sich bei jeder einzelnen Fragebogen-Seite eine entsprechende Überschrift über den Inhalt der folgenden Items. Nach Empfehlung der Pre-testerInnen wurden die Überschriften entfernt, wodurch eine vorausgehende Einflussnahme vermieden werden sollte. Beim Item „Wie viele Fehltage hatten Sie im vergangenen Arbeitsjahr?“ (AZ04) beschrieb eine Probandin Verständnisschwierigkeiten hinsichtlich der Definition von Fehltagen. Das Item wurde um den Begriff ‚krankheitsbedingte

Fehltage' ergänzt, um eine inhaltliche Abgrenzung zu Fehltagen durch Schulungen, Urlaub oder Zeitausgleich treffen zu können.

3.4 Durchführung der empirischen Untersuchung

Der Online-Fragebogen wurde über *SoSci Survey* (<https://www.soscisurvey.de>) erstellt und an die ProbandInnen im Zeitraum zwischen 01.01.2018 bis 07.03.2018 via E-Mail verteilt. Die Entscheidung für den Anbieter *SoSci Survey* wurde getroffen, da dieser auf die Online-Datenerhebung spezialisiert ist und die Anonymität für UmfrageteilnehmerInnen garantiert. Zudem lässt dessen Online-Tool vielfältige Gestaltungsoptionen zu. Das Design des Fragebogens soll für potentielle TeilnehmerInnen eine angenehme Bearbeitung ermöglichen, damit der Fragebogen vollständig ausgefüllt wird (Jonkisz et al., 2012, S. 69). Bei der Gestaltung wurde daher Wert gelegt auf optische Schattierungen zwischen einzelnen Items, ausreichend große und klar lesbare Schriftarten sowie kontrastreiche Farben. Zudem wurde das Erhebungsinstrument für die Darstellung auf verschiedenen Endgeräten durch eine entsprechende Skalierungsmöglichkeit der Anzeige optimiert.

3.5 Geplante und tatsächliche Stichprobe

Die Zielgruppe der Studie waren alle unselbstständig Erwerbstätigen in einem aufrechten aktiven Dienstverhältnis. Zur Sicherstellung qualitativ aussagekräftiger Daten, auf denen weitere statistische Berechnungen beruhen, wurde die Erhebung auf Basis einer geschichteten Stichprobe durchgeführt. Bei dieser Form der Stichprobenziehung wird erreicht, dass sich die prozentuelle Verteilung der relevanten Merkmale der Stichprobe, der Grundgesamtheit annähert (Jonkisz et al., 2012, S. 196). Wie Tabelle 5 zeigt, wurden für die Schichtung die Auswahlkriterien Geschlecht sowie das Berufslevel verwendet. Die Variablen sind Teile von den Forschungshypothesen, wodurch sie als Schichtungskriterien gut geeignet sind. Die Einladung zur Umfrage erfolgte nach Direktansprache per E-Mail. Angestrebt wurde für jede Schicht eine ProbandInnen-Anzahl von 30.

Tabelle 5: Kreuztabelle Geschlecht und Berufslevel der geplanten Stichprobe

Berufslevel	weiblich	männlich	Summe
Junior	30	30	60
Professional	30	30	60
Senior	30	30	60
Summe	90	90	N = 180

Der Fragebogen wurde insgesamt 976-mal aufgerufen, wovon 265 Personen die Umfrage begonnen hatten. Vollständig beantwortet wurde der Fragebogen von 191 ProbandInnen. Die Filterfrage „Sind Sie aktuell in einem unselbständigen Dienstverhältnis?“ (FI01) wurde von 45 Personen mit „nein“ beantwortet, wodurch die Umfrage an diesem Punkt zum Ende führte. Im weiteren Verlauf war die Abbruchquote durchgehend in einer geringen Spannweite von drei bis zwölf Abbrüchen pro Seite.

Trotz hohem persönlichen Aufwand durch Kontaktaufnahme im Familien- und Freundeskreis, Verteilung beim Arbeitgeber sowie Nutzung der beruflichen Kontakte, war der Rücklauf gering, wodurch eine zusätzliche Verteilung des Fragebogens via Facebook und dem Forum der Ferdinand Porsche Fern FH erfolgte. Durch ständig laufende Kontrolle des Rücklaufs wurde die Ansprache an ProbandInnen aufgrund der eingetroffenen Daten im Befragungszeitraum aktiv gesteuert. Durch die Kombination der stratifizierten Stichprobe mit Direktansprache via E-Mail sowie der Verteilung über die genannten Kanäle konnte die quantitative Zielmenge erreicht werden. Wie Tabelle 6 zeigt wurde der Fragebogen tatsächlich von 102 Männern (53,40%) und 89 Frauen (46,60%) vollständig beantwortet, womit es jedoch nicht gelungen ist, gleich viele Männer wie Frauen anzusprechen. Beim Berufslevel wurden 66 ‚Junior‘ (34,60%), 62 ‚Professional‘ (32,50%) und 63 ‚Senior‘ (33,00%) erreicht, wodurch sich eine geringe Differenz in der Spannweite von vier ProbandInnen ergibt. Quantitative Unterschiede gibt es zudem in der Gruppe der weiblichen Professionals mit 24 ProbandInnen (12,56%) in Relation zu den männlichen Professionals mit 38 UmfrageteilnehmerInnen (19,89%). Geringere quantitative Differenzen bestehen beim Berufslevel ‚Senior‘, zwischen den 32 weiblichen TeilnehmerInnen (16,75%) und 31 männlichen (16,23%). Beim Berufslevel ‚Junior‘ sind mit 33 ProbandInnen (12,27%) die Geschlechter gleich verteilt.

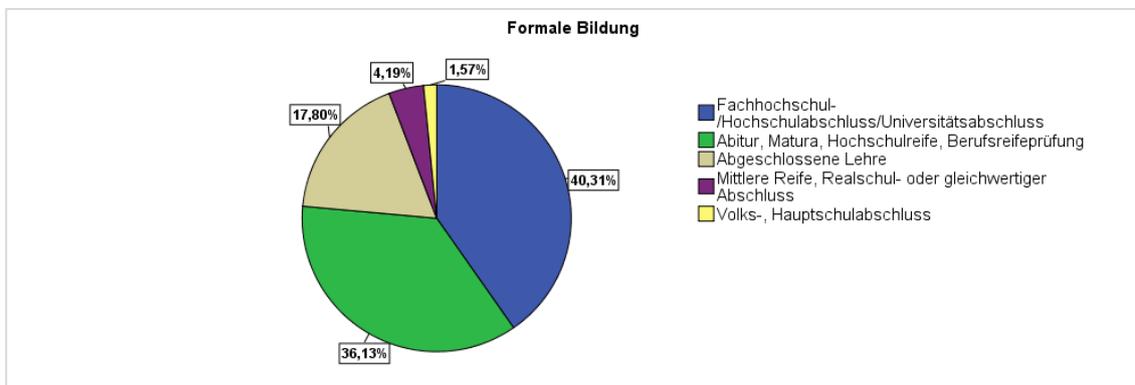
Tabelle 6: Kreuztabelle Geschlecht und Berufslevel der tatsächlichen Stichprobe

Berufslevel	weiblich	männlich	Summe
Junior	33	33	66
Professional	24	38	62
Senior	32	31	63
Summe	89	102	N = 191

Das durchschnittliche Alter der ProbandInnen betrug 36,14 Jahre, wobei zehn ProbandInnen die Ausweichmöglichkeit nutzten keine Angabe zu machen. Die durchschnittliche Befragungsdauer, für einen vollständig ausgefüllten Fragebogen betrug 8,16 Minuten.

Abbildung 4 zeigt die Verteilung der Stichprobe nach dem höchsten Bildungsabschluss. Wie das Kreisdiagramm veranschaulicht, besitzen 77 befragte Personen (40,31%) einen tertiären Bildungsabschluss, gefolgt von 69 Personen (36,13%) mit Abitur, Matura, allgemeiner Hochschulreife oder einer Berufsreifeprüfung. 34 PropandInnen (17,80%) besitzen eine abgeschlossene Lehrausbildung und acht Personen (4,19%) die mittlere Reife, Realschul- oder vergleichbare Abschlüsse. Einen Volks- oder Hauptschulabschluss haben drei UmfrageteilnehmerInnen (1,57%).

Abbildung 4: Stichprobe nach formaler Bildung



Das Kreisdiagramm in Abbildung 5 zeigt, dass 97 PropandInnen (51,32%) ledig sind, gefolgt 62 Personen (32,80 %), die in einer Ehe leben. An dritter Stelle sind 22 UmfrageteilnehmerInnen (11,64%), welche geschieden wurden. Acht Personen (4,23%) sind in einer eingetragenen Partnerschaft und zwei PropandInnen (1,00%) nutzten bei dieser Frage die Ausweichmöglichkeit ‚keine Angabe‘.

Abbildung 5: Stichprobe nach Familienstand

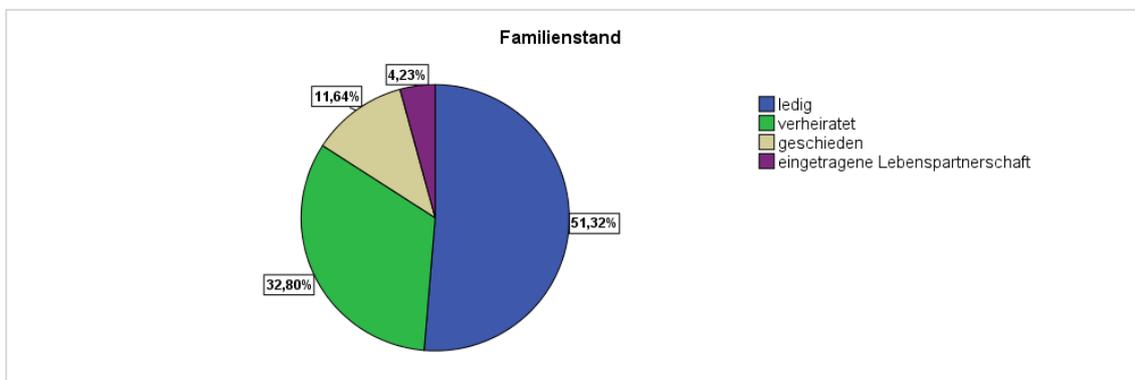
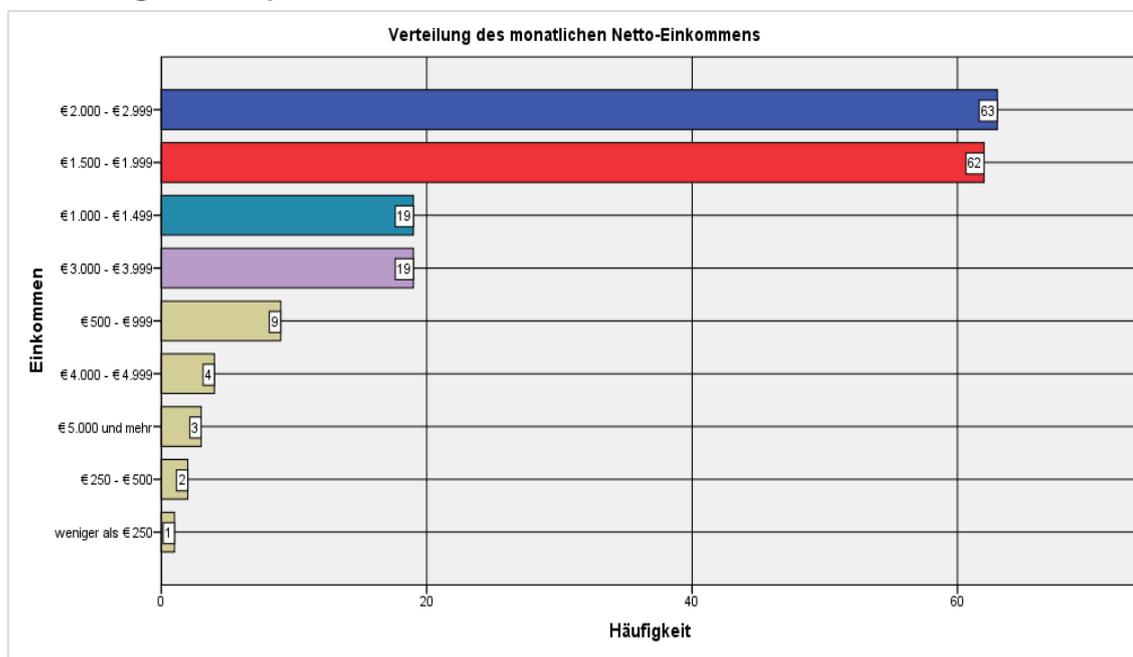


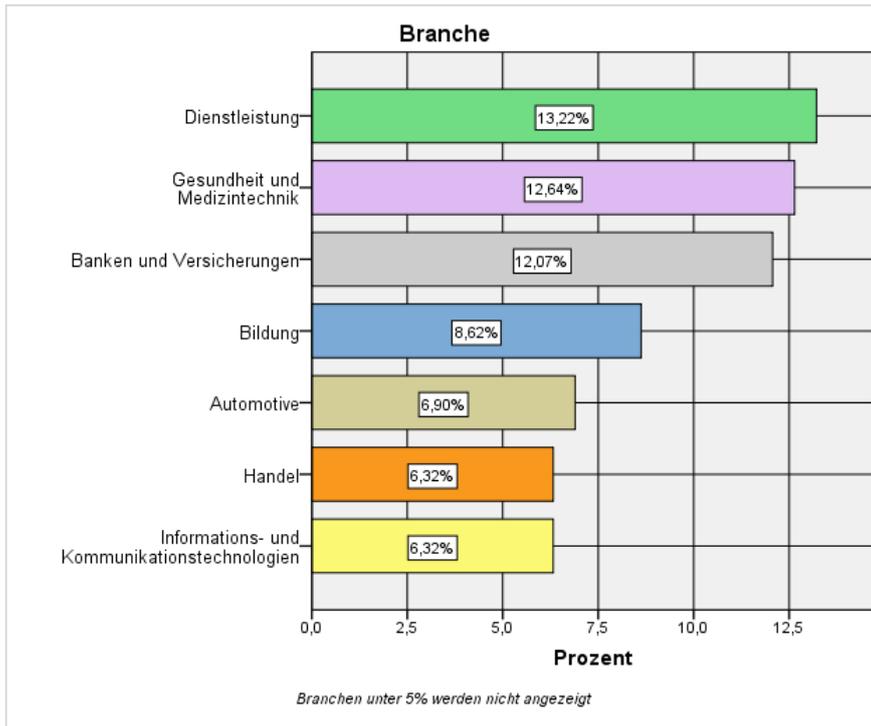
Abbildung 6 veranschaulicht die Netto-Einkommensverteilung der Stichprobe. Das Netto-Einkommen ist die Summe, die sich aus allen Einkünften pro Person zusammensetzt, und nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungen übrigbleibt. Aus der Stichprobe steht 63 Personen (34,64%) ein Netto-Einkommen zwischen € 2.000,00 – € 2.999,00 zur Verfügung. Am zweithäufigsten ist der Bereich von € 1.500,00 – € 1.999,00 mit 62 ProbandInnen (34,17%) vertreten. Je neunzehn TeilnehmerInnen (10,44%) sind in der Einkommens-Spannweite von € 1.000,00 – € 1.499,00 und € 3.000,00 – € 3.999,00.

Abbildung 6: Stichprobe nach Netto-Einkommen



Die Abbildung 7 beschreibt die Verteilung der Stichprobe nach dem Branchenverzeichnis der Wirtschaftskammer Österreich (2018). Am häufigsten sind 23 Personen (13,22%) aus dem Dienstleistungssektor vertreten, gefolgt von 22 ProbandInnen (12,64%) aus der Branche Gesundheit- und Medizintechnik. Banken und Versicherungen liegen mit 21 UmfrageteilnehmerInnen (12,07%) an dritter Stelle. Dahinter liegen der Bildungssektor sowie Automotive, denen fünfzehn (8,62 %) und zwölf (6,90%) ProbandInnen angehören. Dem Handel und MitarbeiterInnen aus den Informations- und Kommunikationstechnologien sind je elf (6,32%) Personen aus der gesamten Stichprobe zuzuordnen. Siebzehn weitere Branchensparten mit Anteilen unter fünf Prozent wurden im Zuge der Datenerhebung genannt, auf deren Darstellung in Abbildung 7, zur besseren Übersichtlichkeit des Diagrammes verzichtet wurde.

Abbildung 7: Stichprobe nach Branchen



Im Rahmen der Datenerhebung tätigten 187 von 191 ProbandInnen Angaben zur Unternehmensgröße nach MitarbeiterInnen in den Unternehmen. Die am häufigsten vertretene Betriebsgröße in der Stichprobe sind 108 PropandInnen (56,54%) aus Großbetrieben mit 250 oder mehr MitarbeiterInnen. 35 UmfrageteilnehmerInnen (18,73%) sind in Kleinbetrieben mit zehn bis neunundvierzig ArbeitnehmerInnen, gefolgt von 29 Personen (15,23%) die in Mittelbetrieben mit 50 bis 249 MitarbeiterInnen beschäftigt sind. In Kleinstunternehmen mit neun oder weniger MitarbeiterInnen sind fünfzehn ProbandInnen (8,08%) tätig. Unabhängig von der Betriebsgröße sind 113 Personen (59,23%) der UmfrageteilnehmerInnen MitarbeiterInnen im Unternehmen ohne Führungsverantwortung. In den Hierarchie-Ebenen des unteren und mittleren Managements, mit Verantwortung über einzelne MitarbeiterInnen bis hin zur Abteilungsleitung, sind 61 PropandInnen (31,97 %) tätig. Die Positionen im obersten Management wie der Geschäftsleitung oder dem Vorstand werden von elf UmfrageteilnehmerInnen (5,84 %) besetzt.

Die Frage nach der wöchentlichen Arbeitszeit wurde von 128 Personen (67,00%) beantwortet, während 63 Personen (33,00%) die Ausweichmöglichkeit nutzten und keine Angabe machten. Von diesen 128 Personen gehen 59 UmfrageteilnehmerInnen (46,10%) einer Vollzeit-Tätigkeit mit einem wöchentlichen Stundenausmaß von 40 Wochenstunden nach, wie Abbildung 8 veranschaulicht. Auf dem zweiten Rang liegt die Teilzeit-Beschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden mit fünfzehn PropandInnen

(11,72%). Ein vertraglich vereinbartes Arbeitszeitvolumen von 38 Wochenstunden haben vierzehn PropandInnen (10,94%), gefolgt von einer Teilzeit-Beschäftigung mit 20 Stunden von sieben Personen (5,48%).

Tatsächlich arbeiten 118 PropandInnen (62,11%) mehr, 65 Personen (34,21%) gleich viel und sieben UmfrageteilnehmerInnen (3,68%) geringer als vertraglich vereinbart, wie Abbildung 9 zeigt. Eine Person nutzte die Ausweichmöglichkeit bei dieser Frage.

Die Mehrstunden werden von 116 PropandInnen (60,74%), dem Großteil der Stichprobe, als Zeitausgleich konsumiert und bei 60 Personen (31,40%) durch ArbeitgeberInnen ausbezahlt. Eine Abgeltung der Überstunden im Rahmen einer All-In-Vereinbarung gibt es bei 36 UmfrageteilnehmerInnen (18,80%).

Abbildung 8: Stichprobe nach Arbeitszeit

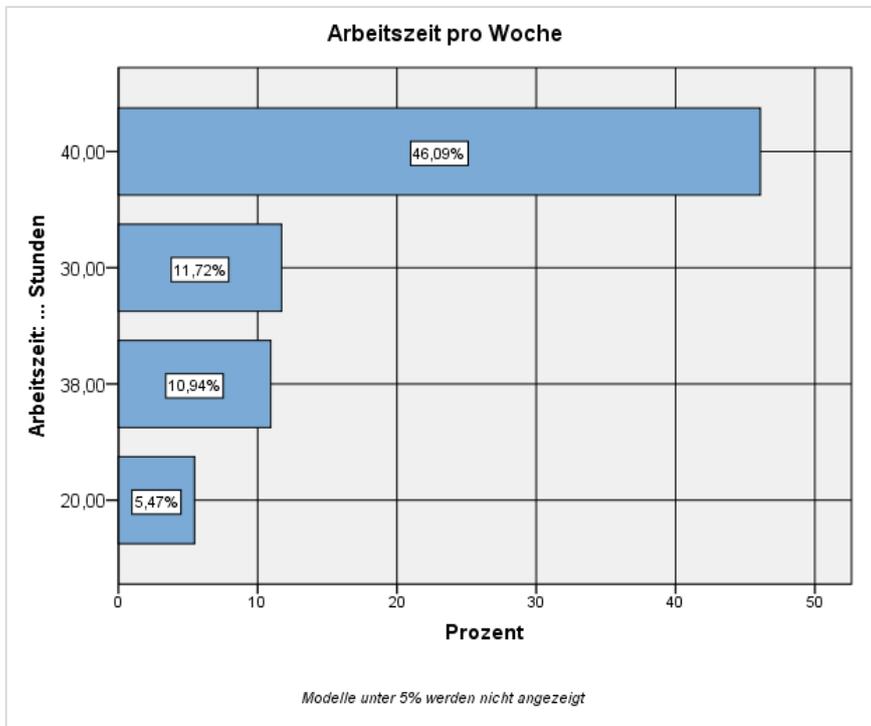
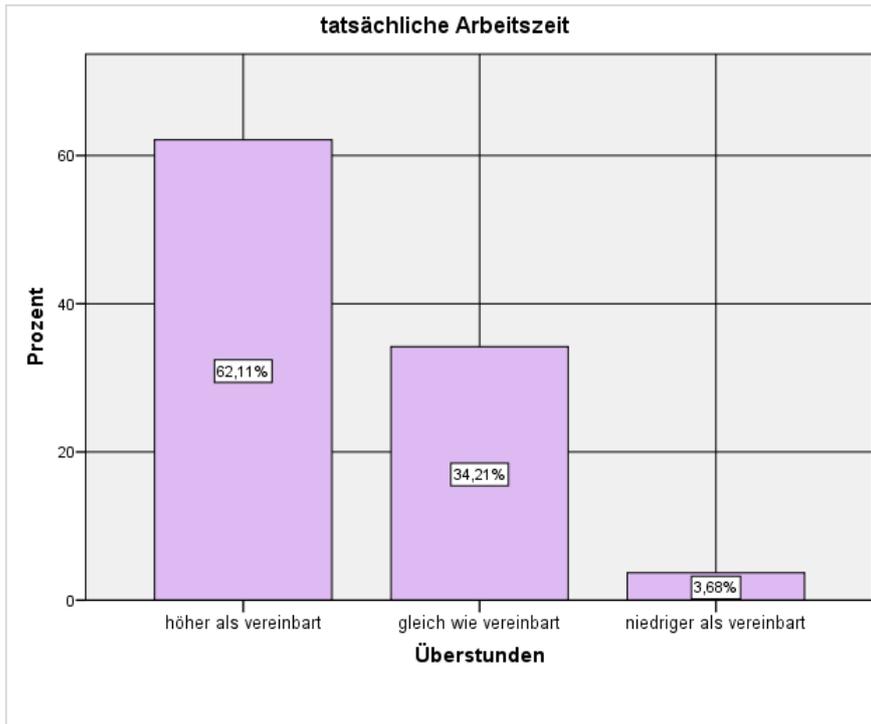
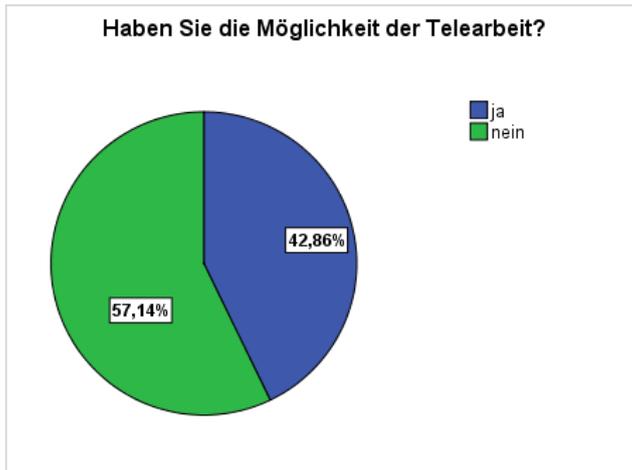


Abbildung 9: Stichprobe nach tatsächlicher Arbeitszeit



Die Möglichkeit der flexiblen Wahl des Arbeitsortes wurde von 175 ProbandInnen (91,60%) der Stichprobe beantwortet, während sechzehn Personen (8,40%) keine Angabe tätigten. 75 UmfrageteilnehmerInnen (42,86%) haben die Möglichkeit der Telearbeit, während 100 Personen (57,14%) keine Möglichkeit der flexiblen Arbeitsortwahl besitzen. Abbildung 10 zeigt in einem Kreisdiagramm diese Verteilung. Die Gründe wurden über ein offenes Textfeld abgefragt, in welches 91 Antworten eingetragen wurden. Nach einer deskriptiven Zusammenfassung und Gruppierung der Anmerkungen wurden folgende drei Faktoren als meistgenannt identifiziert: Am häufigsten gaben ProbandInnen an, dass die Verrichtung der Arbeitsleistung außerhalb der Geschäftsräume nicht erwünscht sei. Am zweithäufigsten wurde die Notwendigkeit der Anwesenheit im Unternehmen genannt. Am dritthäufigsten wurde genannt, dass die Möglichkeit der Telearbeit im Unternehmen nicht besteht.

Abbildung 10: Stichprobe nach Telearbeit



3.6 Vorbereitende Skalenanalysen

Nach der Datenerhebung durch den Online-Fragebogen via *SoSci Survey* wurden die Daten von der Online-Plattform in einen Datensatz exportiert, der in SPSS dargestellt und weiterverarbeitet werden konnte. Der Rohdatensatz beinhaltet alle Items und Antworten der ProbandInnen und ist in Anhang A beigefügt. Im nächsten Arbeitsschritt erfolgt die Kodierung der Daten durch einen Kodierplan. Dabei wurden allen ProbandInnen, den Fragen sowie den gegebenen Antworten, eindeutige Werte zugewiesen, um diese zur weiteren Verarbeitung in SPSS nutzen zu können (Wittenberg, Cramer & Vicari, 2014, S. 21). Aus dem Kodierplan mit Erklärungen in Anhang B ist ersichtlich, in welchen Spalten welche Variablen mit welchen Variablenausprägungen kodiert wurden. Die Variablen mit dichotomer Ausprägung wie ‚Filter Tätigkeit‘ (FI01) wurden mit ‚1 = ja‘ und ‚2 = nein‘ kodiert. Jene Variablen mit sechsstufiger Beurteilungsskala wurden mit den Werten von eins bis sechs bestimmt. Niedrige Werte stehen für eine geringe Merkmalsausprägung und hohe Werte für eine hohe Merkmalsausprägung. Jene Items, welche negativ gepolt waren, wurden umgepolt, da diese das Konstrukt in die Gegenrichtung abfragen. Dies betrifft bei der Skala ‚Flexible Arbeitszeitgestaltung‘ die Items ‚FL01_01‘ und ‚FL01_07‘, bei der Skala zu Commitment die Items ‚CO01_03‘, ‚CO01_07‘, ‚CO01_09‘, ‚CO01_11‘, ‚CO01_12‘ und ‚CO01_15‘. Die Nutzung der Ausweichoption ‚keine Angabe‘ bei der Itembeantwortung wurde mit ‚-1‘ oder ‚-9‘ kodiert. Dadurch ist sichergestellt, dass das Analyseprogramm SPSS mit vollständigen Datenmatrizen mit je einem Eintrag pro Variable trotz fehlender Werte konsistente statistische Berechnungen durchführen kann (Wittenberg et al., 2014, S. 22).

Sämtliche für die Hypothesen-Prüfung verwendete Skalen wurden einer vorbereitenden statistischen Prüfung unterzogen. Dabei wurden die Items zunächst einer deskriptiv sta-

tistischen Analyse unterzogen, um sie auf Normalverteilung zu überprüfen. Normalverteilte Werte sind für inferenzstatistische Verfahren eine Voraussetzung, wenn diese nicht gegeben ist, können parametrische Testverfahren nicht angewendet werden. Die Prüfung auf Normalverteilung erfolgte über die Beurteilung von Schiefe der Items, und falls notwendig, über Berechnung durch den Kolmogorov-Smirnow-Test (Bortz & Döring, 2005, S. 217). Item-Werte zwischen -1,00 und +1,00 gelten als normalverteilt, wobei die statistische Genauigkeit höher ist, je näher der Wert an 0 ist (Miles & Shevlin, 2008, S. 73f.). Anschließend wurden die Items einer Reliabilitäts-Analyse unterzogen. Das Maß der Reliabilität wird über Cronbachs-Alpha (CA) ausgedrückt und beschreibt die Zuverlässigkeit der zu bildenden Skala respektive das Maß der Genauigkeit, mit der ein gesuchtes Kriterium oder Merkmal durch den Test erklärt wird (Bortz & Döring, 2005, S. 195). Reliabilitätswerte ab .70 gelten dabei als praxistauglich und Werte ab .80 als aussagekräftig respektive sehr zufriedenstellend (Weise, 1975, S. 218f.)

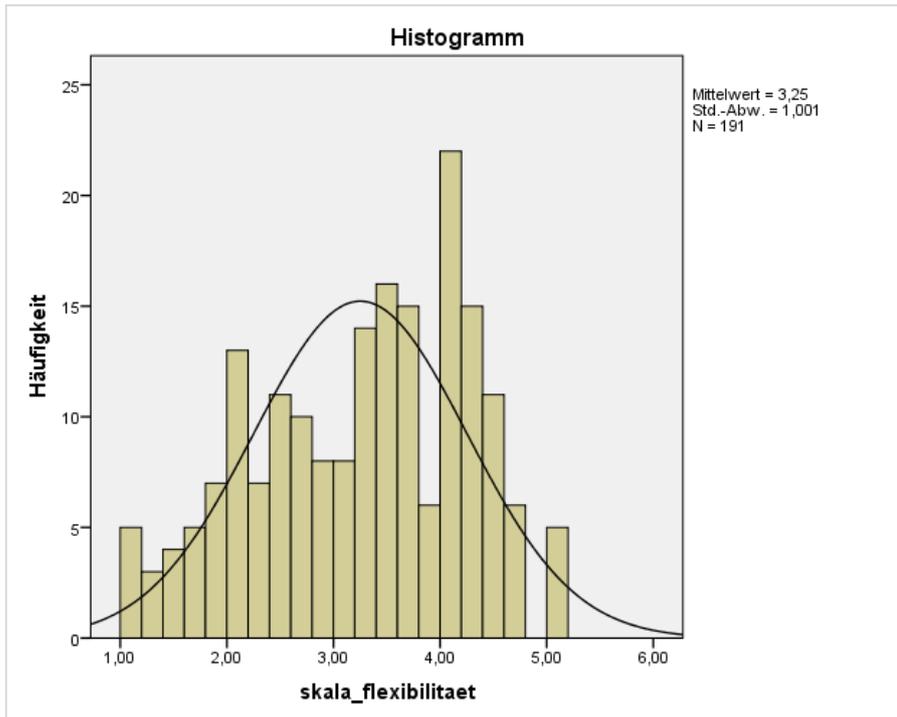
3.7 Hypothese 1

3.7.1 Skalenbildung ‚Flexible Arbeitszeit‘

Im ersten Schritt erfolgte die Prüfung der Schiefe der zehn Items. Das Item ‚Ich arbeite im Schichtbetrieb mit Schichtwechsel‘ (FL01_09) zeigt eine Schiefe von 2.37 und wurde daher von weiteren Berechnungen ausgeschlossen. Im folgenden Schritt erfolgte die Reliabilitätsprüfung. Cronbachs-Alpha zeigt für die neun Items einen Wert .76, wodurch die Items zu einer Skala zusammengeführt werden konnten. Die neue Variable ‚skala_flexibilitaet‘ wurde aus den Items gebildet.

Es erfolgte die optische Prüfung auf Normalverteilung durch das Histogramm mit Normalverteilungskurve, wie in Abbildung 11 dargestellt. Dabei wird gezeigt, dass einerseits freie Flächen zwischen der Glocke und den Häufigkeiten der Werte bestehen als auch, dass der Wert 4,20 durch eine Stichproben-Häufigkeit von über zwanzig deutlich über der Normalverteilungskurve liegt. Daher wurde zur optischen Überprüfung eine zusätzliche Berechnung durch den Kolmogorov-Smirnov-Test durchgeführt. Über dieses statistische Instrument kann die mathematische Berechnung der Normalverteilung einer Variablen erfolgen. Eine signifikante Abweichung von der Normalverteilung besteht bei $p < .05$. Die Skala zur Flexibilität zeigt einen Wert von $p < .00$ Durch diesen hoch signifikanten Wert ist die Annahme der Normalverteilung zu verwerfen, da die Werte nicht ausreichend normalverteilt sind (Bühl, 2014, S. 381).

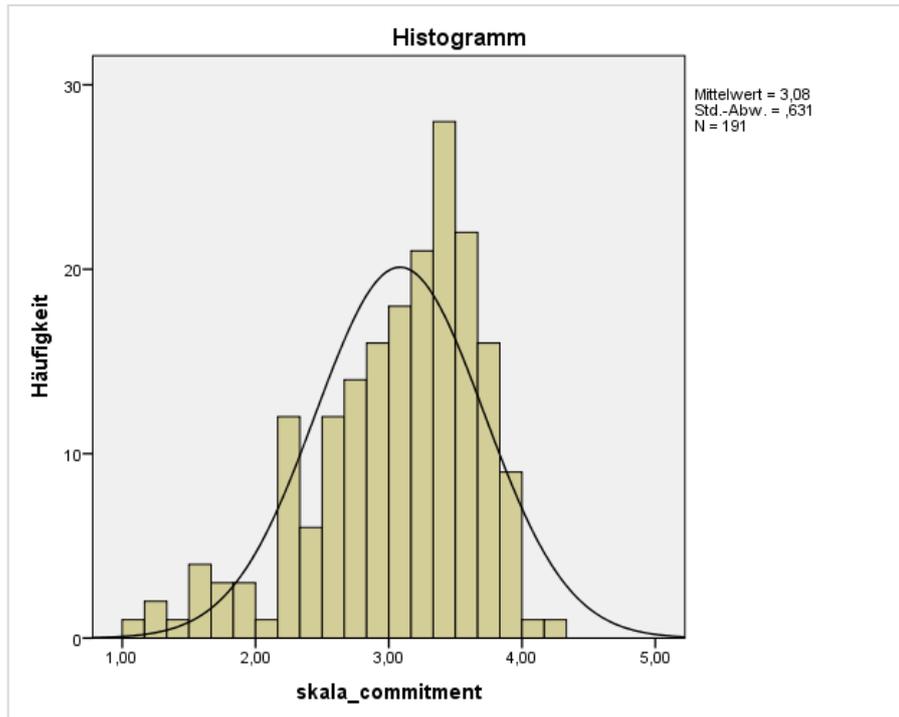
Abbildung 11: Histogramm skala_flexibilitaet



3.7.2 Skalenbildung ‚Commitment‘

Die Prüfung auf Schiefe der Items zeigt, dass die Variablen „Ich bin bereit, mich mehr als nötig zu engagieren, um zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.“ (CO01_01) mit dem Wert -1,34 und „Meine Entscheidung, für dieses Unternehmen zu arbeiten, war sicher ein Fehler.“ (CO01_15) mit dem Wert 1,58 außerhalb der Normwerte liegen und somit für weitere Berechnungen ausgeschlossen wurden. Cronbachs-Alpha weist für die verbleibenden dreizehn Items eine gute Validität auf ($CA = .80$), woraufhin die neue Variable ‚skala_commitment‘ gebildet wurde. Die optische Prüfung auf Normalverteilung im Histogramm in Abbildung 12 zeigt, dass der Wertebereich zwischen vier und fünf kaum vorhanden ist. Im Bereich zwischen drei und vier liegen die Häufigkeiten wiederum außerhalb der Normalverteilungskurve, lediglich bei den Ausprägungen zwei und drei liegen die Häufigkeiten annähernd innerhalb der Normalverteilungsglocke. Die rechnerische Überprüfung durch den Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest ($p < .00$) bestätigt, dass die Variable ‚skala_commitment‘ nicht normalverteilt ist.

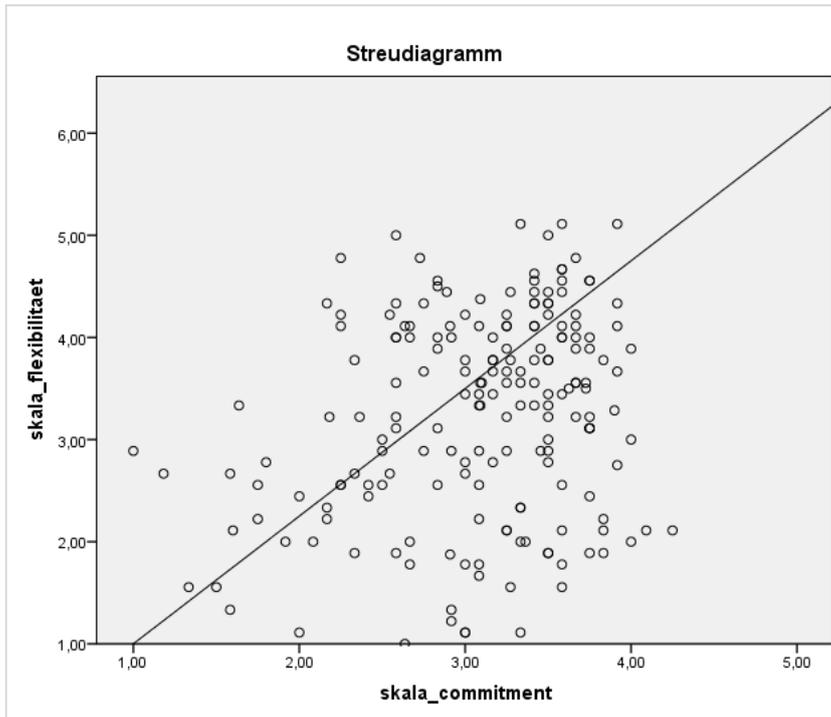
Abbildung 12: Histogramm skala_commitment



3.7.3 Ergebnis Hypothese 1

Im ersten Schritt wurde zur Prüfung einer Korrelation zwischen flexibler Arbeitszeit und Commitment mittels der gebildeten Variablen ‚skala_flexibilitaet‘ und ‚skala_commitment‘ ein Streudiagramm erstellt. Streudiagramme sind ein Instrument der Statistik, um Korrelationen zwischen abhängigen Variablen grafisch darzustellen. Wie Abbildung 13 zeigt, belegen die beiden Variablen die X-Achse und Y-Achse. Jedes Wertepaar wird durch einen Kreis symbolisiert. Die Anordnung der Werte entlang der Mittellinie von links unten nach rechts oben deuten auf einen positiven Zusammenhang hin. Die von der Mittellinie entfernte breite Verteilung der Werte, in einer gedachten Ellipse, signalisiert eine schwache Korrelation (Bühl, 2014, S. 425).

Abbildung 13: Streudiagramm zur flexiblen Arbeitszeit und Commitment



Eine rechnerische Überprüfung durch die Ermittlung eines Korrelationskoeffizienten wurde im nächsten Arbeitsschritt durchgeführt. Da beide Skalen nicht normalverteilt sind, wurde für die Korrelationsprüfung der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman verwendet (Bühl, 2014, S. 428). Die Stärke des Zusammenhangs ($r = .21$) der Variablen ist gering positiv und hoch signifikant ($p < .01$).

Die Hypothese $H_{1.0}$ „Es besteht kein Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität und dem Commitment von MitarbeiterInnen zum Unternehmen.“ wird folglich verworfen, da eine gering positive und hoch signifikante Korrelation festgestellt wurde.

Folglich kann ein positiver Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität von MitarbeiterInnen und deren Bindung an das Unternehmen angenommen werden.

3.8 Hypothese 2

Zur Prüfung eines Unterschiedes zwischen Männern und Frauen bei der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität wurde in SPSS der T-Test für unabhängige Stichproben verwendet. Der T-Test für unabhängige Stichproben prüft Unterschiede in den Mittelwerten zwischen zwei Gruppen. Als Voraussetzungen für dieses parametrische Verfahren gelten normalverteilte, intervallskalierte Daten sowie eine Varianzhomogenität der Stich-

proben. Das Testinstrument ist jedoch robust gegen Verletzung einer der Voraussetzungen, solange nicht Varianzheterogenität und größere Differenzen im Stichprobenumfang zwischen den zu vergleichenden Gruppen bestehen (Bortz & Weber, 2005, 140f.). Die Daten der Variable ‚skala_flexibilitaet‘ sind wie in Kapitel 3.7.1 errechnet nicht normalverteilt, jedoch aufgrund der Ausprägungen der sechsstufigen-Likert-Skala intervallskaliert. Die Überprüfung der Varianzhomogenität erfolgte in SPSS mit dem Levene-Test, gemäß dem eine Gleichheit der Varianzen angenommen werden kann ($p = .656$). Dieses Ergebnis bedeutet, dass die Voraussetzungen für Varianzgleichheit mit einer 65,6-prozentigen Wahrscheinlichkeit in der Grundgesamtheit bestehen. Die Bedingungen für eine Prüfung der Hypothese durch den T-Test für unabhängige Stichproben sind folglich gegeben.

3.8.1 Ergebnis Hypothese 2

Zunächst fällt beim deskriptiven Mittelwertvergleich zwischen Männern ($N_m = 89$; $M_m = 3.2516$) und Frauen ($N_f = 102$; $M_f = 3.2518$) auf, dass die Mittelwerte fast identisch sind. Frauen unterscheiden sich jedoch innerhalb ihrer Gruppe etwas stärker ($SD_f = 1,02$) im Ausmaß der Arbeitszeitflexibilität als Männer ($SD_m = .098$). Das Signifikanzniveau ist mit fünf Prozent definiert. Ein Signifikanzniveau darunter würde bedeuten, dass ein Unterschied festgestellt wurde. Der T-Test für unabhängige Stichproben zeigt, dass kein statistisch signifikanter Unterschied der wahrgenommenen Arbeitszeitflexibilität zwischen Männern und Frauen, $t(189) = .00$, $p = .99$, festgestellt wurde.

Die Hypothese $H_{2.0}$: „Es besteht kein Unterschied zwischen Männern und Frauen in der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität“ muss beibehalten werden.

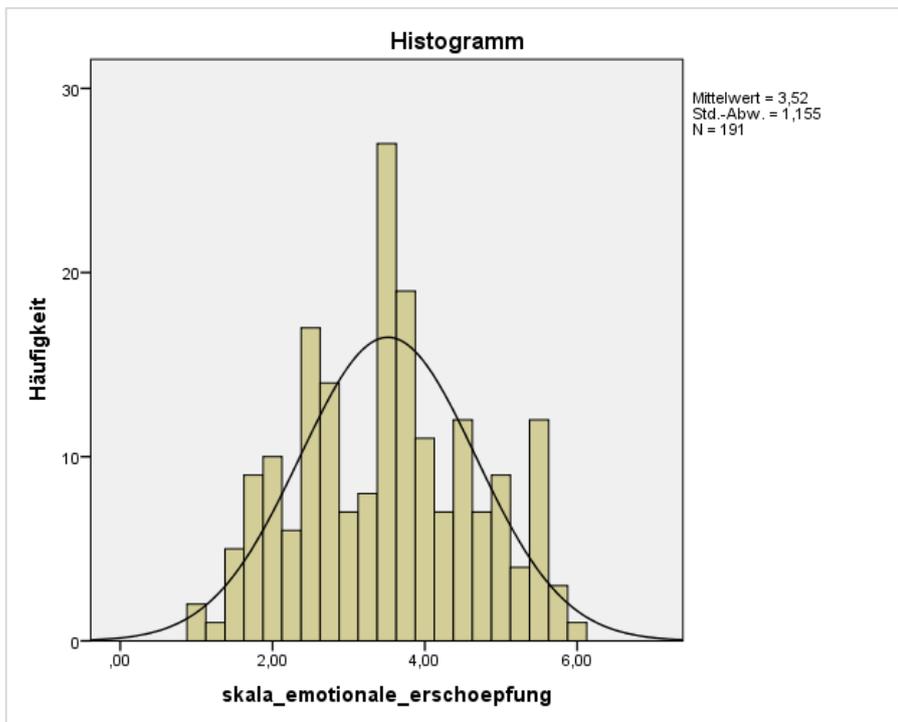
3.9 Hypothese 3

3.9.1 Skalenbildung ‚emotionale Erschöpfung‘

Im ersten Schritt erfolgte die deskriptivstatistische Prüfung der fünf Items zur Bildung der Skala ‚emotionale Erschöpfung‘. Sämtliche Werte der Schiefe liegen innerhalb der Spannweite von -1,00 bis +1,00, wodurch kein Item für weitere Berechnungen ausgeschlossen wurde. Die Reliabilitätsanalyse zeigt eine sehr gute Eignung zur Skalenbildung ($CA = .88$). Folglich wurde die neue Variable ‚skala_emotionale_erschoeffung‘ ($M = 3,52$) gebildet. Die optische Prüfung auf Normalverteilung in Abbildung 14 zeigt quantitative Ausreißer im Wertebereich zwischen 3,50 und 4,00. Freie Flächen unter der Normalverteilungskurve im Bereich zwischen 2,80 und 3,20 zeigen Abweichungen zu einer etwaigen Normalverteilung der Skala. Die statistische Prüfung durch den Kolmogorov-

Smirnov-Test bestätigt, dass die Skala nicht normalverteilt ist ($p < .05$). Die Nullhypothese der Annahme der Normalverteilung der Skala wird verworfen.

Abbildung 14: Histogramm skala emotionale_erschöpfung

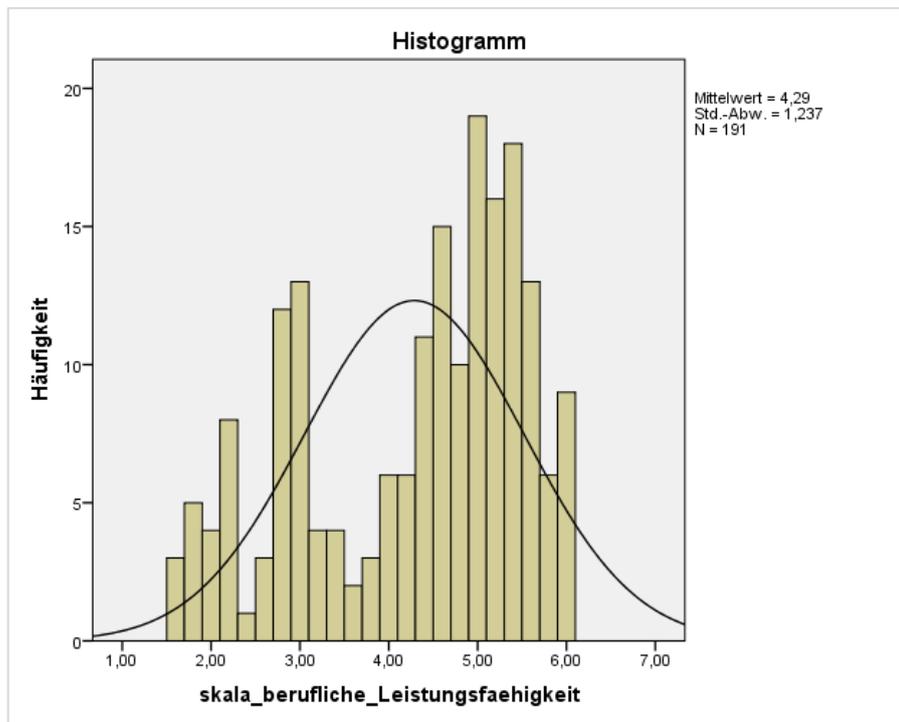


3.9.2 Skalenbildung ‚berufliche Leistungsfähigkeit‘

Das Item „Ich bin mir sicher, dass ich meine Arbeit effektiv ausführe“ (BO01_11) ist stark linksschief verteilt (-1,01) und wurde daher von weiteren Berechnungen ausgeschlossen. Die Reliabilitätsanalyse für die fünf verbleibenden Items zeigt eine ausgezeichnete Neigung zur Skalenbildung ($CA = .90$). Die optische Prüfung auf Normalverteilung in Abbildung 15 zeigt quantitative Ausreißer im Wertebereich zwischen 5,00 und 6,00. Freie Flächen unter der Normalverteilungskurve im Bereich zwischen 3,00 und 4,20 zeigen Abweichungen zu einer etwaigen Normalverteilung der Skala. Die statistische Prüfung

durch den Kolmogorov-Smirnov-Test bestätigt, dass die Skala nicht normalverteilt ist ($p < .05$). Die Nullhypothese der Annahme der Normalverteilung der Skala wird verworfen.

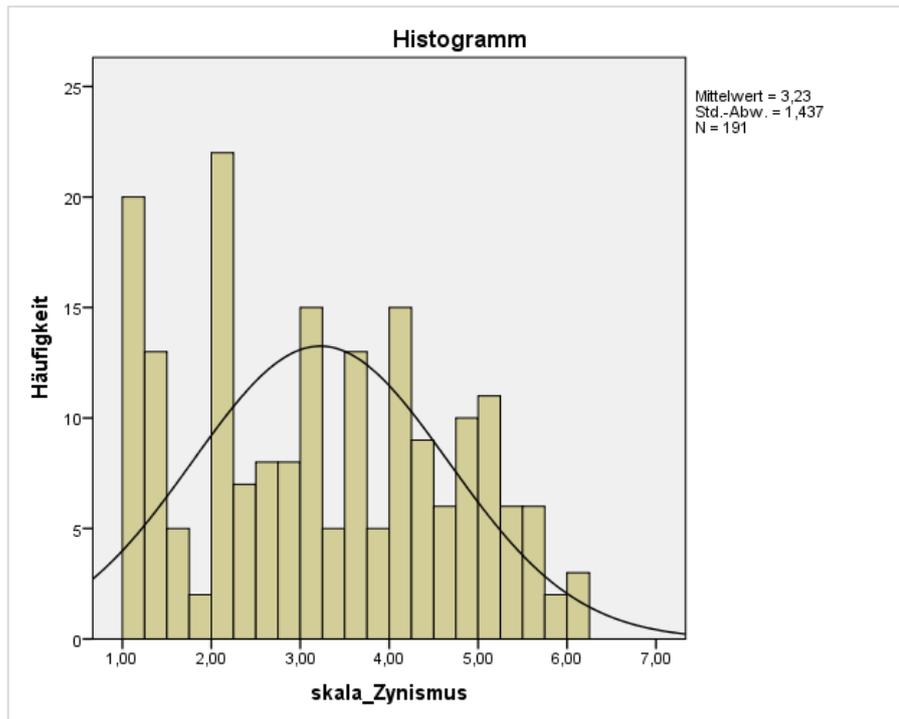
Abbildung 15: Histogramm skala_berufliche_Leistungsfahigkeit



3.9.3 Skalenbildung ‚Zynismus‘

Zunächst erfolgte die deskriptivstatistische Prüfung der fünf Items zur Bildung der Skala ‚Zynismus‘. Sämtliche Werte der Schiefe sind innerhalb der Spannweite von -1,00 bis +1,00, wodurch kein Item für weitere Berechnungen ausgeschlossen wurde. Die Reliabilitätsanalyse zeigt eine ausgezeichnete Eignung zur Skalenbildung ($CA = .91$). Die optische Prüfung auf Normalverteilung in Abbildung 16 zeigt quantitative Ausreißer sowie freie Flächen unter der Glocke. Die statistische Prüfung durch den Kolmogorov-Smirnov-

Test bestätigt, dass die Skala nicht normalverteilt ist ($p < .05$). Die Nullhypothese der Annahme der Normalverteilung der Skala wird verworfen.



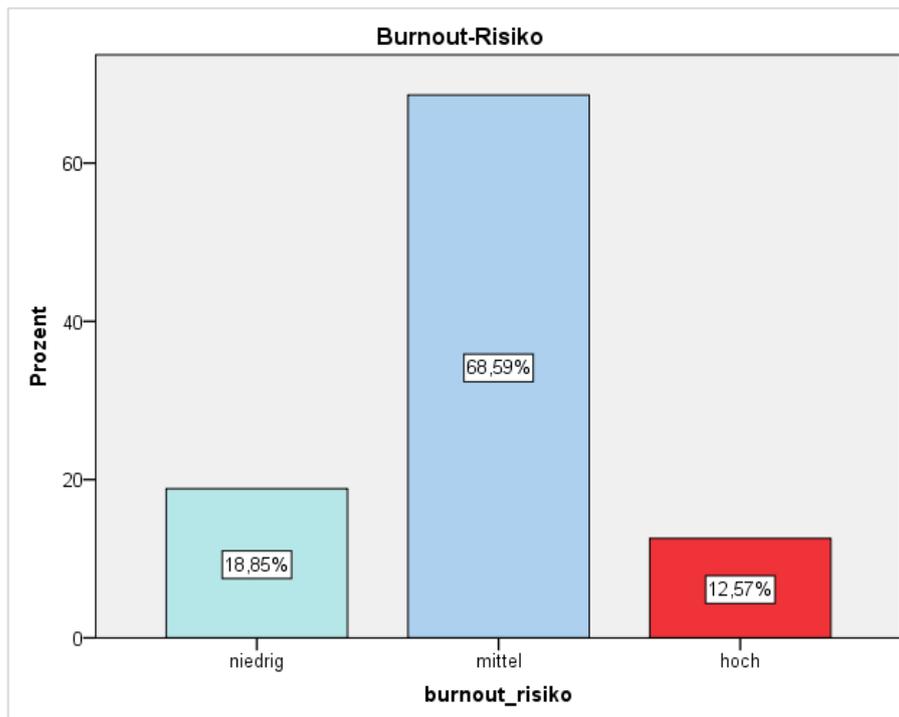
3.9.4 Gruppenbildung Burnout-Risiko

Um das Ausmaß des Burnout-Risikos bestimmen zu können, wurden drei Vergleichsgruppen mit niedrigem, mittlerem und hohem Burnout-Risiko gebildet. Für die nachfolgend beschriebene Gruppenbildung wurde die Vorgehensweise der holländischen Version des *MBI* nach Schaufeli und van Dierendonck (2000 zitiert in Brenninkmeijer & van Yperen, 2003, S. 19) gewählt. Dabei wurden im ersten Arbeitsschritt für jede der drei Skalen Grenzwerte (sogenannte cut-off-points) durch Berechnung der ≤ 25 Prozent-Perzentile und ≥ 75 Prozent-Perzentile errechnet. Für die Variable ‚skala emotionale_erschöpfung‘ sind dies im unteren Grenzbereich 2,60 und im oberen Grenzbereich 4,40. Bei der Skala ‚skala_berufliche_Leistungsfähigkeit‘ sind die Werte 3,00 und 5,20. Für die Variable ‚skala_zynismus‘ sind es 2,00 und 4,40. Anschließend wurden drei nominale Variablen ‚skala_emotionale_erschöpfung_gruppe‘, ‚skala_berufliche_leistungsfähigkeit_gruppe‘, ‚skala_zynismus_gruppe‘ mit den Ausprägungen ‚1, 2 und 3‘ gebildet. Die Ausprägungen ‚1, 2 und 3‘ beziehen sich auf die bestimmten Grenzwerte. Im nächsten Arbeitsschritt erfolgte die Bildung der Burnout-Gruppen mit niedrigem, mittlerem und hohem Burnout-Risiko. Nach Schaufeli und van Dierendonck (2000 zitiert in Brenninkmeijer & van Yperen, 2003, S. 19) wird die Gruppe mit niedrigem Risiko gebildet aus

ProbandInnen mit niedrigen Werten (≤ 25 Prozent-Perzentile) bei emotionaler Erschöpfung. Niedrige Werte (≤ 25 Prozent-Perzentile) bei Zynismus oder hohe Werte (≥ 75 Prozent-Perzentile) bei der beruflichen Leistungsfähigkeit sind eine weitere Voraussetzung, für ein niedriges Burnout-Risiko. Die Gruppe mit einem hohen Burnout-Risiko kennzeichnet sich durch die Bedingung hoher Werte (≥ 75 Prozent-Perzentile) bei emotionaler Erschöpfung. Als weitere Voraussetzung für ein hohes Burnout-Risiko gelten hohe Werte bei Zynismus (≥ 75 Prozent-Perzentile) oder niedrige Werte (≤ 25 Prozent-Perzentile) bei der beruflichen Leistungsfähigkeit. Alle, die nicht diese Bedingungen erfüllen, bilden die Gruppe mit einem mittleren Risiko (Lindblom, Linton, Fedeli & Bryngelsson, 2006, S. 54).

Die bedingte Variable ‚burnout_risiko‘ mit den Ausprägungen ‚1=niedriges Risiko‘, ‚2=mittleres Risiko‘ und ‚3=hohes Risiko‘ teilt die Gruppen für weitere Berechnungen. Wie Abbildung 16 zeigt, besitzen in Relation zur Stichprobe ($N = 191$) 18,85 Prozent ein niedriges, 68,59 Prozent ein mittleres und 12,57 Prozent ein hohes Risiko, das Burnout-Syndrom zu erleiden. Dies entspricht einer relativen Häufigkeit von 36 Personen mit niedrigem Burnout-Risiko, 131 mit einem mittleren Burnout-Risiko und 24 ProbandInnen mit einem hohen Burnout-Risiko.

Abbildung 16: Stichprobe nach niedrigem, mittlerem und hohem Burnout-Risiko



3.9.5 Ergebnis Hypothese 3

Um Unterschiede zwischen Burnout-Gruppen und der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität zu prüfen, wurde der H-Test nach Kruskal und Wallis verwendet. Dieses

nicht-parametrische Verfahren ist geeignet, wenn keine Normalverteilung der Daten vorliegt und mehr als zwei unabhängige Stichproben untersucht werden (Bühl, 2014, S. 373). Das Ergebnis ist höchst signifikant ($p < .01$). Es besteht ein Unterschied zwischen den Gruppen mit niedrigem, mittlerem und hohem Burnout-Risiko. Die zentralen Tendenzen in Tabelle 7 zeigen, dass die ProbandInnen mit einem hohen Burnout-Risiko (67,17) weniger Möglichkeiten in der flexiblen Arbeitszeit-Gestaltung haben als ProbandInnen mit einem mittleren (96,39) oder niedrigen (113,81) Burnout-Risiko. Umgekehrt lässt sich daraus folgern, dass Arbeitszeit-Flexibilität einen Einfluss auf das Burnout-Risiko hat.

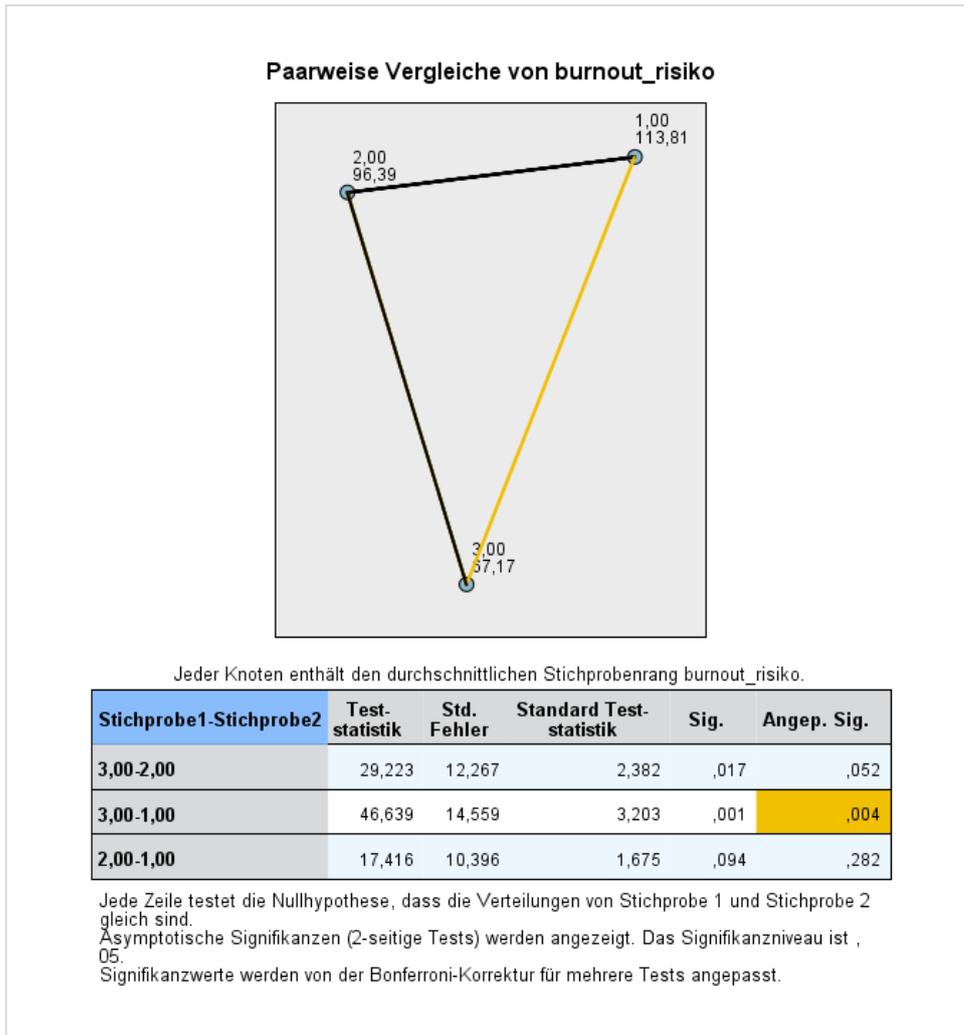
Die Hypothese $H_{3.0}$: „Es besteht kein Unterschied zwischen unselbständig Erwerbstätigen mit einem geringen, mittleren oder hohen Burnout-Risiko in deren wahrgenommener Arbeitszeit-Flexibilität, wird verworfen.“

Tabelle 7: Burnout-Gruppen nach Kruskal-Wallis-Test

Burnout-Risiko	ProbandInnen	Arbeitszeit-Flexibilität
niedrig	36	113,81
mittel	131	96,39
hoch	24	67,17
Gesamt	191	

Um zu prüfen, inwiefern sich die drei Gruppen untereinander signifikant unterscheiden, wurde ein Post-Hoc Test durchgeführt. Der paarweise Vergleich in Abbildung 17 zeigt, dass sich nur die Gruppen mit niedrigem Burnout-Risiko (Wert 1,00) und hohem Burnout-Risiko (Wert 3,00) im Ausmaß der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität unterscheiden ($z = 3,203$, $p = .004$). Zwischen ProbandInnen mit niedrigem und mittlerem Burnout-Risiko (Wert 2,00) sowie ProbandInnen mit einem mittleren und hohem Burnout-Risiko besteht kein signifikanter Unterschied im Ausmaß der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität.

Abbildung 17: Interner Gruppenvergleich der Burnout-Risiken



Um in weitere Folge die Bedeutsamkeit des signifikanten Unterschiedes zu bestimmen, wurde die Effektstärke nach Cohen (1992) berechnet. Die Korrelation wurde gebildet mit dem z-Wert (3,20), der durch die Wurzel der Stichprobengröße ($N = 191$) dividiert wird. Die Effektstärke ($r = .23$) wird als mittlere Effektstärke interpretiert (Fröhlich & Pieter, 2009, S. 142).

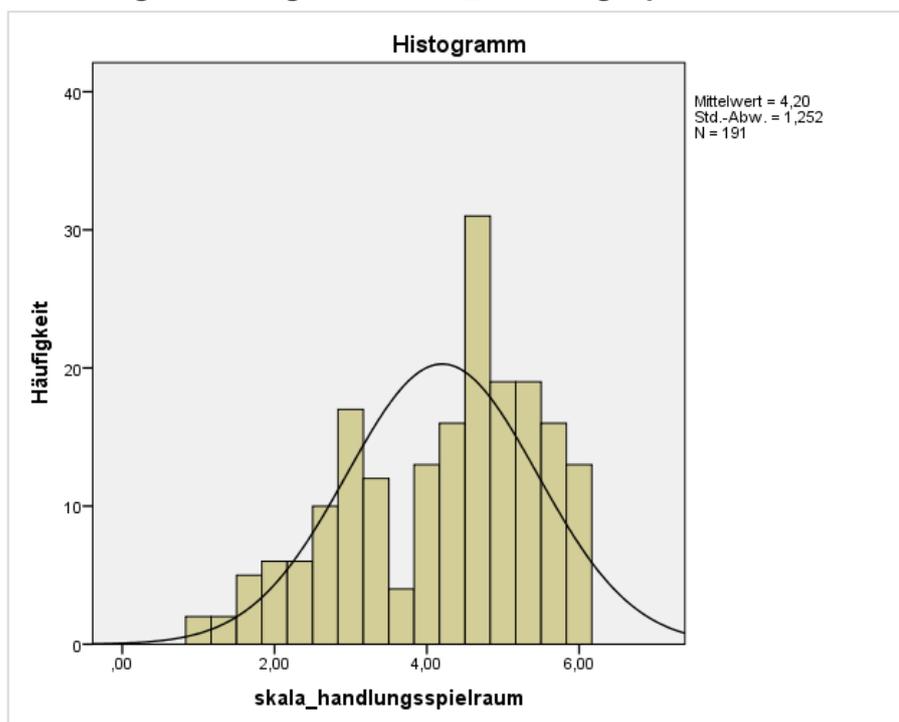
Der H-Test nach Kruskal-Wallis bestätigt, dass das Burnout-Risiko durch eine höhere wahrgenommene Arbeitszeit-Flexibilität sinkt ($Ch^2 = 10,28$, $p = .01$). Der daraufhin durchgeführte Post-Hoc-Test zeigt den signifikanten Unterschied jedoch nur für ProbandInnen mit einem niedrigen und hohen Burnout-Risiko ($z = 3,20$, $p = .00$) mit der Effektstärke ($r = .23$).

3.10 Hypothese 4

3.10.1 Skalenbildung ‚Handlungsspielraum‘

Im ersten Schritt erfolgte die deskriptivstatistische Prüfung der fünf Items zur Bildung der Skala ‚Handlungsspielraum‘. Sämtliche Werte der Schiefe sind innerhalb der Spannweite von -1,00 bis +1,00, wodurch kein Item für weitere Berechnungen ausgeschlossen wurde. Die Reliabilitätsanalyse zeigt eine sehr gute Eignung zur Skalenbildung ($CA = .79$). Folglich wurde die neue Variable ‚skala_handlungsspielraum‘ ($M = 4,20$) gebildet. Die optische Prüfung auf Normalverteilung in Abbildung 18 zeigt durchwegs quantitative Ausreißer im Wertebereich zwischen 4,20 und 6,00. Freie Flächen unter der Normalverteilungskurve im Bereich zwischen 3,00 und 4,20 zeigen Abweichungen zu einer etwaigen Normalverteilung der Skala. Die statistische Prüfung durch den Kolmogorov-Smirnov-Test bestätigt, dass die Skala nicht normalverteilt ist ($p < .05$). Die Nullhypothese der Normalverteilung der Skala wird verworfen.

Abbildung 18: Histogramm skala_handlungsspielraum



3.10.2 Ergebnis Hypothese 4

Im ersten Schritt wurde die Variable ‚skala_handlungsspielraum‘ in eine dichotome Variable ‚skala_handlungsspielraum_dichotom‘ umkodiert. Dabei wurde am Median ($MD = 4,66$) die Variable gruppiert. Es ergeben sich zwei Teilstichproben, $N_1 = 93$ mit der Ausprägung ‚1‘, welche unterhalb des Medians liegt, und $N_2 = 98$ mit der Kennung ‚2‘, welche

über dem Median liegt. Folgend wurde der H-Test nach Kruskal und Wallis mit der aufgeteilten Stichprobe erneut durchgeführt. Es besteht kein signifikanter Unterschied in der Stichprobe N_1 ($Ch^2 = 4,53$, $p = .10$) zwischen niedrigem, mittlerem und hohem Burnout-Risiko hinsichtlich des Ausmaßes der wahrgenommenen Flexibilität der Arbeitszeit. Es besteht kein signifikanter Unterschied in der Stichprobe N_2 ($Ch^2 = 3,58$, $p = .17$) zwischen niedrigem, mittlerem und hohem Burnout-Risiko hinsichtlich des Ausmaßes der wahrgenommenen Flexibilität der Arbeitszeit.

Die Hypothese $H_{4.0}$: „Der Zusammenhang zwischen einem geringen, mittleren oder hohen Burnout-Risiko und Arbeitszeit-Flexibilität wird nicht durch den Handlungsspielraum beeinflusst“, wird verworfen.

Es wurde gezeigt, dass die wahrgenommene Autonomie am Arbeitsplatz und der Handlungsspielraum die Beziehung zwischen einem Burnout-Risiko und Arbeitszeit-Flexibilität beeinflussen, da der signifikante Unterschied zwischen niedrigem und einem hohen Burnout-Risiko unter Berücksichtigung des Handlungsspielraumes am Arbeitsplatz nicht bestätigt werden konnte. Die Aufteilung und Gruppierung der Stichprobe wurde für die Prüfung von Hypothese 5 aufgehoben.

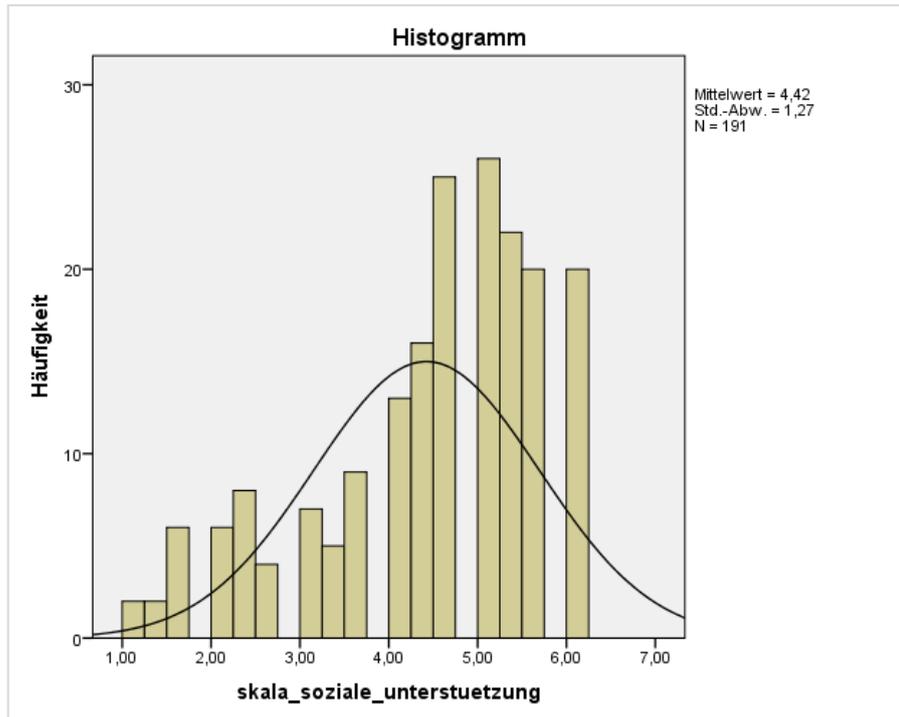
3.11 Hypothese 5

3.11.1 Skalenbildung ‚soziale Unterstützung‘

Im ersten Schritt erfolgte die Prüfung der Schiefe der drei Items ‚RE01_04, RE01_05‘ und ‚RE01_06‘. Alle Items liegen innerhalb des Grenzbereiches von -1,00 bis +1,00. Im folgenden Schritt erfolgt die Reliabilitätsprüfung. Cronbachs-Alpha ($CA = .80$) zeigt eine sehr gute Eignung zur Skalenbildung. Die neue Variable ‚skala_soziale_unterstuetzung‘ ($M = 4,42$) wurde aus den Items gebildet.

Es erfolgte die optische Prüfung auf Normalverteilung durch das Histogramm mit Normalverteilungskurve wie in Abbildung 19 dargestellt. Es zeigen sich durchwegs Ausreißer über der Glocke ab dem Wertebereich 4,50, während wiederum zwischen 2,50 und 4,00 freie Flächen unter der Normalverteilungskurve sichtbar sind. Daher wird zur optischen Überprüfung eine zusätzliche Berechnung durch den Kolmogorov-Smirnov-Test durchgeführt. Die Variable ‚skala_soziale_unterstuetzung‘ ist nicht normalverteilt ($p < .00$)

Abbildung 19: Histogramm skala_soziale_unterstuetzung



3.11.2 Ergebnis Hypothese 5

Im ersten Schritt wurde die Variable ‚skala_soziale_unterstuetzung‘ in eine dichotome Variable ‚skala_soziale_unterstuetzung_dichotom‘ umcodiert. Dabei wurde am Median ($MD = 4,66$) die Variable gruppiert. Es ergeben sich die zwei Teilstichproben $N_1 = 78$ mit der Ausprägung ‚1‘, welche unterhalb des Medians liegt, und $N_2 = 113$ mit der Kennung ‚2‘, welche über dem Median liegt. Folgend wurde der H-Test nach Kruskal und Wallis mit der aufgeteilten Stichprobe erneut durchgeführt. Es besteht kein signifikanter Unterschied in der Stichprobe N_1 ($Ch^2 = 3,05$, $p = .22$) zwischen niedrigem, mittlerem und hohem Burnout-Risiko hinsichtlich des Ausmaßes der wahrgenommenen Flexibilität der Arbeitszeit. Es besteht kein signifikanter Unterschied in der Stichprobe N_2 ($Ch^2 = 3,25$, $p = .20$) zwischen niedrigem, mittlerem und hohem Burnout-Risiko hinsichtlich des Ausmaßes der wahrgenommenen Flexibilität der Arbeitszeit.

Die Hypothese $H_{5.0}$: „Der Zusammenhang zwischen einem geringen, mittleren oder hohen Burnout-Risiko und Arbeitszeit-Flexibilität wird nicht durch die soziale Unterstützung beeinflusst“, wird verworfen.

Es wird gezeigt, dass die wahrgenommene soziale Unterstützung am Arbeitsplatz die Beziehung zwischen einem Burnout-Risiko und Arbeitszeit-Flexibilität beeinflusst, da der signifikante Unterschied zwischen niedrigem und einem hohen Burnout-Risiko unter Berücksichtigung der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz nicht bestätigt werden konnte.

4 Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

Im abschließenden Kapitel dieser Masterarbeit werden zunächst die Grenzen der Forschung beschrieben. Folgend werden die gesammelten Erkenntnisse aus der Literaturrecherche mit den Ergebnissen der empirischen Forschung zusammengeführt, diskutiert und Implikationen für die Praxis abgeleitet.

Das Ziel der Forschungsarbeit war es, den Einfluss einer flexiblen Arbeitszeit-Gestaltung auf das Burnout-Risiko bei unselbständig Erwerbstätigen zu erheben. Dabei sollten die Bedeutung der MitarbeiterInnen-Bindung sowie die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz als mögliche intervenierende Variablen berücksichtigt werden.

4.1 Limitierung der Forschungsergebnisse

An dieser Stelle werden die Masterarbeit und die Studienergebnisse kritisch reflektiert und die Grenzen aufgezeigt. Bei der Festlegung der Stichprobe wurde durch die beiden Kriterien Geschlecht und Berufslevel eine stratifizierte Stichprobe angestrebt. Eine gleichmäßige Verteilung konnte über die neun möglichen Kombinationen nur teilweise erreicht werden. Besonders herausfordernd stellte sich dabei die Suche nach weiblichen ‚Professionals‘ heraus, während hierbei verhältnismäßig viele Männer angesprochen werden konnten. Insgesamt sind Männer durch 53,40 Prozent überrepräsentativ vertreten in der Stichprobe. Die Direktansprache der ProbandInnen fand im privaten und beruflichen Umfeld der Karl-Franzens-Universität Graz statt. Daraus begründet sich der hohe Anteil an Personen von 40,31 Prozent mit einem tertiären Bildungsabschluss, gefolgt von 36,13 Prozent mit Abitur, Matura, Berufsreifeprüfung oder einer allgemeinen Hochschulreife. Tatsächlich besitzen 14,10 Prozent der Bevölkerung in Österreich im Alter zwischen 25 bis 65 Jahren einen Abschluss einer Universität oder Fachhochschule und 14,93 Prozent als höchste abgeschlossene Ausbildung Abitur, Matura oder eine Berufsreifeprüfung (Statistik Austria, 2018, S. 1).

Als weitere Grenze der Studie wird die Testwert-Verteilung der Stichprobe genannt. Keine der gebildeten Skalen wies eine Normalverteilung der Testwerte auf, wodurch keine parametrischen Verfahren in der Analyse verwendet werden konnten. Als mögliche Ursache wäre eine heterogene Stichprobe zu nennen. Dabei wären Unterstichproben an sich normalverteilt, die Mischverteilung in der Bildung der Variablen lässt sie jedoch von der Normalverteilung abweichen. Eine weitere Erklärung wäre, dass die gesuchten Merkmale, wie Zynismus oder Handlungsspielraum auch in der Gesamtpopulation nicht normalverteilt sind (Kelava & Moosbrugger, 2012, S. 95). Dabei wird auch auf

eine relativ kleine Größe der untersuchten Stichprobe ($N = 191$) und daraus folgend geringer Repräsentativität hingewiesen.

Die Qualität der Ergebnisse durch das verwendete Messinstrument *Maslach Burnout Inventory* ist in der wissenschaftlichen Burnout-Forschung umstritten. Es bildet in Relation zu der bislang definierten Anzahl und den Symptomen zu Burnout ein zu kleines Spektrum ab. Eine Beschränkung von Burnout auf die drei Dimensionen emotionale Erschöpfung, berufliche Leistungsfähigkeit und Zynismus sei zu simpel, wodurch es eine Herausforderung für zukünftige WissenschaftlerInnen sein wird, neue, gesamtheitlichere und besser abgrenzbare Instrumente zu entwickeln (Rösing, 2014, S. 131). Schaufeli und van Dierendonck (1995, S. 1087f.) kritisieren in ihrer Forschungsarbeit hinsichtlich der Bestimmung von Grenzwerten der Burnout-Gefährdung, die Schichtung von ProbandInnen in ein geringes, mittleres und hohes Burnout-Risiko. Einerseits ermöglichen dies zwar eine Teilung der Stichprobe in drei gleich große Blöcke, andererseits erfolgt die Schichtung somit nur anhand der Verteilung der Messwerte durch Selbstbeurteilung. Eine diagnostische Untersuchung durch ÄrztInnen oder PsychologInnen wird nicht berücksichtigt. Daher ist die Gruppierung grundsätzlich gut geeignet für Forschungen und Vergleiche einer Population, jedoch sollte keine individuelle klinische Handlungsempfehlung abgegeben werden für Personen, deren Messwerte im obersten Drittel sind, welche als hochgefährdet gelten für eine Burnout-Erkrankung.

4.2 Conclusio und Implikationen für die Praxis

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht MitarbeiterInnen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, während Unternehmen vor dem Hintergrund des globalen Wettbewerbes aus Vorteilen in der Gewinnung zeitlicher Flexibilität profitieren können. In der vorliegenden Master-Arbeit konnte gezeigt werden, dass durch Arbeitszeitflexibilität die Beziehung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen positiv beeinflusst werden kann. Je mehr Autonomie Personen in der Bestimmung der Arbeitszeit haben, desto höher ist das organisationale Commitment der Person. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und den damit verbundenen Engpässen am Arbeitsmarkt sind Unternehmen daher auf eine stabile und positive Bindung zu ihren MitarbeiterInnen angewiesen. Hinsichtlich der Gewinnung neuer MitarbeiterInnen können Unternehmen die ArbeitgeberInnen-Attraktivität durch die Schaffung flexibler Arbeitsformen fördern. Für die Praxis bedeutet dies jedoch eine Herausforderung für Unternehmen. Um hohes organisationales Commitment von MitarbeiterInnen erreichen zu können, bedarf es einer arbeitnehmerInnenorientierten Arbeitszeit-Politik, gekennzeichnet durch eine hohe Selbstbestimmung des Personals. Andererseits streben Unternehmen

arbeitgeberInnenorientierte, variable Zeitmodelle an, um flexibel auf Anforderungen des Unternehmens und die Marktbedingungen reagieren zu können. Es wird sich weisen, wie dieser Interessenskonflikt auf betrieblicher, politischer oder sozialpartnerschaftlicher Ebene gelöst werden kann (Zapf & Weber, 2017, S. 1ff.)

Um die Vorteile einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung nutzen zu können, müssen Unternehmen eine langfristige Strategie verfolgen. Lee und DeVoe (2012, S. 312) postulieren, dass die Implementierung flexibler Arbeitszeitarrangements Lohnkosten und Gewinne steigen lässt. Die Gewinne steigen dabei jedoch stärker und höher als die Kosten. Bei einer langfristigen Sichtweise lohnen sich somit, die zu Beginn hohen Implementierungskosten. Die Schaffung arbeitnehmerInnenorientierter, flexibler Arbeitszeitmodelle wirkt positiv auf die Produktivität, da krankheitsbedingte Ausfälle von MitarbeiterInnen reduziert werden können. Durch eine starke Bindung zwischen Unternehmen und dem Personal kann die Fluktuation reduziert und am Arbeitsmarkt die Arbeitgebermarke gestärkt, wodurch in weiterer Folge der Wettbewerb um die besten ArbeitnehmerInnen positiv beeinflusst werden kann.

In der vorliegenden Master-Arbeit konnte gezeigt werden, dass in der untersuchten Stichprobe keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität bestehen. Die Annahme von Schieman und Mcivor et al. (2013, S. 75), dass Frauen weniger Zugriff auf eine selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung hätten, da sie in weniger Führungspositionen vertreten sind, konnte nicht bestätigt werden. Das Geschlecht spielt in der wahrgenommenen Arbeitszeit-Flexibilität bei unselbstständig Erwerbstätigen in der Stichprobe keine Rolle, wodurch es für zukünftige Forschungsarbeiten zu hinterfragen gilt, ob die Annahme, dass Frauen der Work-Life-Balance im Sinne der freien Zeiteinteilung mehr Bedeutung zuschreiben als Männer, tatsächlich zutrifft (Doble & Supriya, 2010, S. 335). Unternehmen sind in der Praxis gefordert, Maßnahmen zu setzen, um das klassische Rollenbild von Mann und Frau weiter zu entkräften. Sämtliche Angebote der freien Zeiteinteilung oder der Wahl des Arbeitsortes sollen Männern und Frauen gleichermaßen zur Verfügung gestellt werden. Gerade Väter sollen direkt angesprochen werden, da diese ihre Bedürfnisse nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf selten ihren Vorgesetzten gegenüber äußern. Dies birgt die Gefahr, dass die Wünsche im Verborgenen bleiben und die Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsqualität negativ beeinflusst werden. Gelingt es Unternehmen jedoch, im gleichen Ausmaß beide Geschlechter für Arbeitszeitflexibilität zu aktivieren, wird gleichermaßen die Arbeitskräftequalifizierung gesichert (Prognos AG, 2005, S. 37).

Die zentrale Forschungsfrage der vorliegenden Master-Arbeit war es, die Zusammenhänge zwischen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung und dem Burnout-Risiko zu bestimmen. Es wurde gezeigt, dass das Ausmaß der Selbstbestimmung in Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit einen Einfluss auf das Burnout-Risiko hat. In der Stichprobe haben 18,85 Prozent ein niedriges, 68,59 Prozent ein mittleres und 12,57 Prozent ein hohes Burnout-Risiko. Jene Personen mit einem niedrigen Risiko, das Burnout-Syndrom zu erleiden, haben signifikant mehr Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeit-Gestaltung als Personen mit einem hohen Burnout-Risiko. Es wurde gezeigt, dass der Handlungsspielraum sowie die soziale Unterstützung einen Einfluss auf diesen Unterschied haben. Geringe Autonomie am Arbeitsplatz sowie fehlende soziale Unterstützung und Anerkennung durch KollegInnen und Vorgesetzte können im Vorkommen mit anderen Bedingungen wie individuellen Faktoren zur Entwicklung von Burnout beitragen (Rösing, 2014, S. 102). Als Burnout-Prophylaxe sowie zur Stressbewältigung sind MitarbeiterInnen und deren Vorgesetzte folglich gefordert, auf die Intensivierung der sozialen Kontaktpflege zu achten. Erleben MitarbeiterInnen etwa eine Arbeitsplatzunsicherheit, wie es in Phasen des Personalabbaus vorkommen kann, so werden KollegInnen als KonkurrentInnen angesehen und nicht mehr als eine Quelle der sozialen Unterstützung. Die individuelle Gefahr der verstärkten Arbeitsaufnahme steigt, um die fehlende soziale Bestätigung durch Leistungsanerkennung auszugleichen (Hillert & Marwitz, 2006, S. 245f.). Die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung wirkt sich positiv auf die Work-Life-Balance aus, wodurch Betroffene, die im privaten Umfeld vorhandenen sozialen Ressourcen als Unterstützung und Stresspuffer besser nutzen können. Hinsichtlich des Handlungsspielraums am Arbeitsplatz wirkt sich ein breiter und abwechslungsreicher Tätigkeitsbereich mit zeitlicher Arbeitsflexibilität positiv auf das Wohlbefinden von MitarbeiterInnen aus (Vu-Eickmann & Loerbroks, 2017, S. 43). Der positive Zusammenhang zwischen der Senkung des Burnout-Risikos und einer Arbeitszeitflexibilität konnte gezeigt werden.

Die Auswirkungen einer flexiblen Arbeitsort-Wahl auf das Burnout-Risiko bietet interessante Perspektiven für weitere Forschungsarbeiten. So fallen bei (teilweiser) Teleheimarbeit keine oder weniger Pendelwege in die Arbeitsstätte an. Dadurch ergibt sich ein Zeitersparnis, welche zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden kann. Zudem sind durch den Wegfall von Pendelwegen Einsparungen beim Transportmittel möglich. Die Gestaltung kurzfristiger Unterbrechungen der Arbeitszeit, etwa zum Abholen der Kinder aus der Schule oder für ÄrztInnen-Besuche, kann aufgrund der Nähe zum Wohn- und Arbeitsort erleichtert werden. Durch die höhere Anbindung an die Familie könnte die Lebensqualität gesteigert und das Stressniveau gesenkt werden (Subramaniam, Tan, Maniam & Ali, 2013, S. 884). Dem gegenüber stehen Risiken der sozialen

Isolierung, da es schwieriger wird den informellen Kontakt zu ArbeitskollegInnen aufrecht zu erhalten. Diese wichtige Ressource der individuellen Stressbewältigung am Arbeitsplatz wäre nur teilweise oder gar nicht gegeben (Prümper et al., 1995, S. 127). Die Aufrechterhaltung und Pflege des Kontakts zu KollegInnen und Vorgesetzten ist nicht nur für Motivation und Arbeitsfreude wichtig, sondern auch zur Koordination von Arbeitsschritten. So kann das Risiko von TeleheimarbeiterInnen für eine Arbeitsüberlastung und Burnout steigen, wenn seitens Vorgesetzter mehr Arbeit übertragen wird, als in der normalen Arbeitszeit erledigt werden kann (Kolm, 1996, S. 1ff.).

Die Burnout-Forschung steht in der Kritik: Das nicht zu verwandten Themen abgrenzbare Phänomen, die Schwierigkeiten in der Definition und Messbarkeit und die Alltagsverständlichkeit in der Öffentlichkeit erschweren die wissenschaftliche Legitimation. Gerade die Reduzierung von Burnout auf einen Testwert vereinfacht den Grundgedanken von Burnout – ein vielfältiges, komplexes und langsam verlaufendes Syndrom der Belastung und seelischen Störung mit vielschichtigen Auswirkungen und Symptomen (Rösing, 2014, S. 248f.). Trotz aller berechtigter Kritik am Gesamtkonstrukt Burnout fällt auf, dass die Entwicklung des Begriffes einher geht mit rasanten Veränderungen der Gesellschaft und Arbeitswelt, wie der Globalisierung und dem technischen Fortschritt. Von ArbeitnehmerInnen wird Flexibilität und ständige Erneuerung gefordert, um am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Die soziale Entwurzelung nimmt zu, die psychischen Erkrankungen bei gleichzeitig weniger körperlicher Bewegung steigen. Dass Burnout im diagnostischen Sinn keine Krankheit darstellt, ist zum Vorteil der/des Betroffenen. Es erklärt die Erschöpfung, wenn Individuen zu viele Ressourcen verbraucht haben. Die/Der Betroffene wird nicht stigmatisiert und verantwortlich gemacht. Im Gegenteil – der Begriff des Burnouts kann schützen. Es steigert den Wert des Individuums und verzeiht den Leistungsdruck der Gesellschaft (Hillert & Marwitz, 2006, S. 288).

Zusammenfassend kann anhand der Ergebnisse der Literaturanalyse als auch der empirischen Untersuchung festgestellt werden, dass die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit-Gestaltung durch MitarbeiterInnen, einen positiven Einfluss auf das Burnout-Risiko unselbständig Erwerbstätiger haben kann. Dabei stellen die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz und die Zusammenarbeit zwischen KollegInnen weitere Faktoren dar, welche positiv auf diesen Zusammenhang einwirken können. Für Unternehmen bietet eine Flexibilisierung von Arbeitszeit folglich die Möglichkeit Wettbewerbs- und Produktionsvorteile zu nutzen, die MitarbeiterInnen-Bindung an das Unternehmen zu stärken und positiv auf das gesundheitliche Wohlbefinden des Personals einzuwirken (Ghahramani, 2015, S. 35; Joyce et al., 2010, S. 1; Schmicker et al., 2013, S. 3ff.).

Literaturverzeichnis

- Ahola, Kirsi/Honkonen, Teija/Isometsä, Erkki/Kalimo, Raija/Nykyri, Erkki/Aromaa, Arpo/Lönnqvist, Jouko (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders - results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of affective disorders*, 88(1), 55–62.
- Alarcon, Gene (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562.
- Allen, Natalie J./Meyer, John P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Amelang, Manfred/Schmidt-Atzert, Lothar (2006). *Psychologische Diagnostik und Intervention*. Berlin, Heidelberg: Springer Medizin.
- Antonucci, Toni C./Ajrouch, Kristine J./Birditt, Kira S. (2014). The convoy model: explaining social relations from a multidisciplinary perspective. *The Gerontologist*, 54(1), 82–92.
- Bährle, Ralph Jürgen (2003). Flexible Arbeitszeit. *Betrieb und Wirtschaft*, 2003(7), 303–306.
- Bakker, Arnold B./Schaufeli, Wilmar B./Sixma, Herman J./Bosveld, Willem/van Dieren-donck, Dirk (2000). Patient Demands, Lack of Reciprocity, and Burnout: A Five-Year Longitudinal Study among General Practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425–441.
- Bianchi, Renzo/Schonfeld, Irvin Sam (2016). Burnout is associated with a depressive cognitive style. *Personality and Individual Differences*, 100, 1–5.
- Böhm, Jasmine/Sonderegger, Sandra/Lass, Barbara (2010). *Handbuch „Flexible Arbeitszeitmodelle“*. Wien: MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien.
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2005). *Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler; mit 70 Tabellen*. Heidelberg: Springer.
- Bortz, Jürgen/Weber, René (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Medizin.
- Brennkmeijer, Verle/van Yperen, Nico (2003). How to conduct research on burnout. Advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 16-20.

- Brescoll, Victoria/Glass, Jennifer/Sedlovskaya, Alexandra (2013). Ask and Ye Shall Receive? The Dynamics of Employer-Provided Flexible Work Options and the Need for Public Policy. *Journal of Social Issues*, 69(2), 367–388.
- Buchwald, Petra/Hobfoll, Stevan (2004). Burnout aus ressourcentheoretischer Perspektive. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 51, 247–257.
- Bühl, Achim (2014). SPSS 22. Einführung in die moderne Datenanalyse. Extras online. Hallbergmoos: Pearson.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017). Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2006). Prävalenz des Burnout-Syndroms in Österreich. Verlaufsformen und relevante Präventions- und Behandlungsstrategien. Online: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/2/0/CH3434/CMS1500897670783/praevalenz_des_burnout-syndroms_in_oesterreich_-_langfassung.pdf [Abruf am 28.03.2018].
- Burisch, Matthias (2006). Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Berlin, Heidelberg: Springer Medizin.
- Burzan, Nicole (2015). Quantitative Methoden kompakt. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Büssing, Andre/Glaser, Jürgen (1998). Managerial Stress und Burnout. A Collaborative International Study (CISMS). Die deutsche Fassung. Berichte aus dem Lehrstuhl für Psychologie der Technischen Universität München, (Bericht Nr. 44).
- Byron, Kristin (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198.
- Deloitte (2017). Flexible Working Studie 2017. Vertrauensarbeitszeit, Home-Office, Desksharing - Wie flexibel arbeitet Österreich? Online: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/deloitte-oesterreich-studie-flexible-working-2017.pdf> [Abruf am 05.12.2017].
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2018). ICD-10-GM Version 2018. Online: <https://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-gm/kodesuche/onlinefassungen/htmlgm2018/> [Abruf am 27.04.2018].
- Doble, Niharika/Supriya, M. V. (2010). Gender Differences in the Perception of Work-Life Balance. *Management*, 5(4), 331–342.

- Duden (2017). Die deutsche Rechtschreibung. Online: https://www.duden.de/recht-schreibung/Burn_out_Raumfahrt_Syndrom [Abruf am 13.02.2018].
- Edelwich, Jerry/Brodsky, Archie (1984). Ausgebrannt. Das "Burn-Out"-Syndrom in den Sozialberufen. Salzburg: AVM.
- Falkenberg, Ferdinand (2014). Psychische, emotionale und körperliche Erschöpfung. Quellen und Gegenmaßnahmen zu dem Burnout-Syndrom bei Lehrkräften. Hamburg: Disserta-Verlag.
- Felfe, Jörg/Six, Bernd (2006). Die Relation von Arbeitszufriedenheit und Commitment. In Lorenz Fischer (Hrsg.), Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde. (2. Auflage) (S. 37–61). Göttingen: Hogrefe.
- FORBA (2016). Arbeitszeitflexibilisierung auf betrieblicher Ebene. Wien. Online: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/2/8/CH3434/CMS1476172267651/arbeitszeitflexibilisierung_endbericht_forba_26_1_16.pdf [Abruf am 06.12.2017].
- Frese, Michael (1989). Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 43, 112–121.
- Freudenberger, Herbert J. (1974). Staff Burn-Out. Journal of Social Issues, 30(1), 159–165.
- Freudenberger, Herbert J./North, Gail (2011). Burn-out bei Frauen. Über das Gefühl des Ausgebranntseins. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verl.
- Friedman, Isaac A. (2000). Burnout in teachers. Shattered dreams of impeccable professional performance. Journal of Clinical Psychology, 56(5), 595–606.
- Fröhlich, Michael/Pieter, Andrea (2009). Cohen's Effektstärken als Mass der Bewertung von praktischer Relevanz – Implikationen für die Praxis. Schweizerische Zeitschrift für Sportmedizin und Sporttraumatologie, 57(4), 139–142.
- Gajendran, Ravi S./Harrison, David A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. The Journal of applied psychology, 92(6), 1524–1541.
- Gariety, Bonnie Sue/Shaffer, Sherrill (2001). Wage differentials associated with flexitime. Monthly Labor Review, 124(3), 68–75.
- Gärtner, Johannes/Klein, Christoph/Lutz, Doris (2001). Arbeitszeitmodelle. Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung. Wien: Orac.

- Ghahramani, Jessica (2015). *Arbeitszeit. Grundlagen und Tipps für die Praxis : Geltungsbereich des AZG, Begriff der Arbeitszeit, Normalarbeitszeit, Arbeitszeitmodelle, Ruhepausen und Ruhezeit, Mehrarbeit und Überstunden*. Wien: dbv-Verlag.
- Glass, Derrick./McKnight, James (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout. A review of the evidence. *Psychology & Health*, 11(1), 23–48.
- Grzywacz, Joseph G./Carlson, Dawn S./Shulkin, Sandee (2008). Schedule flexibility and stress. Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work & Family*, 11(2), 199–214.
- Häder, Michael (2015). *Empirische Sozialforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer.
- Haley, M. Ryan/Miller, Laurie A. (2015). Correlates of flexible working arrangements, stress, and sleep difficulties in the US workforce. Does the flexibility of the flexibility matter? *Empirical Economics*, 48(4), 1395–1418.
- Halpern, Diane F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*, 21(3), 157–168.
- Hämmig, Oliver/Gutzwiller, Felix/Bauer, Georg (2009). Work-life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: a nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC public health*, 9, 1–15.
- Haubl, Rolf/Hausinger, Brigitte/Voß, G. Günter (2013). *Riskante Arbeitswelten. Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität*. Frankfurt: Campus-Verl.
- Hewlett, Ann/Sherbin, Laura/Sumberg, Karen (2009). How gen Y and boomers will reshape your agenda. *Harvard Business Review*, 87(7/8), 71–76.
- Hicks, William/Klimoski, Richard (1981). The Impact of Flexitime on Employee Attitudes. *Academy of Management Journal*, 24(2), 333–341.
- Hill, E. Jeffrey/Hawkins, Alan J./Ferris, Maria/Weitzman, Michelle (2001). Finding an Extra Day a Week. The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58.
- Hillert, Andreas/Marwitz, Michael (2006). *Die Burnout-Epidemie oder brennt die Leistungsgesellschaft aus?* München: Beck.

- Holtbrügge, Dirk (2010). Personalmanagement. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Homburg, Volker (2012). Das Prinzip Zeitarbeit für interne Arbeitsmärkte. In Ricarda Bouncken/Manfred Bornewasser (Hrsg.), Flexibilität in Unternehmen - Rahmenbedingungen und Perspektiven (S. 9–45). München: Hampp.
- Jeffrey Hill, E./Grzywacz, Joseph G./Allen, Sarah/Blanchard, Victoria L./Matz-Costa, Christina/Shulkin, Sandee/Pitt-Catsouphes, Marcie (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163.
- Johannes Kepler Universität Linz (2013). Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burnout. Online: http://download.opwz.com/wai/Studie_UNI_Linz_Burnout_Volkswirtschaft_041213.pdf [Abruf am 17.12.2017].
- Jonkisz, Ewa/Moosbrugger, Helfried/Brandt, Holger (2012). Planung und Entwicklung von Tests und Fragebogen. In Helfried Moosbrugger/Augustin Kelava (Hrsg.), Testtheorie und Fragebogenkonstruktion (S. 28–72). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Joyce, Kerry/Pabayoy, Roman/Critchley, Julia A./Bambra, Clare (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *The Cochrane database of systematic reviews*, (2), CD008009.
- Kaschka, Wolfgang P./Korczak, Dieter/Broich, Karl (2011). Burnout: a fashionable diagnosis. *Deutsches Arzteblatt international*, 108(46), 781–787.
- Kelava, Augustin/Moosbrugger, Helfried (2012). Deskriptivstatistische Evaluation von Items (Itemanalyse) und Testwertverteilungen. In Helfried Moosbrugger/Augustin Kelava (Hrsg.), Testtheorie und Fragebogenkonstruktion (S. 75–102). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Klemens, Stefan/Wieland, Rainer/Krajewski, Jarek (2004). Fähigkeits- und führungsbezogene Risikofaktoren in der IT-Branche. Online: <http://docplayer.org/16616040-Faehigkeits-und-fuehrungsbezogene-risikofaktoren-in-der-it-branche-1.html> [Abruf am 19.02.2018].
- Klimecki, Rüdiger/Gmür, Markus (2005). Personalmanagement. Strategien, Erfolgsbeiträge, Entwicklungsperspektiven. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Kohlbacher, Michael/Meggeneder, Oskar (2006). Zehn Jahre Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich. In Oskar Meggeneder (Hrsg.), Zehn Jahre betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich. Forschungsstand, Strukturen, Entwicklungen. (S. 17–36). Frankfurt am Main: Mabuse-Verl.

- Kolm, Paul (1996). Gestaltung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen. In *Unterlagen zur Fachkonferenz Telearbeit*. Wien: Business Circle.
- Kush, Karen/Stroh, Linda (1994). Flexitime. Myth or reality? *Business Horizons*, 37(5), 51–55.
- Lalouschek, Wolfgang/Kainz, Bernhard (2008). Geschlechtsspezifische Aspekte von Burnout. *Blickpunkt der Mann. Wissenschaftliches Journal für Männergesundheit*, 6(3), 6–12.
- Lee, Byron./DeVoe, Sanford (2012). Flexitime and Profitability. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51(2), 298–316.
- Lienert, Gustav A./Raatz, Ulrich (1998). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Lindblom, Karin M./Linton, Steven J./Fedeli, Cecilia/Bryngelsson, Ing-Liss (2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *International journal of behavioral medicine*, 13(1), 51–59.
- Lischewski, Dennis/Zimmermann, Sandra/Heimlich, Julie/Glos, Martin/Westermayer, Gerd/Penzel, Thomas/Fietze, Ingo (2011). *Betriebliche Gesundheit. Somnologie - Schlafforschung und Schlafmedizin*, 15(1), 5–13.
- Litzcke, Sven/Schuh, Horst (2010). *Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Lott, Yvonne (2017). Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_001_2017.pdf [Abruf am 31.03.2018].
- Maier, Günter/Woschée, Ralph-Michael (2002). Die affektive Bindung an das Unternehmen. Psychometrische Überprüfung einer deutschsprachigen Fassung des Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) von Porter und Smith (1970). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 46(3), 126–136.
- Maslach, Christina (1978). Job burnout. How people cope. *Public Welfare*, 36, 56–58.
- Maslach, Christina/Jackson, Susan E. (1996). Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey. In Christina Maslach/Leiter Michael Jackson Susan (Hrsg.), *MBI Manual* (S. 110–190). Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press.
- Maslach, Christina/Jackson, Susan E. (1984). Burnout in Organizational Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 5, 133–153.
- Maslach, Christina/Jackson, Susan E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.

- Maslach, Christina/Leiter, Michael P. (1997). *The Truth About Burnout. How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Maslach, Christina/Zimbardo, Philip G. (2003). *Burnout. The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ.: Malor Books.
- Mathieu, John E./Zajac, Dennis M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- Menezes, Lilian de/Kelliher, Clare (2011). Flexible Working and Performance. A Systematic Review of the Evidence for a Business Case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474.
- Meyer, John P./Allen, Natalie J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Miles, Jeremy/Shevlin, Mark (2008). *Applying regression & correlation. A guide for students and researchers*. London: SAGE Publ.
- Munsch, Christin L. (2016). Flexible Work, Flexible Penalties. The Effect of Gender, Childcare, and Type of Request on the Flexibility Bias. *Social Forces*, 94(4), 1567–1591.
- Nachreiner, Friedhelm/Grzech-Sukalo, Hiltraud (1997). Flexible Formen der Arbeitszeit. In Holger Luczak (Hrsg.), *Handbuch Arbeitswissenschaft* (S. 952–957). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Olfert, Klaus (2010). *Personalwirtschaft*. Herne: Kiehl.
- Organisation for Economic Co-operation (2014). *OECD Beschäftigungsausblick 2014*. Online: <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/employment-outlook-2014-AT.pdf> [Abruf am 31.03.2018].
- Pérez, M. P./Sánchez, A. M./Luis Carnicer, M. P. de (2002). Benefits and barriers of telework. Perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, 22(12), 775–783.
- Prognos AG (2005). *Familienfreundliche Unternehmenspolitik. Eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel*. Online: www.gleichstellung.bs.ch/publikationen [Abruf am 31.03.2018].

- Prümper, Jochen/Hartmannsgruber, Klaus/Frese, Michael (1995). KFZA. Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. A short questionnaire for job analysis. *Zeitschrift für Organisationspsychologie*, (39), 125–132.
- Ralston, David A. (1989). The benefits of Flextime. Real or imagined? *Journal of Organizational Behavior*, 10(4), 369–373.
- Ratzmann, Martin/Deurloo, Joke (2012). Work-Life-Balance und flexible Arbeitszeiten als Ziel und Vorbedingung des Erfolges. In Ricarda Bouncken/Manfred Bornewasser (Hrsg.), *Flexibilität in Unternehmen - Rahmenbedingungen und Perspektiven* (S. 103–125). München: Hampp.
- Roschker, Nicole (2014). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Soziale und ökonomische Relevanz für Gesellschaft und Unternehmen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Rösing, Ina (2014). *Ist die Burnout-Forschung ausgebrannt? Analyse und Kritik der internationalen Burnout-Forschung*. Kröning: Asanger.
- Rungson, Chomeya (2010). Quality of Psychology Test Between Likert Scale 5 and 6 Points. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399–403.
- Scandura, Terri/Lankau, Melenie (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 377–391.
- Schaufeli, Wilmar B./Enzmann, Dirk (1998). *The burnout companion to study and practice. A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, Wilmar B./Kompier, Michiel A. J. (2001). Managing Job Stress in the Netherlands. *International Journal of Stress Management*, 8(1), 15–34.
- Schaufeli, Wilmar B./Leiter, Michael P./Maslach, Christina (2009). Burnout. 35 years of research and practice. *Career Dev Int*, 14(3), 204–220.
- Schaufeli, Wilmar B./van Dierendonck, Dirk (1995). A cautionary note about the cross-national and clinical validity of cut-off points for the Maslach Burnout Inventory. *Psychological reports*, 76(3), 1083–1090.
- Schieman, Scott/Mcivor, Mitchell/Schafer, Markus (2013). The rewards of authority in the workplace: do gender and age matter? *Sociological Perspectives*, 56(1), 75–96.
- Schmicker, Sonja/Wagner, Dieter/Glückner, Winfried/Großholz, Matthias/Richter, Katja/Voigt, Bernd-Friedrich (2013). *Flexibler Personaleinsatz im Spannungsfeld*

- von Individualisierung und Standardisierung. In Stephan Kaiser/Eva Bamberg/Rüdiger Klatt/Sonja Schmicker (Hrsg.), *Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel* (S. 3–42). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Shirom, Arie/Melamed, Samuel (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200.
- Spicker, Ingrid/Schopf, Anna (2007). *Betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich umsetzen. Praxishandbuch für Pflege- und Sozialdienste*. Vienna: Springer-Verlag/Wien.
- Statistik Austria (2018). *Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren 2015 nach Bundesland und Geschlecht*. Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevoelkerung/index.html [Abruf am 31.03.2018].
- Stock-Homburg, Ruth (2013). *Personalmanagement. Theorien - Konzepte - Instrumente*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Subramaniam, Geetha/Tan, Peck-Leong/Maniam, Balasundram/Ali, Ershad (2013). Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 105, 885–893.
- Taris, Toon W./Kompier, Michiel A. J./Geurts, Sabine A. E./Schreurs, Paul J. G./Schaufeli, Wilmar B./Boer, Elpine de et al. (2003). Stress management interventions in the Dutch domiciliary care sector. Findings from 81 organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 297–325.
- Taris, Toon W./Stoffelsen, Jeroen/Bakker, Arnold B./Schaufeli, Wilmar B./van Dierendonck, Dirk (2005). Job control and burnout across occupations. *Psychological reports*, 97(3), 955–961.
- Thompson, Rebecca/Payne, Stephanie/Taylor, Aaron (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements. Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 726–749.
- Ulich, Eberhard (2011). *Arbeitspsychologie*. Zürich: vdf Hochschulverlag an der ETH.
- van Dierendonck, Dirk/Schaufeli, Wilmar B./Buunk, Bram P. (2001). Burnout and inequity among human service professionals. A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 43–52.

- Vu-Eickmann, Patricia/Loerbroks, Adrian (2017). Psychosoziale Arbeitsbedingungen Medizinischer Fachangestellter: Ergebnisse einer qualitativen Studie zu den berufsspezifischen Belastungen, Ressourcen, Präventionsmöglichkeiten und Interventionsbedürfnissen. *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen*, 126, 43–51.
- Weise, Georg (1975). *Psychologische Leistungstests. Intelligenz, Konzentration, spezielle Fähigkeiten*. Göttingen: Hogrefe.
- Wittenberg, Reinhard/Cramer, Hans/Vicari, Basha (2014). *Datenanalyse mit IBM SPSS Statistics. Eine syntaxorientierte Einführung*. Konstanz, Stuttgart: UVK-Verlag.
- Zapf, Ines/Weber, Enzo (2017). The role of employer, job and employee characteristics for flexible working time: An empirical analysis of overtime work and flexible working hours' arrangements IAB-Discussion Paper Nr. 4.
- Zelinski, Peter (2015). Is it time for a four-day work week? *Modern Machine Shop*, 87(8), 22.
- Zülch, Gert (2013). *Arbeitszeit - Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer.

Abkürzungsverzeichnis

%	Prozent
CA	Cronbachs-Alpha
χ^2	Chi-Quadrat
ICD-10-GM-2018	Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme 10. Revision German Modification Version 2018
M	Mittelwert
MBI	Maslach Burnout Inventory
MBI-ES	Maslach Burnout Inventory Educators Survey
MBI-GS	Maslach Burnout Inventory General Survey
MBI-HSS	Maslach Burnout Inventory Human Service Professionals
OECD	Organisation for Economic Co-operation
p	Signifikanzwert
r	Korrelationskoeffizient
SD	Standardabweichung
SMBM	Shirom-Melamed Burnout Measure
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
t	T-Wert
TM	Tedium Measure
z	Differenz Rohwert vom Mittelwert

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Burnout-Zyklus	28
Abbildung 2: Burnout-Phasen.....	30
Abbildung 3: Burnout-Modell	31
Abbildung 4: Stichprobe nach formaler Bildung	53
Abbildung 5: Stichprobe nach Familienstand.....	53
Abbildung 6: Stichprobe nach Netto-Einkommen	54
Abbildung 7: Stichprobe nach Branchen.....	55
Abbildung 8: Stichprobe nach Arbeitszeit	56
Abbildung 9: Stichprobe nach tatsächlicher Arbeitszeit	57
Abbildung 10: Stichprobe nach Telearbeit	58
Abbildung 11: Histogramm skala_flexibilitaet.....	60
Abbildung 12: Histogramm skala_commitment.....	61
Abbildung 13: Streudiagramm zur flexiblen Arbeitszeit und Commitment	62
Abbildung 14: Histogramm skala emotionale_erschoepfung	64
Abbildung 15: Histogramm skala berufliche_Leistungsfahigkeit.....	65
Abbildung 16: Stichprobe nach niedrigem, mittlerem und hohem Burnout-Risiko	67
Abbildung 17: Interner Gruppenvergleich der Burnout-Risiken	69
Abbildung 18: Histogramm skala_handlungsspielraum	70
Abbildung 19: Histogramm skala_soziale_unterstuetzung.....	72

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Persönlichkeitszentrierte Ursachen für Burnout	23
Tabelle 2: Sozial-, arbeits- und organisationsrelevante Ursachen für Burnout	24
Tabelle 3: Zusammenfassung von Burnout-Symptomen	33
Tabelle 4: Vor- und Nachteile des Online-Fragebogens	44
Tabelle 5: Kreuztabelle Geschlecht und Berufslevel der geplanten Stichprobe	51
Tabelle 6: Kreuztabelle Geschlecht und Berufslevel der tatsächlichen Stichprobe	52
Tabelle 7: Burnout-Gruppen nach Kruskal-Wallis-Test	68

Anhang A: Rohdaten

CASE	STARTED	FI01	FL01_01	FL01_02	FL01_03	FL01_04	FL01_05	FL01_06	FL01_07	FL01_08	FL01_09	FL01_10	CO01_01	CO01_02	CO01_03	CO01_04	CO01_05	CO01_06	CO01_07	CO01_08	CO01_09	CO01_10	CO01_11	CO01_12	CO01_13	CO01_14	CO01_15	RE01_01	RE01_02	RE01_03	RE01_04	RE01_05	RE01_06	RE01_07	RE01_08	RE01_09	BO01_01	BO01_02	BO01_03	BO01_04	BO01_05	BO01_06	BO01_07	BO01_08	BO01_09	BO01_10	
99	01.01.2018 17:30	1	2	1	5	6	5	5	1	6	2	5	2	3	2	1	5	5	3	1	2	1	2	2	5	1	2	5	4	4	1	5	1	4	2	2	5	4	3	2	5	2	1	1	3	1	
103	01.01.2018 17:54	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	1	3	5	5	3	3	1	6	1	3	6	4	1	1	1	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	5	4	
110	01.01.2018 18:31	1	2	2	4	1	4	5	1	5	1	5	5	3	2	1	2	2	1	3	2	-1	3	2	5	1	2	6	2	6	2	2	3	5	6	2	6	6	3	5	6	3	5	6	5	4	
111	01.01.2018 18:33	1	1	6	1	6	6	6	1	1	1	6	5	5	2	2	5	5	3	4	1	4	2	3	5	4	1	6	5	6	5	5	4	5	6	4	3	3	6	5	3	1	2	3	1	2	
112	01.01.2018 18:38	1	3	5	4	3	6	6	3	1	1	6	5	6	1	5	6	6	2	5	1	5	2	2	6	5	1	6	5	6	4	5	5	5	6	4	4	4	5	4	4	5	5	5	6	4	
113	01.01.2018 18:42	1	2	3	1	6	4	3	2	4	1	4	5	4	2	5	4	3	2	4	3	2	3	2	5	4	2	4	2	6	3	2	5	6	4	2	4	5	3	4	3	3	2	1	1	2	
115	01.01.2018 18:48	1	3	1	1	2	2	4	1	2	1	3	6	6	1	4	6	6	3	6	2	6	2	3	6	5	1	6	4	6	3	4	4	6	4	2	6	6	6	4	5	3	3	2	3	4	
116	01.01.2018 18:58	1	1	6	4	6	6	6	-1	1	1	6	6	3	3	2	2	4	1	5	1	6	1	1	5	4	1	6	6	6	6	6	6	4	4	3	1	1	4	1	1	4	5	6	6	6	
125	01.01.2018 19:57	1	1	1	2	-1	5	6	1	6	1	6	6	6	1	-1	6	6	1	6	1	6	1	1	6	6	1	-1	2	-1	6	6	6	6	6	5	1	1	1	1	1	6	2	3	1	2	
126	01.01.2018 20:09	1	3	4	2	5	6	6	1	1	1	6	6	6	2	2	4	4	1	3	3	5	2	2	4	1	3	6	2	4	5	5	6	2	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	6	3	
128	01.01.2018 20:11	1	1	6	6	3	5	4	1	6	1	6	5	3	2	2	3	3	2	3	2	-1	2	2	4	3	1	5	2	5	3	1	2	5	6	2	4	4	4	3	5	3	3	2	2	4	
129	01.01.2018 20:41	1	1	1	1	1	1	3	2	6	6	2	6	6	1	5	6	6	3	6	1	6	1	1	6	6	1	6	6	4	4	6	5	6	6	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	1	2
135	01.01.2018 22:04	1	2	6	3	5	5	3	2	1	1	4	6	5	1	2	4	4	2	4	3	4	1	1	5	4	1	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5
137	01.01.2018 22:54	1	1	1	1	5	3	6	3	4	1	6	6	6	-1	-1	6	-1	1	6	1	-1	-1	1	-1	-1	-1	-1	4	2	1	6	6	6	6	6	1	1	2	2	1	1	6	5	5	6	3
140	02.01.2018 00:01	1	2	3	6	2	5	-1	3	6	1	5	6	6	1	3	5	5	3	5	2	5	1	1	6	5	1	5	3	5	6	6	6	6	6	6	5	4	4	4	4	2	5	1	5	6	5
141	02.01.2018 00:40	1	1	5	6	6	6	6	1	6	1	6	6	6	1	4	5	6	2	5	2	5	1	1	6	4	1	6	4	5	5	6	6	6	6	5	3	4	1	3	2	2	2	2	3	3	4
143	02.01.2018 09:07	1	1	4	1	6	6	6	2	5	1	1	6	6	1	6	6	6	2	1	2	3	3	2	6	6	1	4	2	6	4	6	6	6	5	6	4	4	3	5	3	3	4	4	2	3	
145	02.01.2018 10:02	1	3	4	6	6	6	6	3	6	1	6	6	6	1	3	5	6	1	6	1	6	1	1	6	6	1	5	5	5	4	5	5	2	4	5	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	
151	02.01.2018 11:21	1	1	6	3	5	5	6	3	5	1	6	5	3	3	1	4	4	3	4	2	5	-1	3	4	3	1	5	3	6	4	4	5	6	6	4	3	3	2	3	3	4	5	6	6	5	
152	02.01.2018 11:22	1	1	6	6	6	6	6	3	6	1	6	5	6	1	3	4	5	3	3	2	3	3	3	4	5	1	6	5	6	4	1	4	1	6	3	1	4	2	2	2	6	5	4	3	6	
154	02.01.2018 11:22	1	3	2	6	3	4	1	3	5	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
155	02.01.2018 11:23	1	2	2	4	5	5	5	3	5	1	5	6	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	5	4	5	5	2	4	3	5	2	4	3	2	2	2	4	3	2	1	1	

157	02.01.2018 11:25	1	1	4	2	6	6	5	2	6	1	6	5	3	3	1	2	1	1	4	2	5	1	1	3	2	1	5	5	4	3	6	4	6	6	6	5	5	6	5	4	3	3	2	1	2				
158	02.01.2018 11:29	1	3	5	1	6	6	6	2	6	1	6	5	3	3	1	3	4	2	4	2	3	3	2	4	1	3	5	5	5	3	2	2	5	5	3	4	5	5	-1	3	3	5	4	5	5				
159	02.01.2018 11:45	1	1	1	6	1	6	6	2	4	1	6	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	2	5	4	5	4	3				
160	02.01.2018 11:47	1	2	2	1	2	2	2	1	5	5	2	5	6	2	5	5	6	2	5	1	6	2	1	5	6	1	6	2	4	5	5	5	6	5	5	4	4	4	2	2	1	3	4	3	4				
161	02.01.2018 11:49	1	1	6	6	5	6	6	3	6	1	6	4	4	2	1	3	5	2	2	1	4	1	1	5	2	1	6	2	6	4	4	4	6	6	5	2	4	6	4	4	5	5	5	6	4				
162	02.01.2018 12:00	1	2	2	6	6	5	5	3	3	1	5	5	4	2	3	4	4	3	4	2	6	1	3	5	5	1	4	4	5	5	4	5	3	5	4	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2				
164	02.01.2018 12:42	1	3	3	4	4	6	6	3	6	1	6	5	4	1	3	5	6	2	6	1	6	2	1	6	3	1	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	2	2	1	2	6	6	6	6			
166	02.01.2018 12:55	1	1	4	6	4	6	6	1	6	1	6	6	6	1	3	5	6	1	4	3	6	1	1	6	6	1	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	3	3	1	1	2	2	3	3	4		
167	02.01.2018 13:03	1	2	4	6	5	5	5	1	6	1	6	5	-1	-1	2	4	3	2	2	2	5	3	3	-1	-1	1	5	2	4	2	2	3	5	5	2	4	5	5	2	3	4	5	6	5	5				
168	02.01.2018 13:04	1	1	3	3	3	6	4	1	6	1	6	6	4	2	1	3	3	3	5	2	5	3	3	6	1	2	5	4	5	1	3	1	6	4	2	6	5	3	5	5	6	3	3	2	2				
169	02.01.2018 13:19	1	1	6	1	6	4	5	3	6	6	6	5	6	2	3	3	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	6	5	5	4	4	6	4	5	6	4	6	6	6	6	6	6	6				
170	02.01.2018 13:32	1	2	1	5	2	6	5	1	6	1	4	6	5	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	3	3	2	4	3	2	4	6	5	5	5	3	4	1	2	5	5	6	6	5				
171	02.01.2018 13:51	1	1	4	1	5	4	4	3	1	1	6	2	3	2	2	1	5	2	3	1	-1	2	2	1	2	1	2	1	2	6	4	4	5	5	2	5	6	5	4	5	5	4	5	5	4				
172	02.01.2018 13:51	1	2	2	6	2	6	6	2	6	1	5	6	5	2	3	5	5	2	4	1	6	1	2	5	5	1	5	5	6	5	6	5	5	6	5	2	2	4	4	2	5	5	5	6	5				
173	02.01.2018 14:13	1	3	3	1	2	2	1	3	6	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	4	2	4	1	1	1	5	3	1	6	6	6	6	6	3	1	4	3	1
175	02.01.2018 14:44	1	1	1	3	3	4	4	2	1	1	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	4	3	3	5	4	5	5	6	3	4	2	3	2	2	4	4	6	5	3				
176	02.01.2018 14:54	1	2	1	1	3	3	4	3	1	1	2	5	2	3	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	1	3	5	4	5	4	2	4	5	4	1	6	6	6	5	5	2	1	1	2	3				
177	02.01.2018 15:18	1	1	1	6	5	5	5	1	1	1	5	6	5	1	3	5	4	3	3	1	-1	2	2	5	3	1	5	4	5	6	4	5	5	6	5	3	4	4	4	2	6	4	4	6	4				
192	02.01.2018 15:35	1	1	1	1	1	1	1	3	1	6	1	6	3	2	2	4	4	1	4	1	4	1	3	6	-1	1	2	1	4	6	6	4	6	6	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5				
205	02.01.2018 15:45	1	1	5	1	5	6	6	3	6	1	6	5	2	3	1	3	1	1	4	1	3	2	3	2	1	1	6	4	5	4	4	4	6	6	4	5	5	6	-1	3	3	4	2	2	2				
206	02.01.2018 15:47	1	2	4	6	4	4	4	1	6	1	4	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	4	5	5	5	6	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5				
214	02.01.2018 15:56	1	2	6	3	4	6	6	2	6	1	5	4	6	1	2	5	4	1	3	3	6	3	2	6	4	1	3	1	3	5	5	6	2	6	2	3	4	3	3	1	4	4	4	6	4				
220	02.01.2018 16:03	1	1	1	1	1	1	1	3	6	1	1	4	5	2	3	5	5	2	5	1	6	1	2	6	5	1	2	1	2	6	6	6	6	6	6	5	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5		
239	02.01.2018 16:28	1	1	5	1	3	3	3	2	3	1	2	-1	6	1	3	5	6	2	5	1	6	1	2	5	6	1	1	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	3	5	3	5	6	6	6	5		
260	02.01.2018 17:27	1	1	5	4	6	5	5	2	1	1	5	5	2	3	1	3	2	2	4	3	3	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	6	5		
267	02.01.2018 17:49	1	3	2	5	4	6	5	-1	6	1	6	6	5	2	2	4	5	3	4	1	6	1	3	5	5	1	5	4	5	5	6	5	5	6	5	2	2	2	3	1	5	5	5	6	4				
269	02.01.2018 18:02	1	3	5	1	5	5	6	2	6	1	5	5	5	1	3	5	5	2	5	2	6	2	3	5	4	1	5	6	6	5	6	6	5	6	5	2	2	4	2	1	5	5	5	4	5				

272	02.01.2018 18:12	1	1	5	1	1	1	2	2	3	6	2	4	2	3	4	4	4	2	4	3	5	3	2	4	2	2	4	5	4	6	6	5	6	6	5	5	4	3	3	3	5	5	5	6	5	
273	02.01.2018 18:15	1	1	4	6	3	6	6	2	1	1	6	6	6	1	2	6	6	2	6	1	6	1	1	6	5	1	6	6	6	6	6	5	2	4	5	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	
274	02.01.2018 18:23	1	2	5	3	2	6	4	3	6	1	6	4	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	4	1	4	6	5	6	6	6	6	3	4	3	4	3	1	5	5	5	6	4
281	02.01.2018 18:41	1	2	2	4	1	6	6	3	3	1	6	5	5	1	2	3	4	3	2	3	1	1	3	5	3	1	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	
290	02.01.2018 19:05	1	2	1	1	3	5	2	3	6	1	5	4	4	2	5	4	4	1	4	1	1	1	2	5	3	2	5	5	5	6	5	6	5	6	5	3	3	2	2	2	4	4	5	5	4	
293	02.01.2018 19:30	1	3	4	6	2	5	5	3	6	1	5	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	5	4	3	6	2	6	4	5	2	2	3	4	4	3	5	4	3	5	4	
294	02.01.2018 19:30	1	3	5	6	4	5	6	1	4	1	5	5	4	1	4	3	5	3	4	1	6	3	3	4	4	1	5	5	5	5	5	6	4	5	3	5	5	3	2	4	5	4	5	6	4	
295	02.01.2018 19:41	1	1	4	5	2	6	2	1	1	1	6	6	3	2	1	2	2	2	5	1	5	1	2	5	2	1	5	4	6	2	5	2	6	6	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	
297	02.01.2018 20:00	1	1	5	1	1	6	6	1	1	1	6	6	6	1	4	6	6	3	5	1	6	1	1	5	5	1	6	2	6	6	6	5	4	4	4	3	2	4	2	1	5	6	6	6	4	
300	02.01.2018 20:20	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	5	5	2	2	1	3	4	2	3	3	1	1	5	2	5	6	5	6	6	6	4	5	6	6	4	5	3	4	3	3	2	
306	02.01.2018 20:30	1	2	6	6	6	6	6	2	6	1	6	5	6	1	5	4	6	3	5	1	6	2	2	6	5	1	6	2	6	4	6	6	4	6	4	2	2	3	3	1	6	6	6	6	5	
312	02.01.2018 21:30	1	2	1	4	4	5	5	3	5	1	3	5	4	2	6	4	4	3	5	1	5	1	2	4	2	1	6	4	5	3	5	2	4	5	2	3	3	2	4	1	5	5	5	6	5	
313	02.01.2018 21:41	1	2	5	4	3	5	5	3	6	1	6	5	5	2	2	5	5	3	4	2	5	2	2	5	5	2	5	5	4	4	6	5	5	6	4	4	4	3	4	4	5	5	5	6	5	
317	02.01.2018 21:55	1	3	1	1	5	2	5	2	1	1	4	5	4	2	2	2	2	3	1	3	-1	3	1	5	2	1	6	3	5	5	3	3	5	6	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	
321	02.01.2018 22:25	1	2	3	5	4	4	4	2	1	1	4	6	6	1	3	6	6	2	6	1	6	1	1	6	6	1	6	5	6	5	6	6	5	5	5	2	2	3	2	1	5	6	5	6	6	
326	02.01.2018 22:58	1	3	2	3	1	2	1	1	4	1	2	6	6	2	2	5	5	3	6	2	4	1	2	5	5	1	6	6	6	4	4	6	5	4	6	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	
338	03.01.2018 05:53	1	1	1	1	1	5	4	3	1	6	5	5	6	2	1	4	6	3	6	2	5	1	3	6	6	1	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	3	3	4	5	3	5	6	5	5	6
347	03.01.2018 09:24	1	3	2	6	2	4	3	3	5	1	1	6	5	1	3	5	5	3	4	3	5	2	2	6	5	1	5	4	5	6	5	6	5	5	6	4	4	6	4	4	3	4	3	2	3	
350	03.01.2018 10:13	1	2	1	1	2	3	5	1	5	1	5	5	2	1	1	1	1	-1	1	2	1	3	-1	5	1	1	4	2	2	5	5	4	5	5	1	6	6	2	5	6	2	2	4	4	2	
352	03.01.2018 10:27	1	1	5	5	1	2	4	1	6	1	5	5	5	2	3	5	5	3	5	1	5	1	1	5	4	1	6	4	5	3	2	3	4	-1	4	6	6	5	5	4	2	3	4	5	3	
353	03.01.2018 11:11	1	3	5	4	6	6	6	2	5	4	6	6	3	1	1	4	3	1	3	1	4	2	2	2	4	1	6	5	5	6	6	6	6	5	4	4	4	5	4	3	6	5	4	6	4	
362	03.01.2018 12:47	1	3	3	4	2	6	6	3	6	1	6	6	5	2	2	4	5	3	5	2	4	1	3	5	2	1	4	4	5	6	6	5	6	6	5	4	5	2	3	4	5	4	5	6	6	
368	03.01.2018 13:42	1	2	3	6	6	6	6	1	6	1	6	6	6	1	2	5	6	1	5	2	5	2	2	6	4	1	6	5	6	6	6	6	6	5	5	3	4	3	2	2	6	5	5	5	6	
371	03.01.2018 14:06	1	2	5	6	5	6	6	3	6	1	6	6	5	3	4	3	3	1	4	2	5	3	3	6	4	1	5	4	5	6	6	5	5	6	4	5	4	3	4	4	6	5	5	5	5	

374	03.01.2018 14:47	1	3	1	6	6	3	2	1	6	1	6	6	5	2	1	3	4	3	2	2	-1	3	3	5	2	3	6	1	5	3	1	2	6	2	1	4	5	5	1	2	6	6	6	6	6		
377	03.01.2018 15:40	1	1	6	5	6	6	4	3	2	1	6	4	3	2	1	3	2	2	3	3	5	3	2	2	1	2	6	5	5	5	5	6	2	3	5	3	3	2	3	2	4	4	5	6	5		
378	03.01.2018 16:23	1	3	2	6	4	5	3	3	5	1	6	6	5	2	4	3	4	3	5	1	2	3	2	5	4	1	6	5	6	5	6	6	5	6	5	3	4	2	3	2	5	5	6	6	5		
379	03.01.2018 16:48	1	2	5	1	3	5	5	1	1	1	5	6	6	1	3	6	6	3	5	1	6	1	1	6	6	1	6	5	5	4	6	6	6	6	5	2	2	2	2	1	3	4	3	3	2		
383	03.01.2018 18:31	1	2	5	2	6	6	6	2	-1	1	6	5	5	2	1	5	5	3	4	2	-1	1	1	5	4	1	3	2	4	4	5	5	3	4	-1	1	1	2	3	1	5	5	6	6	4		
396	03.01.2018 20:13	1	3	5	1	1	5	4	1	1	1	5	6	4	1	4	4	5	2	4	1	6	1	1	6	5	1	6	5	6	6	6	5	6	6	5	4	5	2	5	2	1	2	2	1	4		
401	03.01.2018 20:14	1	2	5	6	4	6	4	2	6	1	6	4	6	3	4	5	5	3	3	3	4	3	1	5	4	1	6	4	6	4	5	2	4	6	3	5	5	5	5	3	3	2	4	4	3		
405	03.01.2018 20:17	1	1	4	6	4	4	3	1	1	1	5	6	4	1	3	4	5	3	5	2	6	2	2	5	4	1	3	4	4	5	4	6	5	6	5	5	4	4	4	4	5	5	5	6	5		
410	03.01.2018 20:21	1	2	3	2	4	3	3	2	-1	6	3	5	6	1	4	4	6	3	4	3	4	3	3	6	4	1	5	3	5	6	5	5	5	6	4	4	4	3	3	4	6	5	5	6	5		
433	03.01.2018 20:34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	2	1	3	3	2	3	2	3	-1	2	3	4	1	1	3	1	6	6	6	4	1	4	4	4	2	3	1	5	4	5	5	4		
434	03.01.2018 20:34	1	2	3	3	5	5	4	1	1	1	6	5	5	2	2	4	5	3	4	1	5	2	2	5	3	1	4	5	5	6	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3		
451	03.01.2018 20:49	1	1	1	3	5	3	6	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	5	3	1	2	3	1	2	2	2	3	2	1	4	6	2	3	4	6	4	3	6	2	6	6	3		
461	03.01.2018 21:03	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	3	6	4	3	1	1	2	3	2	3	2	1	3	3	1	2	5	2	2	2	1	5	5	5	2	5	5	4	3	5	3	5	5	6	4		
471	03.01.2018 21:14	1	1	1	1	2	1	1	1	6	1	3	6	6	2	6	3	5	2	6	3	6	2	3	2	5	1	4	4	1	6	4	6	3	6	5	1	1	5	1	1	5	5	3	4	5		
475	03.01.2018 21:23	1	1	1	6	1	1	6	1	1	1	6	1	2	1	5	1	4	1	1	1	4	1	3	4	1	1	4	5	1	4	1	1	3	6	1	4	4	4	1	1	4	4	6	5	2		
477	03.01.2018 21:27	1	1	1	6	5	6	6	3	1	1	6	4	6	1	3	2	6	3	3	2	5	1	2	5	4	1	6	4	5	6	6	6	6	6	6	4	2	3	2	1	1	6	5	6	6	5	
483	03.01.2018 21:35	1	2	2	4	6	5	6	2	1	1	6	6	6	1	2	6	6	2	6	1	6	2	2	6	5	1	6	5	6	5	4	5	6	6	4	5	5	4	1	4	6	6	6	6	6		
486	03.01.2018 21:41	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	1	3	3	5	3	3	1	5	1	2	6	4	1	4	5	5	4	5	4	6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2
503	03.01.2018 22:43	1	1	1	6	3	5	4	1	2	1	2	5	4	1	2	5	4	2	4	2	5	2	3	4	5	1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	6	6	6	
506	03.01.2018 22:46	1	1	2	3	1	2	1	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	4	1	1	3	4	1	2	2	4	2	1	3	3	5	3	5	6	6	5	6	3	1	2	1	1		
514	03.01.2018 23:37	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	3	6	4	2	4	4	-1	1	4	1	6	1	2	4	-1	1	5	1	4	6	5	5	6	6	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	4		
522	04.01.2018 01:03	1	1	3	4	5	2	6	3	6	1	4	5	6	1	3	4	4	3	4	2	4	2	3	6	5	1	6	4	6	6	4	6	5	6	4	3	3	2	3	2	5	5	6	6	6		
532	04.01.2018 08:00	1	2	1	1	1	3	4	3	5	1	2	6	3	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	4	1	1	2	3	2	1	4	5	6	4	3	5	6	6	4	4		
538	04.01.2018 09:40	1	3	4	4	4	6	6	2	6	1	6	5	5	2	2	5	5	2	3	3	5	2	2	5	4	1	5	5	4	5	6	5	4	4	5	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1		
540	04.01.2018 10:10	1	3	2	1	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	3	5	5	3	3	2	5	2	3	5	4	1	5	5	4	4	6	5	4	6	6	2	2	2	4	2	4	2	3	3	5		

549	04.01.2018 11:04	1	1	1	1	1	2	3	2	3	6	4	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	6	4	5	6	6	6	4	5	4	5	6	4	3		
561	04.01.2018 11:31	1	3	5	6	1	1	2	3	1	1	3	5	6	1	3	-1	4	2	4	2	6	2	-1	5	-1	1	3	2	2	6	6	4	6	6	5	3	6	6	4	4	5	5	5	4	5		
573	04.01.2018 12:09	1	2	1	1	5	4	5	3	6	1	4	4	5	2	4	5	6	3	3	1	5	1	2	6	6	1	4	2	4	5	5	5	2	6	2	2	3	2	1	1	5	5	5	6	4		
588	04.01.2018 13:22	1	1	1	-1	1	1	1	3	6	6	1	4	2	3	1	5	5	1	5	2	4	1	-1	3	3	1	6	6	6	6	5	2	6	2	5	6	6	4	5	3	3	4	2	1	1		
593	04.01.2018 14:02	1	1	6	1	6	6	-1	-1	1	1	-1	-1	3	-1	4	6	5	3	-1	1	6	1	-1	-1	6	1	6	6	6	6	-1	4	1	1	6	4	4	4	5	2	6	6	6	3	6		
594	04.01.2018 14:10	1	2	4	3	5	5	4	3	5	1	6	5	4	3	2	4	5	2	3	2	4	2	3	5	3	2	3	5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4		
598	04.01.2018 14:30	1	1	4	6	4	4	4	3	1	1	6	6	6	1	5	5	6	2	5	2	5	2	2	6	4	1	4	2	3	5	4	6	6	6	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4		
606	04.01.2018 15:24	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	6	4	4	5	2	1	1	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5		
612	04.01.2018 15:51	1	3	1	1	2	2	2	3	1	1	2	5	2	3	1	5	2	1	4	2	2	3	2	4	2	3	6	4	6	3	3	6	4	4	5	5	6	5	6	5	3	3	2	2	3		
613	04.01.2018 16:16	1	1	1	4	2	5	4	2	5	1	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	-1	-1	3	3	2	1	5	2	5	5	2	5	4	5	2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5		
621	04.01.2018 17:15	1	2	1	1	1	4	3	3	4	6	2	6	6	3	3	3	6	1	2	1	6	1	3	5	6	1	1	1	2	6	3	5	6	6	3	5	5	4	4	4	4	4	5	6	4	4	4
624	04.01.2018 17:28	1	2	1	2	1	3	3	3	5	1	6	5	3	3	3	4	4	3	2	1	4	1	2	3	3	1	5	1	5	2	4	3	6	6	5	1	1	5	3	1	5	4	6	6	6		
634	04.01.2018 18:45	1	2	1	1	1	3	3	3	6	1	3	4	4	2	2	3	3	2	3	1	5	1	3	5	5	1	4	4	6	6	5	6	2	6	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3		
639	04.01.2018 19:21	1	2	4	2	5	5	2	1	6	1	5	4	5	2	2	5	-1	2	2	1	5	-1	1	6	3	1	2	2	5	3	3	2	6	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	
642	04.01.2018 19:25	1	3	5	-1	1	5	2	-1	1	1	6	5	6	2	4	5	5	2	5	2	-1	3	-1	5	3	1	2	3	4	2	2	3	1	1	2	3	6	3	4	3	5	5	5	6	5		
643	04.01.2018 19:25	1	2	2	1	1	4	3	2	6	1	4	4	5	2	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	1	4	4	4	5	5	3	6	5	4	5	5	5	5	4	2	3	2	4	3		
651	04.01.2018 21:06	1	3	1	1	3	2	3	2	1	1	1	5	5	1	4	5	5	1	5	1	6	2	1	6	5	1	4	1	5	-1	6	5	-1	6	6	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4		
655	04.01.2018 22:35	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	3	3	2	1	5	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	6	6	4	5	6	4	3	6	3	3	4	2	2		
671	05.01.2018 10:04	1	1	1	1	6	5	6	2	6	1	4	6	6	1	2	5	6	1	5	1	6	3	-1	5	5	1	6	6	6	6	6	6	5	6	5	4	5	1	2	1	6	3	6	6	6		
673	05.01.2018 11:09	1	1	5	6	5	6	5	3	1	1	5	4	5	3	1	4	4	2	2	2	5	2	1	1	1	1	6	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	1	1	5	5	6	6	6
674	05.01.2018 11:19	1	2	2	6	3	1	4	1	1	1	6	6	2	3	1	3	5	2	4	2	4	2	1	6	3	1	6	5	6	5	3	5	6	5	2	5	4	3	2	3	5	5	5	6	4		
678	05.01.2018 13:41	1	1	6	6	4	3	6	3	1	1	6	6	4	1	2	5	5	3	4	2	4	1	2	5	4	1	5	5	5	6	6	5	2	6	6	4	5	2	5	2	2	3	4	4	5		
679	05.01.2018 13:51	1	1	6	6	2	4	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	2	6	3	6	3	1	1	2	5	1	3	3	6	5	4	6	3	6	3	5		
695	05.01.2018 20:12	1	1	6	1	6	6	6	2	1	1	6	6	6	1	4	5	6	3	4	3	6	1	3	6	6	1	6	6	6	5	6	3	1	6	5	4	3	1	3	2	1	1	2	3	4		
696	05.01.2018 20:44	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	4	5	5	2	2	5	5	3	4	2	5	2	2	5	4	1	4	2	2	5	5	5	6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4		
698	05.01.2018 21:03	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	1	3	3	5	3	5	1	2	1	1	5	4	1	4	2	4	4	3	6	1	1	5	2	2	3	1	1	6	5	5	6	6			
699	05.01.2018 21:17	1	1	1	1	1	3	2	2	6	6	6	6	5	2	2	4	4	1	4	2	4	1	3	5	4	1	5	3	2	4	1	4	2	6	3	2	2	2	1	2	2	4	3	5	3		

703	05.01.2018 22:04	1	3	2	2	4	2	4	1	6	1	3	6	3	2	2	2	2	2	6	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	6	2	3	6	6	6	5	5	5	3	5	6	5	6	6	3	
706	05.01.2018 22:43	1	1	1	6	1	3	5	2	4	1	3	6	5	2	3	5	5	1	3	1	5	1	1	5	4	1	5	2	2	5	5	5	2	6	2	4	3	2	5	2	6	5	6	6	6	
717	06.01.2018 10:23	1	1	3	-1	6	6	5	1	4	1	6	6	6	1	3	5	6	1	6	2	5	3	1	6	3	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	5	3	4	6	4	6	6	6
722	06.01.2018 13:42	1	1	6	6	1	1	1	1	6	1	5	6	6	1	4	6	6	1	6	1	6	1	1	6	6	1	5	2	2	6	6	6	6	6	6	6	1	1	2	1	1	3	4	3	2	3
729	06.01.2018 15:29	1	3	2	4	2	5	5	3	6	1	6	4	5	2	3	4	5	3	4	3	5	3	2	5	4	1	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	2	4	4	2	4	3	3	5	5	
730	06.01.2018 16:46	1	2	4	4	5	6	5	3	1	1	6	6	5	3	1	2	2	1	3	1	5	2	2	4	2	1	5	5	5	2	6	3	2	6	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	
742	06.01.2018 22:11	1	2	6	4	6	6	6	3	4	1	6	3	5	2	2	3	5	2	3	2	-1	2	2	2	1	1	6	5	6	5	5	5	2	6	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
743	06.01.2018 22:44	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3	5	1	4	1	4	2	2	4	1	3	6	4	6	2	2	2	4	3	6	6	6	6	6	3	4	4	4	3	4	
746	07.01.2018 02:14	1	1	3	3	1	5	1	2	2	1	1	5	2	3	5	3	4	1	3	3	3	3	3	6	3	2	5	3	5	2	1	2	6	6	2	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	
752	07.01.2018 12:46	1	3	3	2	5	5	6	2	-1	1	6	6	5	3	2	5	3	2	2	1	5	3	2	2	1	1	6	2	6	4	6	3	5	5	6	2	2	2	2	2	5	5	5	6	5	
754	07.01.2018 14:21	1	3	4	1	2	4	3	2	5	3	3	5	5	1	5	6	6	2	4	2	5	2	-1	6	5	1	6	4	6	6	6	3	6	6	4	4	4	5	3	2	5	5	4	4	1	
758	07.01.2018 19:02	1	3	4	5	4	5	3	3	6	1	4	6	5	1	1	5	5	3	3	1	-1	2	1	5	5	1	6	4	6	5	-1	6	6	5	4	1	2	3	2	1	3	4	3	2	3	
765	07.01.2018 19:24	1	1	6	1	6	6	6	2	5	1	6	5	5	1	4	6	6	3	4	2	6	3	1	6	5	1	6	5	5	5	5	5	2	6	4	4	4	1	3	2	2	1	2	3	1	
772	07.01.2018 19:43	1	3	1	1	2	5	5	1	1	1	4	6	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	6	2	5	6	2	3	2	5	2	5	5	6	3	5	3	1	4	3	3	
773	07.01.2018 19:46	1	2	2	6	1	2	4	1	1	1	4	6	3	2	2	3	3	2	4	2	4	1	1	3	-1	1	5	4	5	4	4	6	6	6	5	4	5	5	2	3	5	4	6	4	4	
785	07.01.2018 20:05	1	3	2	1	6	4	5	2	3	1	4	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	1	3	5	4	1	4	3	5	5	5	6	5	5	4	4	4	4	4	3	3	6	5	6	6	5
791	07.01.2018 20:27	1	2	2	5	1	2	2	1	5	1	6	5	6	2	1	5	4	3	3	1	4	-1	3	6	2	1	5	3	5	6	6	6	5	6	4	4	6	4	4	4	5	5	5	6	6	
794	07.01.2018 20:37	1	1	6	1	6	6	6	1	1	1	6	6	5	2	2	3	4	1	4	2	5	3	1	6	3	1	6	2	6	4	6	4	6	6	2	2	3	1	2	2	6	5	6	6	6	
829	08.01.2018 08:30	1	1	6	1	6	6	5	2	1	5	6	6	6	1	3	5	6	2	6	2	1	1	3	6	6	1	4	4	5	5	6	6	6	6	6	2	3	1	1	1	5	6	6	6	6	
830	08.01.2018 09:07	1	2	3	4	5	5	6	1	6	1	6	6	4	2	1	4	4	3	4	1	5	1	3	4	2	1	5	6	5	4	5	5	6	4	2	4	4	4	4	2	5	5	6	6	5	
833	08.01.2018 10:03	1	2	1	6	3	4	6	2	6	1	2	5	4	2	2	3	4	2	-1	2	6	1	3	5	3	1	4	2	4	5	5	5	5	6	5	4	3	3	4	3	6	4	6	6	5	
841	08.01.2018 15:48	1	1	1	2	2	2	2	3	4	6	2	4	6	1	-1	6	6	3	5	3	6	1	2	6	6	1	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	3	1	2	2	2	5	6	6	6	5
843	08.01.2018 17:32	1	3	1	5	2	2	2	2	1	1	3	5	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	6	4	5	3	2	
844	08.01.2018 17:33	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	6	4	1	3	3	4	3	6	2	-1	1	3	6	5	1	6	1	6	6	6	3	5	4	6	4	4	2	4	2	6	6	6	6	6	
849	08.01.2018 20:05	1	1	6	3	3	5	5	1	1	1	6	6	5	1	4	4	5	1	4	1	3	1	3	5	5	1	5	5	6	6	6	4	5	6	3	2	4	3	3	3	6	5	6	6	5	
853	08.01.2018 22:07	1	2	1	6	1	1	1	2	1	1	1	5	2	2	3	4	2	4	3	3	1	2	4	4	1	4	1	1	6	1	5	5	4	4	4	2	2	3	1	2	2	3	1	2		
854	08.01.2018 22:22	1	3	2	3	1	4	2	2	1	1	5	5	1	3	1	1	2	1	4	3	4	2	3	2	1	1	6	5	6	6	4	5	6	6	4	3	4	4	4	1	5	4	5	5	4	

875	09.01.2018 16:36	1	1	6	1	3	4	5	3	4	1	5	5	5	1	3	5	5	1	5	2	5	1	1	5	5	1	4	1	4	6	6	6	1	5	4	3	4	2	3	2	6	6	6	6	5		
876	09.01.2018 19:53	1	2	5	3	2	5	6	3	1	1	5	6	5	1	1	4	4	2	6	2	5	2	2	6	-1	1	5	6	6	4	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	
880	09.01.2018 22:41	1	3	1	5	1	1	3	3	2	1	2	5	5	2	1	5	6	-1	2	2	-1	2	-1	5	2	2	2	2	2	6	6	5	4	6	3	2	5	2	4	2	5	6	6	6	2		
887	10.01.2018 12:57	1	3	4	6	4	6	5	1	6	1	6	5	6	2	5	5	5	3	4	2	5	1	1	6	4	1	4	4	6	3	3	4	6	6	3	2	4	2	5	2	6	6	6	6	6		
889	10.01.2018 19:32	1	2	6	6	3	6	4	1	6	1	6	5	5	1	2	5	5	3	5	1	6	1	1	6	5	1	6	6	6	6	4	6	6	6	3	4	4	4	1	1	6	6	6	6	6		
890	10.01.2018 21:53	1	1	1	1	1	5	3	1	1	6	6	6	6	1	4	5	6	3	4	3	4	1	3	6	5	1	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5		
893	11.01.2018 11:08	1	1	5	4	3	6	5	1	6	1	6	6	4	1	3	5	6	3	5	2	6	1	1	6	4	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	2	1	1	2	5	6	5	6	6		
896	11.01.2018 15:04	1	2	1	4	3	3	3	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	-1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	5	-1	2	2	2	2	4	2	2	3	5	4	1		
899	11.01.2018 15:49	1	1	2	1	1	1	2	3	1	6	2	3	4	2	2	5	6	2	3	2	6	2	3	6	6	1	4	4	4	2	5	5	6	5	5	4	4	4	5	2	5	6	6	6	5		
905	11.01.2018 16:16	1	3	6	1	5	6	3	2	6	1	5	5	6	2	4	5	5	3	3	1	6	1	2	6	5	1	6	5	6	6	4	3	4	6	3	1	4	5	3	1	2	1	1	3	4		
912	11.01.2018 16:33	1	3	5	5	2	5	1	3	1	1	5	6	2	1	2	1	1	-1	2	1	2	2	1	3	1	3	6	6	6	6	2	6	6	6	3	2	3	2	1	2	5	4	3	4	6		
913	11.01.2018 18:22	1	1	1	1	2	3	3	2	1	6	3	6	5	1	6	5	6	2	5	1	6	1	1	6	6	1	5	4	5	5	6	5	5	6	5	4	3	2	2	2	5	6	5	6	5		
914	11.01.2018 18:25	1	1	1	4	1	3	3	3	4	6	4	5	4	1	4	5	4	3	5	1	1	1	2	5	5	1	2	2	2	4	5	5	6	5	5	2	2	2	2	2	6	2	6	4	2		
916	11.01.2018 19:35	1	2	2	6	2	5	5	2	6	1	3	5	5	2	2	4	5	3	4	2	4	2	1	5	2	1	5	4	6	5	6	4	6	6	4	3	4	4	2	1	5	5	4	6	5		
923	12.01.2018 07:40	1	3	4	5	6	6	4	3	1	1	6	6	5	2	3	5	5	2	3	2	5	2	3	5	4	1	4	2	4	5	3	6	4	5	4	2	1	3	1	1	3	5	5	5	4		
930	13.01.2018 17:18	1	3	5	1	6	6	6	1	1	1	6	6	4	1	3	6	5	3	6	1	-1	1	2	6	4	1	6	6	6	6	3	6	6	6	6	5	6	4	5	6	2	2	3	2	1		
934	14.01.2018 18:34	1	1	1	1	4	3	3	2	1	1	2	4	2	3	2	4	5	2	2	1	4	3	2	2	1	3	6	5	6	3	5	5	6	6	4	5	4	5	3	2	5	4	5	4	2		
935	14.01.2018 22:11	1	1	4	6	4	4	4	3	5	1	5	6	6	2	2	5	5	3	4	2	5	2	2	5	5	1	6	5	6	4	3	5	6	6	4	3	4	2	3	2	6	5	5	5	5		
936	15.01.2018 08:46	1	3	1	1	1	2	2	3	1	6	2	4	5	3	2	3	4	1	4	2	5	2	1	5	4	1	1	1	1	5	5	5	4	4	2	1	5	4	4	1	6	5	5	5	4		
938	16.01.2018 08:04	1	3	3	6	6	6	5	2	6	1	5	6	5	2	2	5	5	3	5	2	5	2	2	5	5	2	6	4	6	5	4	5	6	5	5	4	4	2	4	3	6	5	6	6	6		
943	16.01.2018 16:47	1	2	1	5	3	5	5	3	6	1	3	2	6	1	2	3	5	2	1	1	6	1	3	5	6	1	6	1	3	6	4	6	6	6	6	1	3	5	3	5	5	3	4	5	6	2	
946	16.01.2018 22:42	1	2	4	6	3	5	4	1	6	1	6	6	3	3	2	3	3	3	3	2	5	2	2	6	3	2	6	3	6	4	2	3	1	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	6	5		
952	17.01.2018 08:01	1	2	3	5	2	5	3	1	1	1	5	6	6	1	2	5	5	2	6	1	6	1	1	6	5	1	6	6	6	5	4	5	6	6	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4		
954	17.01.2018 10:59	1	2	5	3	5	6	4	2	6	1	6	5	5	1	4	5	5	3	5	2	4	2	2	4	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	1	6	6	6	6	6
959	18.01.2018 10:43	1	3	2	4	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	6	6	6	5	6	2	2	1	2	1		
960	18.01.2018 10:47	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	3	6	6	5	5	6	4	2	3	4	1	

961	18.01.2018 11:06	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	5	6	5	6	6	4	2	2	2	1					
964	18.01.2018 12:57	1	1	3	1	6	6	6	1	1	1	6	5	5	2	1	5	4	3	4	2	5	3	2	6	3	1	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	2	4	4	6	5	4	6	5			
965	18.01.2018 14:20	1	2	3	5	4	6	2	3	5	1	6	4	5	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	1	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	5	1	5	4	5	5	5				
973	22.01.2018 18:55	1	2	2	2	6	6	6	1	6	1	6	2	5	3	2	2	4	1	1	3	5	2	-1	1	1	2	2	2	3	6	1	6	6	6	6	1	6	6	6	6	3	4	5	6	5	2		
978	24.01.2018 18:23	1	1	6	6	1	6	6	1	1	1	6	6	6	1	1	6	-1	1	6	1	6	1	1	6	6	1	3	-1	3	6	4	3	5	2	3	2	2	2	2	2	2	5	5	6	6	5		
1006	31.01.2018 21:12	1	3	1	3	3	5	6	1	1	1	6	3	2	3	1	3	4	3	2	2	4	2	3	2	1	2	5	2	6	6	4	6	6	6	6	2	5	5	4	4	4	5	3	5	6	4		
1076	06.03.2018 21:21	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	3	4	3	3	5	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	3	5	5	3	5	6	5	5	5	5	4	2	3	1	2	1		
1077	06.03.2018 21:23	1	1	5	4	2	3	4	2	5	4	6	4	3	3	4	5	3	3	5	3	5	2	3	5	2	2	2	3	4	4	3	4	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	1	2		
1078	06.03.2018 21:29	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	6	4	4	5	4	4	4	2	3	6	5	5	5	5	4	5	5	2	1	2		
1079	06.03.2018 21:54	1	3	6	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	2	4	3	6	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	6	6	5	4	5	4	4
1080	06.03.2018 21:57	1	2	2	2	1	3	3	2	1	1	2	4	5	3	4	6	4	3	-1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	5	5	6	4	4	4			
1082	07.03.2018 19:04	1	2	2	4	2	2	3	2	2	5	3	1	4	2	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	5	3	2	2	1	1	2	1	1	6	6	5	5	5	3	3	4	3	1			
1083	07.03.2018 19:11	1	3	2	3	2	1	1	1	2	3	4	2	2	1	1	2	2	1	-1	-1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	6	5	5	4	5	4	5	1	4	2		

CASE	BO01_11	BO01_12	BO01_13	BO01_14	BO01_15	BO01_16	UN01	UN02	UN03	UN04_01	AZ01_01	AZ01_01a	AZ02	AZ03	AZ03_01	AZ03_02	AZ03_03	AZ03_04	AZ04_01	AZ04_01a	AZ05	AZ05_02	AZ06	AZ07	SD01	SD02_01	SD02_01a	SD03	SD04	SD05
99	3	6	6	5	6	6	6	2	2	1	38,0000	1	1	1	1	2	1	1	10	1	2	Anwesenheitspflicht	4	2	2	23,0000	#NULL!	1	5	2
103	5	2	2	2	2	2	6	-1	4	5	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	21	1	2	Arbeit mit Menschen vor Ort	1	3	2	28,0000	#NULL!	2	5	2
110	3	2	4	4	4	4	6	2	4	2	#NULL!	1	1	1	1	2	1	1	0	1	-1		4	1	1	24,0000	#NULL!	1	5	2
111	4	5	6	5	6	5	12	3	2	12	40,0000	1	2	1	1	1	1	2	5	1	1		1	3	2	38,0000	#NULL!	2	5	2
112	5	3	3	2	4	4	6	2	2	3	39,0000	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1		4	3	1	33,0000	#NULL!	2	5	2
113	5	4	5	5	4	4	8	5	-1	13	#NULL!	1	1	1	1	1	1	2	0	1	2	Weil es das UN nicht zulässt	1	2	2	45,0000	#NULL!	2	5	2
115	5	3	5	3	5	2	8	5	4	15	33,0000	1	1	1	1	2	1	1	15	1	2	Betriebsprogramm auf fixem Server in der Firma	1	1	2	56,0000	#NULL!	4	4	2
116	6	3	4	2	1	1	5	2	-1	8	#NULL!	1	3	2	1	2	1	2	#NULL!	2	1		4	3	2	47,0000	#NULL!	1	5	2
125	3	-1	1	1	1	1	12	5	4	1	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	0	1	-1		4	1	1	31,0000	#NULL!	1	3	2
126	4	2	5	1	3	2	29	3	4	4	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	Arbeit muss vor Ort verrichtet werden.	4	1	1	35,0000	#NULL!	1	5	2
128	6	5	4	4	4	1	2	5	4	5	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	7	1	1		4	2	1	29,0000	#NULL!	1	4	2
129	3	2	1	1	1	1	-1	2	4	1	30,0000	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	Da die Betreuung nur Vorort mit den Klienten gegeben ist.	1	1	1	32,0000	#NULL!	1	4	2
135	5	2	2	3	3	4	8	5	3	39	#NULL!	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1		4	2	2	30,0000	#NULL!	2	2	2
137	5	1	1	1	2	1	29	3	4	1	48,0000	1	2	1	1	2	1	1	0	1	2	Ich arbeite in der Hotellerie	4	3	2	58,0000	#NULL!	1	5	2
140	5	1	2	2	1	1	5	3	4	1	20,0000	1	1	2	2	2	1	1	0	1	2	da viele Gespräche wie z.B. mit potentiellen BewerberInnen Vorort geführt werden müssen.	4	1	1	#NULL!	#NULL!	1	5	2
141	5	5	4	5	4	5	23	5	4	30	#NULL!	1	1	3	2	2	2	1	5	1	-1		4	3	1	57,0000	#NULL!	4	5	2
143	4	2	3	4	4	5	-1	2	4	1	30,0000	1	2	2	2	2	1	1	10	1	-1		4	3	1	23,0000	#NULL!	1	5	1
145	5	4	5	4	3	6	8	2	3	2	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	0	1	2	Kundendienst Aussendienst	1	2	2	27,0000	#NULL!	1	3	2
151	5	4	4	4	3	2	14	5	4	27	#NULL!	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1		4	1	1	47,0000	#NULL!	1	4	2
152	6	1	1	5	1	1	5	3	4	5	#NULL!	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1		4	3	1	31,0000	#NULL!	4	5	2
154	3	4	4	3	2	3	15	3	3	2	40,0000	1	2	1	1	1	2	1	0	1	1		4	1	1	24,0000	#NULL!	1	4	2
155	2	5	5	6	4	2	3	3	4	7	38,0000	1	1	3	1	2	2	2	5	1	2	Sicherheitsbedenken des Unternehmens	4	1	2	33,0000	#NULL!	1	4	2
157	5	5	5	5	6	5	27	5	3	3	40,0000	1	3	1	1	2	1	1	12	1	1		4	2	2	32,0000	#NULL!	5	5	2
158	4	4	5	4	3	3	6	5	2	5	15,0000	1	2	1	1	2	1	1	8	1	1		1	1	1	31,0000	#NULL!	2	4	2

159	5	3	4	4	2	3	10	5	4	10	40,0000	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	-1	2	1	29,0000	#NULL!	-1	4	2	
160	3	5	4	5	4	5	12	5	4	1	40,0000	1	2	2	2	2	1	1	0	1	2	arbeite im Landeskrankenhaus	1	1	1	28,0000	#NULL!	5	4	2
161	6	2	4	4	2	2	8	5	4	12	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	12	1	2	bisher keine Möglichkeit seitens des Dienstgebers	4	2	1	20,0000	#NULL!	1	4	2
162	4	4	5	6	6	6	15	1	4	28	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1		4	3	2	37,0000	#NULL!	2	4	1
164	6	1	3	1	1	1	12	5	4	20	#NULL!	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1		1	1	1	39,0000	#NULL!	4	5	2
166	4	5	6	5	6	4	3	5	4	15	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1		4	3	1	61,0000	#NULL!	1	4	2
167	5	2	3	3	3	2	3	5	4	7	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	11	1	1		4	3	1	27,0000	#NULL!	1	5	2
168	3	5	4	6	6	4	8	5	4	5	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1		2	2	2	46,0000	#NULL!	1	5	2
169	6	3	3	5	3	2	3	5	4	3	30,0000	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	Gibts nicht in der Postion	3	1	1	26,0000	#NULL!	1	5	2
170	5	2	5	3	4	4	12	5	4	2	40,0000	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	man muss vor Ort sein	4	3	1	24,0000	#NULL!	1	5	2
171	5	3	4	1	5	5	15	5	4	6	40,0000	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1		4	1	2	29,0000	#NULL!	1	5	1
172	5	2	2	1	2	3	15	5	4	12	25,0000	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1		1	2	1	33,0000	#NULL!	1	4	2
173	6	6	6	6	6	6	5	5	4	4	#NULL!	1	2	1	1	2	1	1	4	1	2	Vorgesetzte haben Angst vor Kontrollverlust	4	3	1	37,0000	#NULL!	1	5	2
175	5	1	4	4	3	4	3	2	3	3	30,0000	1	2	2	2	2	1	1	5	1	2	das ist nicht vorgesehen und gibt es grundsätzlich im UN nicht	4	1	1	27,0000	#NULL!	1	5	2
176	2	5	6	6	6	5	-1	1	2	2	38,0000	1	1	-1	1	1	1	1	10	1	2	Die Arbeitsmittel stehen nur im Betrieb selbst zu Verfügug.	4	3	2	23,0000	#NULL!	1	4	2
177	6	4	4	2	1	2	3	5	3	2	23,0000	1	2	1	1	2	1	1	12	1	2	Kundenverkehr	4	3	2	25,0000	#NULL!	4	5	2
192	3	2	2	1	2	1	12	5	4	3	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	6	1	2	Krankenschwester	4	2	1	29,0000	#NULL!	4	4	2
205	1	4	4	5	5	6	20	5	2	3	25,0000	1	2	2	2	2	1	1	0	1	2	Vom Vorgesetzten nicht gewünscht; auch nur bedingt sinnvoll, da sehr viel Austausch mit Kolleg/innen nötig	1	1	1	31,0000	#NULL!	2	5	2
206	4	4	4	3	3	4	8	5	4	5	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	0	1	2	derzeit noch nicht, wird aber wh demnächst möglich sein	4	3	1	32,0000	#NULL!	1	4	2
214	3	5	5	3	5	5	6	2	4	1	30,0000	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1		4	1	1	26,0000	#NULL!	1	5	2
220	5	1	1	1	1	1	12	5	4	10	30,0000	1	2	2	1	2	2	1	0	1	2	DGKP	1	1	1	24,0000	#NULL!	2	4	2
239	6	1	1	2	1	1	12	5	4	3	40,0000	1	2	1	2	1	1	1	20	1	2	Weil ich in einem Krankenhaus arbeite	4	2	1	37,0000	#NULL!	1	5	2
260	5	3	5	5	4	3	13	5	4	1	#NULL!	1	1	1	1	1	1	2	14	1	1		1	2	2	21,0000	#NULL!	2	4	2
267	5	1	2	4	2	3	2	5	4	6	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	6	1	1		1	2	2	42,0000	#NULL!	2	4	2
269	5	1	2	1	1	1	15	2	-1	3	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	0	1	1		4	3	2	32,0000	#NULL!	1	4	2
272	5	2	2	1	2	2	12	5	4	2	30,0000	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1		1	1	1	33,0000	#NULL!	1	4	2
273	6	6	1	1	1	1	27	2	2	1	25,0000	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1		2	3	1	20,0000	#NULL!	2	5	2

274	4	4	4	5	3	3	13	3	4	1	#NULL!	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	nicht vorgesehen. Programme am Heim PC nicht abrufbar	4	3	2	23,0000	#NULL!	1	5	2	
281	5	2	3	3	2	2	24	5	3	36	35,0000	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1			2	2	1	57,0000	#NULL!	2	3	2
290	5	1	2	2	1	1	9	2	4	22	40,0000	1	2	2	1	2	2	1	30	1	2	Arbeite als Techniker	4	1	2	42,0000	#NULL!	1	3	2	
293	3	5	5	5	5	3	6	5	4	2	#NULL!	1	1	1	1	2	1	1	4	1	2	Theoretisch hätte ich die Möglichkeit, aber es hat für mich keinen Mehrwert, daher habe ich diese Option nicht beantragt.	4	3	1	42,0000	#NULL!	1	5	2	
294	4	4	5	2	4	3	15	5	4	2	40,0000	1	1	2	1	2	2	1	10	1	2	Buchhaltung, Bearbeitung von Belegen/Posteingang usw.	4	1	1	47,0000	#NULL!	2	5	2	
295	5	3	3	1	2	1	23	5	3	20	#NULL!	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1			1	1	2	50,0000	#NULL!	2	4	2
297	6	1	1	1	1	1	3	5	4	1	20,0000	1	2	2	2	2	1	1	0	1	1			1	2	2	31,0000	#NULL!	1	5	2
300	5	5	5	5	5	4	23	2	4	2	40,0000	1	2	2	2	2	1	1	5	1	2	wegen persönlichem Kundenkontakt	4	1	2	37,0000	#NULL!	1	4	2	
306	6	1	1	1	1	1	10	5	4	10	#NULL!	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1			4	2	2	39,0000	#NULL!	1	4	2
312	5	2	1	1	3	1	8	5	4	12	20,0000	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	Aufgrund Kundenverkehr	1	1	2	34,0000	#NULL!	4	4	2	
313	5	4	3	2	3	2	-1	3	4	6	40,0000	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1			4	2	2	43,0000	#NULL!	1	4	2
317	4	4	5	6	5	4	7	3	4	7	38,0000	1	1	1	1	2	1	1	5	1	2	Wird vom Unternehmen nicht unterstützt	4	3	2	29,0000	#NULL!	1	3	2	
321	6	1	1	1	1	1	15	2	2	7	#NULL!	1	1	3	1	2	2	2	5	1	1			4	1	1	23,0000	#NULL!	4	4	2
326	5	3	3	2	2	2	29	2	1	4	50,0000	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1			4	3	1	#NULL!	#NULL!	1	4	2
338	6	4	3	2	4	2	14	5	4	10	33,0000	1	2	1	2	1	1	1	#NULL!	2	-1			4	3	2	32,0000	#NULL!	5	3	2
347	5	5	6	5	3	4	3	3	4	5	#NULL!	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	Aus Sicherheitsgründen kein Zugang zu Systemen und umfassenden Informationen von außerhalb	4	2	1	27,0000	#NULL!	1	4	2	
350	2	6	6	1	5	3	2	5	4	3	20,0000	1	1	1	1	2	1	1	7	1	2	wird vom Unternehmen nicht unterstützt	1	2	1	#NULL!	#NULL!	2	4	2	
352	1	4	5	4	5	3	5	5	4	8	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	ist seitens des Unternehmens nicht erlaubt	4	3	1	#NULL!	#NULL!	1	5	2	
353	3	3	5	3	5	5	15	3	3	7	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1			4	1	1	34,0000	#NULL!	1	4	2
362	5	2	2	1	1	1	11	3	4	1	30,0000	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	Das Unternehmen ist kein Freund von Home-Office, dies wird häufig nur den höheren Management-Positionen erlaubt . Zusätzlich erfordert meine Arbeit einen engen Direktkontakt mit MitarbeiterInnen	4	1	1	31,0000	#NULL!	1	4	2	
368	5	2	1	1	1	1	2	5	2	7	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	4	1	1			1	2	2	53,0000	#NULL!	5	4	2
371	5	3	4	3	4	4	8	2	4	16	#NULL!	1	2	1	1	2	1	1	5	1	1			4	1	2	62,0000	#NULL!	2	3	2
374	5	2	6	6	6	2	7	5	2	5	#NULL!	1	1	3	2	2	2	1	5	1	2	von der GF nicht gewünscht	4	3	2	45,0000	#NULL!	1	5	2	
377	4	2	4	2	3	3	12	5	4	7	#NULL!	1	3	1	1	1	1	2	5	1	1			2	1	2	36,0000	#NULL!	4	5	2

378	5	1	3	2	2	2	23	5	3	2	#NULL!	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1		1	2	2	27,0000	#NULL!	2	5	2
379	5	6	5	4	3	4	-1	5	2	25	37,0000	1	1	1	1	1	1	2	0	1	2	für die Arbeit notwendige Betriebsausstattung ist nur an der Arbeitsstelle vorhanden	1	3	2	45,0000	#NULL!	2	3	2
383	6	1	1	1	1	1	3	5	4	1	#NULL!	1	2	1	1	1	2	1	5	1	1		4	1	2	27,0000	#NULL!	1	4	2
396	5	5	5	6	5	5	-1	3	4	1	20,0000	1	2	2	2	2	1	1	0	1	2	aufgrund des Datenschutzes dürfen seit heuer keine Unterlagen mit sensiblen Daten in deren Bereich ich arbeite das Haus verlassen	1	3	1	23,0000	#NULL!	2	4	2
401	3	5	6	3	5	5	21	5	4	2	#NULL!	1	2	1	1	2	1	1	10	1	1		4	3	2	27,0000	#NULL!	2	5	2
405	5	3	3	2	2	1	15	2	4	2	#NULL!	1	1	2	1	2	1	2	12	1	2	Wird vom unternehmen nicht gewünscht	4	2	2	24,0000	#NULL!	2	5	2
410	5	2	3	3	3	2	12	5	4	5	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	5	1	2	Kundenkontakt; keine Server-Anbindung	4	1	1	26,0000	#NULL!	1	5	2
433	5	-1	3	2	1	2	13	5	4	17	20,0000	1	1	2	2	2	1	1	0	1	2	Handel	4	3	2	43,0000	#NULL!	2	3	2
434	3	5	6	5	6	6	12	5	1	15	#NULL!	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1		4	2	2	37,0000	#NULL!	4	5	1
451	3	2	6	3	4	4	28	5	3	17	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	15	1	2	Sicherheitslücken	1	1	2	34,0000	#NULL!	2	3	2
461	3	2	5	5	5	3	29	3	2	6	#NULL!	1	1	1	1	1	1	2	0	1	2	Vom DG nicht gewünscht	1	2	2	29,0000	#NULL!	2	5	2
471	2	3	4	5	4	5	12	5	4	4	40,0000	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	patientenkontakt	4	1	1	27,0000	#NULL!	1	4	2
475	6	5	6	6	6	5	12	5	4	25	16,0000	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	Das gibt es bei uns nicht!	1	2	1	24,0000	#NULL!	2	3	2
477	5	2	3	3	2	1	6	5	4	14	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	10	1	1		1	3	1	53,0000	#NULL!	2	4	2
483	5	1	4	2	3	2	24	3	2	9	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1		4	1	2	49,0000	#NULL!	1	5	1
486	1	4	5	6	6	6	6	2	3	17	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	0	1	2	ein fixer Arbeitsplatz	1	3	1	59,0000	#NULL!	2	4	2
503	6	2	3	1	1	1	13	1	4	9	45,0000	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	geschäftsstelle / verkauf	1	3	2	#NULL!	#NULL!	5	1	2
506	4	5	6	5	5	6	9	5	2	7	#NULL!	1	1	1	2	1	1	1	12	1	1		4	2	2	46,0000	#NULL!	2	3	2
514	5	2	1	2	1	1	-1	5	4	46	40,0000	1	1	2	2	2	1	1	30	1	2	Magistrat	4	2	1	42,0000	#NULL!	1	4	2
522	6	1	1	2	2	1	12	5	3	2	25,0000	1	2	1	2	1	1	1	5	1	2	?	1	3	1	66,0000	#NULL!	4	4	2
532	6	3	2	5	6	3	25	3	3	7	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	Verkaufstätigkeiten direkt am Arbeitsplatz	4	1	2	40,0000	#NULL!	1	4	2
538	5	4	3	5	6	4	2	5	4	10	#NULL!	1	1	1	1	2	1	1	10	1	-1		4	1	1	39,0000	#NULL!	1	4	1
540	4	4	5	4	6	5	9	5	3	10	39,0000	1	2	2	2	2	1	1	5	1	2	teils handwerkliche betätigung	4	2	2	44,0000	#NULL!	1	4	2
549	6	5	6	5	5	5	23	5	4	2	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	25	1	2	Schichtbetrieb	4	1	1	23,0000	#NULL!	5	3	2
561	6	1	2	1	1	1	25	3	4	5	15,0000	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	Weil ich körperliche Arbeit verrichte	4	2	1	28,0000	#NULL!	1	5	2

573	5	2	2	4	3	1	3	5	4	7	#NULL!	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	Auf Grund der Sicherheit (Kundendaten)	4	1	2	31,0000	#NULL!	2	2	2
588	2	5	5	6	6	4	12	5	4	3	40,0000	1	2	1	1	1	2	1	10	1	-1		4	2	1	42,0000	#NULL!	1	4	2
593	6	2	4	6	2	1	3	5	4	25	38,0000	1	2	-1	1	1	1	1	5	1	1		4	3	2	45,0000	#NULL!	4	4	2
594	4	3	3	2	2	3	13	5	3	1	40,0000	1	1	1	1	2	1	1	10	1	1		4	1	2	50,0000	#NULL!	5	3	2
598	5	3	2	2	2	2	8	5	4	18	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	Chef lehnt es ab	4	3	2	21,0000	#NULL!	1	5	2
606	5	2	6	6	5	5	6	5	3	19	24,0000	1	1	1	1	1	2	1	90	1	2	arbeite mit Kindern	4	3	1	46,0000	#NULL!	2	5	2
612	5	6	5	6	6	6	14	1	3	9	40,0000	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	Nicht möglich	1	2	2	38,0000	#NULL!	1	3	2
613	5	4	6	5	5	5	3	5	4	15	20,0000	1	2	1	1	2	1	1	5	1	2	Bankangestellte	1	1	2	49,0000	#NULL!	2	4	2
621	6	4	3	2	4	1	28	5	4	6	#NULL!	2	2	2	2	2	1	1	6	1	2	Justizwachebeamtin	1	3	1	57,0000	#NULL!	5	3	2
624	6	3	2	4	1	1	8	5	4	1	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	10	1	2	Patienten werden untersucht	4	1	1	20,0000	#NULL!	1	4	2
634	4	5	6	4	5	4	8	5	3	10	#NULL!	1	2	1	1	2	1	1	0	1	2	Arbeit mit Kunden, kein Zugriff auf Firmendatenbanken von zu Hause aus	2	3	2	34,0000	#NULL!	4	4	2
639	5	2	3	4	1	1	-1	3	3	1	22,0000	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1		4	3	1	24,0000	#NULL!	1	5	2
642	5	3	2	2	2	1	25	2	4	1	5,0000	1	1	1	2	1	1	1	2	1	-1		4	2	1	27,0000	#NULL!	1	4	2
643	3	6	6	4	5	5	2	5	4	1	#NULL!	1	2	1	1	1	2	1	5	1	2	Nur Firmen intern	4	1	1	21,0000	#NULL!	1	4	2
651	5	2	2	4	4	4	8	1	4	5	40,0000	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	Berufsbedingt nicht möglich	4	3	1	37,0000	#NULL!	1	4	2
655	3	5	6	5	6	6	4	3	2	8	#NULL!	1	1	1	2	1	1	1	9	1	2	wird von der geschäftsführung nicht erlaubt; wäre teilweise auch nicht wirklich zielführend	4	1	1	38,0000	#NULL!	1	4	2
671	6	1	1	2	1	1	4	2	4	1	40,0000	1	2	2	2	2	1	1	10	1	2	Aus Werkstattengründen	4	2	2	45,0000	#NULL!	1	3	2
673	5	2	6	4	4	4	8	5	4	3	#NULL!	1	3	1	1	1	1	2	10	1	2	keinen Laptop	4	3	1	29,0000	#NULL!	1	4	2
674	5	2	2	2	2	2	19	3	4	1	30,0000	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1		4	2	2	27,0000	#NULL!	1	5	2
678	5	2	1	1	1	1	3	5	4	3	40,0000	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1		4	3	2	44,0000	#NULL!	1	3	2
679	4	4	5	6	4	3	8	1	4	7	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	5	1	2	Ortsgebunden	4	3	2	49,0000	#NULL!	1	4	2
695	3	4	5	6	3	4	8	1	2	6	#NULL!	1	3	-1	1	1	1	1	0	1	2	Ich wohne seit Jahren im Ausland, arbeite jedoch österreichweit und benötige mein Büro zur Gänze als Home office	1	2	2	34,0000	#NULL!	2	2	1
696	5	4	4	4	2	3	4	2	4	3	39,0000	1	1	2	2	2	1	1	3	1	-1		4	1	2	28,0000	#NULL!	1	3	2
698	5	-1	2	2	1	1	13	1	4	2	10,0000	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	Handel/Verkauf	1	3	1	24,0000	#NULL!	4	3	2
699	5	4	4	2	2	1	3	5	4	21	#NULL!	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	nicht notwendig	4	1	2	49,0000	#NULL!	2	3	2
703	5	2	3	3	4	4	5	2	3	8	30,0000	1	1	1	1	2	1	1	7	1	2	Bin die einzige front- und back-office-kraft im unternehmen	4	1	1	30,0000	#NULL!	4	3	2
706	5	5	6	3	5	1	8	2	3	22	17,0000	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	sicherheitskriterium im homeoffice zu kostspielig	1	2	1	47,0000	#NULL!	4	4	2

717	6	1	1	1	1	1	4	2	3	1	50,0000	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1		1	1	2	27,0000	#NULL!	2	3	2		
722	5	5	6	5	6	5	3	3	-1	30	#NULL!	2	-1	1	1	2	1	1	#NULL!	2	-1			4	2	2	56,0000	#NULL!	-1	4	2	
729	5	2	2	4	4	2	2	5	4	6	#NULL!	1	2	1	1	2	1	1	8	1	1			4	1	2	42,0000	#NULL!	1	4	2	
730	4	3	5	4	4	5	-1	3	2	5	38,0000	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1			4	1	2	45,0000	#NULL!	4	4	2	
742	5	2	3	2	2	1	15	5	3	12	#NULL!	1	1	3	2	2	2	1	7	1	1			4	3	2	31,0000	#NULL!	1	5	2	
743	3	4	4	5	4	4	-1	5	4	39	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	90	1	2	Anwesenheit ist erforderlich			3	3	2	45,0000	#NULL!	2	5	2
746	5	4	4	4	4	3	30	3	4	1	40,0000	1	2	2	1	2	2	1	0	1	2	Aufgrund von Kundenkontakt nicht möglich			4	2	1	64,0000	#NULL!	1	2	2
752	6	2	3	5	1	1	8	3	4	1	40,0000	1	2	1	1	1	1	2	5	1	1			4	1	1	22,0000	#NULL!	1	4	2	
754	2	2	2	2	1	3	12	2	4	4	#NULL!	1	2	1	1	2	1	1	0	1	2	weil es ein Pflegeheim ist			3	3	1	27,0000	#NULL!	2	3	2
758	5	5	3	1	1	1	21	5	2	7	38,0000	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	Anwesenheit im Büro wird gewünscht und ist relevant			4	2	2	31,0000	#NULL!	1	5	2
765	1	3	4	3	5	5	13	1	4	1	#NULL!	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1			4	2	1	23,0000	#NULL!	1	5	2	
772	5	2	2	2	6	6	4	1	4	10	25,0000	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1			1	3	2	#NULL!	#NULL!	2	5	2	
773	2	1	3	1	1	2	21	5	3	6	#NULL!	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1			4	1	1	34,0000	#NULL!	1	5	2	
785	6	1	2	2	1	1	4	5	3	2	39,0000	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1			4	3	1	54,0000	#NULL!	1	5	2	
791	5	3	4	4	2	1	-1	3	4	1	#NULL!	1	1	2	2	1	2	1	0	1	2	Nicht vorgesehen			4	3	2	32,0000	#NULL!	1	5	2
794	5	-1	5	2	2	1	30	5	3	6	38,0000	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1			4	2	2	23,0000	#NULL!	2	5	2	
829	6	1	1	1	1	1	12	3	2	8	40,0000	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1			4	1	2	34,0000	#NULL!	1	4	2	
830	5	1	4	5	4	2	21	5	2	12	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	5	1	2	das Unternehmen stimmt dem nur in seltenen Fällen zu; ich würde es aber auch nicht regelmäßig in Anspruch nehmen; ich schäte es, die Arbeit im Büro lassen zu können			4	3	2	#NULL!	#NULL!	1	5	2
833	6	2	3	1	2	2	6	2	4	2	#NULL!	1	2	1	1	2	1	1	20	1	2	Frontoffice			1	2	2	45,0000	#NULL!	1	5	2
841	6	2	2	1	1	1	2	5	3	30	40,0000	1	1	1	2	1	1	1	10	1	1			4	2	2	62,0000	#NULL!	2	3	2	
843	5	4	4	6	5	1	6	-1	4	7	25,0000	1	2	1	2	1	1	1	3	1	-1			4	2	2	#NULL!	#NULL!	1	5	2	
844	6	1	1	2	3	4	6	-1	-1	4	22,0000	1	1	-1	1	1	1	1	0	1	2	Ich bin Lehrerin			1	1	1	#NULL!	#NULL!	1	5	2
849	6	1	1	1	1	1	12	5	4	11	38,0000	1	1	1	1	2	1	1	5	1	2	Nicht erwünscht!			4	2	1	42,0000	#NULL!	1	4	2
853	6	4	5	4	5	4	6	-1	4	43	40,0000	1	1	-1	1	1	1	1	0	1	1			4	3	1	64,0000	#NULL!	2	4	2	
854	4	1	5	1	4	5	-1	5	4	3	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1			4	3	2	61,0000	#NULL!	1	5	2	
875	6	2	1	2	1	1	4	1	4	11	30,0000	1	1	-1	1	1	1	1	5	1	-1			1	2	1	33,0000	#NULL!	1	2	2	

876	4	1	2	4	4	2	15	2	2	10	#NULL!	1	2	1	1	1	1	2	30	1	1				1	1	2	31,0000	#NULL!	1	2	2	
880	5	-1	4	4	4	2	8	2	4	2	12,0000	1	2	1	2	1	1	1	7	1	2	Ortsgebundene Tätigkeit				4	3	1	26,0000	#NULL!	1	5	2
887	3	5	2	2	4	4	-1	5	4	3	38,0000	1	1	1	1	2	1	1	2	1	-1				1	1	2	24,0000	#NULL!	2	3	2	
889	3	1	2	1	2	1	25	5	2	10	#NULL!	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1				4	2	1	43,0000	#NULL!	1	4	2	
890	5	-1	3	4	3	2	3	5	4	27	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1				4	2	2	46,0000	#NULL!	2	1	2	
893	4	2	2	1	1	1	28	5	3	20	41,0000	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1				1	1	2	41,0000	#NULL!	2	5	2	
896	6	-1	6	6	6	6	2	5	4	1	#NULL!	1	1	2	1	2	2	1	0	1	2	home office im Rechnungswesen nicht vorgesehen				4	3	1	37,0000	#NULL!	4	5	2
899	6	1	2	1	1	1	12	5	4	20	30,0000	1	1	2	2	2	1	1	0	1	2	Patienten in stationären Behandlung				1	1	1	34,0000	#NULL!	2	4	2
905	4	5	5	6	4	4	-1	3	2	3	40,0000	1	1	1	1	2	1	1	5	1	2	weil die firma das nicht anbietet				4	2	2	38,0000	#NULL!	1	5	2
912	6	3	3	5	5	2	-1	5	2	8	40,0000	1	2	2	2	2	1	1	7	1	2	wird vom Arbeitgeber nicht unterstützt				1	3	1	31,0000	#NULL!	4	5	2
913	5	2	2	1	1	1	3	5	3	19	#NULL!	1	3	2	2	2	1	1	8	1	1				4	2	2	33,0000	#NULL!	2	3	2	
914	6	4	2	4	4	2	3	5	4	30	#NULL!	1	2	1	1	2	1	1	3	1	-1				2	3	2	39,0000	#NULL!	2	3	2	
916	5	5	4	4	3	1	3	5	3	8	#NULL!	1	1	2	2	2	1	1	0	1	2	wir im Unternehmen nicht goutiert				4	3	1	61,0000	#NULL!	1	5	2
923	5	3	3	2	1	1	27	3	4	5	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1				4	2	2	#NULL!	#NULL!	1	5	2	
930	5	6	4	5	6	6	13	5	2	17	#NULL!	1	1	1	1	1	1	2	12	1	1				1	1	2	48,0000	#NULL!	2	4	2	
934	5	4	3	4	5	4	12	5	4	16	30,0000	1	2	1	1	2	1	1	7	1	-1				1	3	1	34,0000	#NULL!	2	5	2	
935	5	1	1	1	2	1	2	5	3	12	38,0000	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	Projektleitung verlangt physische Anwesenheit und Austausch mit Kollegen				1	1	2	31,0000	#NULL!	1	5	2
936	5	2	2	4	1	1	13	5	4	1	21,0000	1	1	1	2	1	1	1	0	1	2	Verkaufsmitarbeiter in der Lebensmittelbranche				1	1	2	21,0000	#NULL!	2	3	2
938	6	2	2	2	3	2	8	5	-1	12	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	#NULL!	2	2	Wird im Unternehmen nicht ermöglicht				4	2	1	32,0000	#NULL!	2	5	2
943	3	2	2	3	3	2	-1	5	4	5	24,0000	1	2	1	1	2	1	1	8	1	2	Datenschuzzgründen				1	2	1	25,0000	#NULL!	2	2	2
946	3	2	3	4	4	2	6	2	4	3	30,0000	1	1	1	1	2	1	1	15	1	2	Wurde meinerseits nicht angesprochen				1	2	2	24,0000	#NULL!	2	5	2
952	5	5	6	5	4	5	8	2	1	2	38,0000	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	vor Ort Präsenz ist erforderlich				1	3	2	20,0000	#NULL!	4	5	2
954	6	1	2	2	1	1	8	5	4	7	#NULL!	1	1	1	1	2	1	1	5	1	2	Weil es die Möglichkeit derzeit noch nicht gibt.				4	1	2	36,0000	#NULL!	1	4	2
959	1	5	6	6	6	5	13	5	1	21	40,0000	1	1	1	2	1	1	1	14	1	1				4	3	2	39,0000	#NULL!	2	5	2	
960	2	2	5	6	4	6	23	2	3	7	40,0000	1	1	1	1	1	2	1	7	1	2	nicht gewünscht				1	3	2	45,0000	#NULL!	2	3	1
961	1	1	6	5	5	4	2	5	1	5	40,0000	1	1	1	1	1	1	2	10	1	2	Anwesenheitspflicht				1	2	2	45,0000	#NULL!	4	4	2

964	5	2	4	3	4	1	29	2	1	2	30,0000	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	42,0000	#NULL!	1	5	2					
965	5	2	4	3	3	4	4	5	3	6	39,0000	1	1	2	1	2	2	1	5	1	1	4	2	1	28,0000	#NULL!	2	5	2					
973	5	6	6	6	6	6	12	5	4	2	40,0000	1	2	1	1	2	1	1	0	1	2	Ist nicht möglich in diesem Bereich					4	3	1	38,0000	#NULL!	1	5	2
978	4	1	1	1	1	1	-1	5	4	17	38,0000	1	1	1	1	2	1	1	7	1	2	Ist vom Arbeitgeber nicht gewünscht, Datenschutz					4	2	1	40,0000	#NULL!	2	1	2
1006	5	4	6	5	6	5	5	5	4	1	40,0000	1	1	1	2	1	1	1	14	1	1	4	1	2	19,0000	#NULL!	1	5	2					
1076	2	5	4	5	5	6	2	1	1	23	40,0000	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	4	2	2	44,0000	#NULL!	2	3	1					
1077	2	3	3	1	5	5	13	1	1	10	40,0000	1	1	1	2	1	1	1	5	1	2	Handel					2	1	2	29,0000	#NULL!	2	2	2
1078	3	3	5	5	6	5	3	2	1	4	40,0000	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	2	28,0000	#NULL!	4	4	2					
1079	3	3	4	5	3	3	14	2	1	4	40,0000	1	2	-1	1	1	1	1	8	1	1	4	1	2	30,0000	#NULL!	2	3	2					
1080	4	5	5	5	4	5	8	1	1	30	40,0000	1	1	1	1	1	2	1	5	1	-1	1	2	2	45,0000	#NULL!	2	3	2					
1082	5	5	6	5	6	6	28	1	2	6	38,0000	1	1	1	1	2	1	1	13	1	2	vor Ort Service					4	2	2	42,0000	#NULL!	2	4	2
1083	1	2	2	5	6	6	3	2	2	8	40,0000	1	2	1	1	1	1	2	10	1	2	Bankschalter					3	2	2	38,0000	#NULL!	1	3	2

CASE	SD06	AN01_01	TIME_SUM	LASTDATA	skala_flexibi- litaet	skala_con- mitment	skala_emotio- nale_er	skala_berufli- che_Leis-	skala_Zynis- mus	skala_emotio- nale_er	skala_berufli- che_Leis-	skala_zynis- mus_gruppe	burnout_ri- siko	skala_hand- lungsspiel-	skala_sozi- ale_unterstu-	skala_hand- lungsspiel-	skala_sozi- ale_unterstu-
99	5		453	01.01.2018 17:37	4,00	2,67	3,80	1,60	5,80	2,00	1,00	3,00	2,00	4,33	2,33	1,00	1,00
103	4		481	01.01.2018 18:02	1,11	3,33	3,60	4,20	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	4,00	1,00	1,00
110	5		514	01.01.2018 18:57	3,22	2,36	5,20	4,60	3,60	3,00	2,00	2,00	2,00	4,67	2,33	2,00	1,00
111	6		210	01.01.2018 18:36	3,78	3,42	4,00	1,80	5,40	2,00	1,00	3,00	2,00	5,67	4,67	2,00	2,00
112	6		359	01.01.2018 18:44	4,11	3,92	4,20	5,00	3,20	2,00	2,00	2,00	2,00	5,67	4,67	2,00	2,00
113	6		412	01.01.2018 19:45	3,22	3,25	3,80	1,80	4,40	2,00	1,00	3,00	2,00	4,00	3,33	1,00	1,00
115	4		480	01.01.2018 18:56	2,11	4,25	5,40	3,00	3,60	3,00	1,00	2,00	2,00	5,33	3,67	2,00	1,00
116	5		420	01.01.2018 19:05	4,50	2,83	1,60	5,40	2,20	1,00	3,00	2,00	2,00	6,00	6,00	2,00	2,00
125	5		584	01.01.2018 20:06	3,50	3,73	1,00	2,80	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	6,00	1,00	2,00
126	5		499	02.01.2018 06:23	3,78	3,17	3,40	3,60	2,60	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,33	1,00	2,00
128	6		559	01.01.2018 20:20	4,22	2,55	4,00	2,80	3,60	2,00	1,00	2,00	2,00	4,00	2,00	1,00	1,00

129	5		505	01.01.2018 20:49	2,00	4,00	3,20	2,20	1,20	2,00	1,00	1,00	1,00	5,33	5,00	2,00	2,00
135	7		467	01.01.2018 22:12	3,44	3,00	3,80	4,80	2,80	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	4,00	2,00	1,00
137	4		647	01.01.2018 23:05	3,33	3,50	1,40	5,00	1,20	1,00	2,00	1,00	1,00	2,33	6,00	1,00	2,00
140	3		430	02.01.2018 00:08	4,00	3,58	3,60	4,40	1,40	2,00	2,00	1,00	2,00	4,33	6,00	1,00	2,00
141	6		560	02.01.2018 00:50	4,78	3,67	2,60	2,80	4,60	1,00	1,00	3,00	1,00	5,00	5,67	2,00	2,00
143	4		652	02.01.2018 09:18	3,56	3,67	3,80	3,20	3,60	2,00	1,00	2,00	2,00	4,00	5,33	1,00	2,00
145	6		700	02.01.2018 10:16	5,11	3,58	2,40	2,80	4,40	1,00	1,00	3,00	1,00	5,00	4,67	2,00	2,00
151	6		557	02.01.2018 11:30	4,44	3,27	2,80	5,20	3,40	2,00	2,00	2,00	2,00	4,67	4,33	2,00	1,00
152	9		473	02.01.2018 11:29	5,11	3,33	2,20	4,80	1,80	1,00	2,00	1,00	1,00	5,67	3,00	2,00	1,00
154	5		285	02.01.2018 11:27	3,44	3,17	3,80	3,40	3,20	2,00	2,00	2,00	2,00	4,33	4,33	1,00	1,00
155	8		311	02.01.2018 11:28	4,00	2,58	2,60	2,20	4,40	1,00	1,00	3,00	1,00	4,67	3,67	2,00	1,00
157	6		442	02.01.2018 11:51	4,22	2,25	5,00	2,20	5,20	3,00	1,00	3,00	3,00	4,67	4,33	2,00	1,00
158	3		362	02.01.2018 11:35	4,56	2,83	4,25	4,40	3,80	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,33	2,00	1,00
159	-1		390	02.01.2018 11:52	3,67	3,17	3,80	4,20	3,20	2,00	2,00	2,00	2,00	3,67	3,33	1,00	1,00
160	5		719	02.01.2018 12:00	2,11	3,83	3,20	3,00	4,60	2,00	1,00	3,00	2,00	4,00	5,00	1,00	2,00
161	5		220	02.01.2018 11:53	5,00	2,58	4,00	5,00	2,80	2,00	2,00	2,00	2,00	4,67	4,00	2,00	1,00
162	6		602	02.01.2018 12:10	4,11	3,42	2,20	2,20	5,40	1,00	1,00	3,00	1,00	4,33	4,67	1,00	2,00
164	6		508	02.01.2018 12:50	4,56	3,58	2,00	6,00	1,40	1,00	3,00	1,00	1,00	5,33	6,00	2,00	2,00
166	6		570	02.01.2018 13:05	4,44	3,58	1,80	2,80	5,20	1,00	1,00	3,00	1,00	5,00	6,00	2,00	2,00
167	6		642	02.01.2018 13:14	4,44	2,89	3,80	5,00	2,60	2,00	2,00	2,00	2,00	3,67	2,33	1,00	1,00
168	6		316	02.01.2018 13:09	3,67	3,33	4,80	3,20	5,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,67	1,67	2,00	1,00
169	5		494	02.01.2018 13:28	4,22	3,25	5,40	6,00	3,20	3,00	3,00	2,00	2,00	2,67	4,67	1,00	2,00
170	6		516	02.01.2018 13:41	3,56	2,58	3,00	5,40	3,60	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00
171	4		705	02.01.2018 14:59	3,22	2,18	5,00	4,60	3,60	3,00	2,00	2,00	2,00	1,67	4,67	1,00	2,00
172	5		583	02.01.2018 14:01	4,11	3,42	2,80	5,20	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	5,33	5,33	2,00	2,00
173	6		333	02.01.2018 14:19	2,89	1,00	6,00	2,40	6,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,33	1,00	1,00	1,00
175	5		353	02.01.2018 14:50	2,56	2,25	2,60	4,40	3,20	1,00	2,00	2,00	2,00	3,33	4,67	1,00	2,00

176	6		529	02.01.2018 15:03	2,22	2,17	5,60	1,80	5,60	3,00	1,00	3,00	3,00	4,67	3,33	2,00	1,00
177	1		415	02.01.2018 15:25	3,33	3,09	3,40	4,80	2,60	2,00	2,00	2,00	2,00	4,67	5,00	2,00	2,00
192	6		585	02.01.2018 15:45	1,22	2,92	4,40	4,80	1,60	3,00	2,00	1,00	2,00	2,33	5,33	1,00	2,00
205	5		512	02.01.2018 15:54	4,33	2,17	4,75	2,60	4,80	3,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	2,00	1,00
206	5		486	02.01.2018 15:55	3,89	2,83	3,40	5,00	3,60	2,00	2,00	2,00	2,00	2,67	5,00	1,00	2,00
214	5		317	02.01.2018 16:13	4,44	3,50	2,80	4,40	4,60	2,00	2,00	3,00	2,00	2,33	5,33	1,00	2,00
220	5		585	02.01.2018 16:13	1,78	3,58	2,40	5,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,67	6,00	1,00	2,00
239	-1		470	02.01.2018 16:36	2,56	3,58	3,80	5,60	1,20	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	6,00	1,00	2,00
260	6	Der direkte Vorgesetzte macht für viele Menschen den Unterschied aus, ob man Spaß am Arbeiten hat oder nicht.	689	02.01.2018 17:40	3,78	2,33	4,20	5,20	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,67	4,00	1,00	1,00
267	6		390	02.01.2018 17:55	4,63	3,42	2,00	5,00	2,40	1,00	2,00	2,00	2,00	4,67	5,33	2,00	2,00
269	6		427	02.01.2018 18:09	4,22	3,67	2,20	4,80	1,20	1,00	2,00	1,00	1,00	5,67	5,67	2,00	2,00
272	5		570	02.01.2018 18:21	2,00	3,33	3,60	5,20	1,80	2,00	2,00	1,00	2,00	4,33	5,67	1,00	2,00
273	5		340	02.01.2018 18:21	3,89	3,67	1,00	6,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	6,00	5,67	2,00	2,00
274	6		583	02.01.2018 18:32	4,11	2,25	3,00	5,00	3,80	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	5,67	1,00	2,00
281	6		659	02.01.2018 18:54	3,67	2,75	4,20	5,00	2,40	2,00	2,00	2,00	2,00	6,00	6,00	2,00	2,00
290	5		844	02.01.2018 19:19	3,11	2,83	2,40	4,40	1,40	1,00	2,00	1,00	1,00	5,00	5,67	2,00	2,00
293	5		702	02.01.2018 19:47	4,33	2,75	3,20	4,20	4,60	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	4,67	1,00	2,00
294	5		613	02.01.2018 19:42	4,33	3,42	3,80	4,80	3,60	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,33	2,00	2,00
295	-1		600	02.01.2018 19:51	3,11	2,58	3,80	5,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	5,00	3,00	2,00	1,00
297	4		331	02.01.2018 20:05	3,11	3,75	2,40	5,40	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	4,67	5,67	2,00	2,00
300	5		570	02.01.2018 20:38	1,11	3,00	5,20	3,00	4,80	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	5,67	1,00	2,00
306	5		495	02.01.2018 20:38	5,11	3,92	2,20	5,80	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	4,67	5,33	2,00	2,00
312	4		443	02.01.2018 21:37	3,56	3,42	2,60	5,20	1,60	1,00	2,00	1,00	1,00	5,00	3,33	2,00	1,00
313	6		532	02.01.2018 21:50	4,33	3,50	3,80	5,20	2,80	2,00	2,00	2,00	2,00	4,67	5,00	2,00	2,00
317	5		377	02.01.2018 22:01	2,67	2,55	3,80	3,00	4,80	2,00	1,00	3,00	2,00	4,67	3,67	2,00	1,00
321	6		269	02.01.2018 22:29	3,22	3,75	2,00	5,60	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	5,67	5,67	2,00	2,00

326	5		328	02.01.2018 23:05	2,11	3,58	3,60	5,00	2,40	2,00	2,00	2,00	2,00	6,00	4,67	2,00	2,00
338	5		631	03.01.2018 06:03	2,44	3,75	3,60	5,40	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00	6,00	2,00	2,00
347	5	Generelles Stresslevel aufgrund berufsbegleitenden Studiums erhöht, daher sind die Antworten teilweise nicht rein auf die Arbeit zurückzuführen.	549	03.01.2018 09:34	3,22	3,67	4,40	3,00	4,60	3,00	1,00	3,00	3,00	4,67	5,67	2,00	2,00
350	4		399	03.01.2018 10:20	2,78	1,80	5,00	2,80	4,20	3,00	1,00	2,00	2,00	2,67	4,67	1,00	2,00
352	5		514	03.01.2018 10:36	3,33	3,42	5,20	3,40	4,20	3,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,67	2,00	1,00
353	5		295	03.01.2018 11:18	4,78	2,25	4,00	5,00	4,20	2,00	2,00	2,00	2,00	5,33	6,00	2,00	2,00
362	5	Bezüglich der Belastungsreaktionen wurden hauptsächlich allgemeine Merkmale (Müdigkeit, Stress) abgefragt. Mir gingen in diesem Kontext etwas der Bereich Burnout beziehungsweise eine eventuelle Fokussierung auf Belastungsreaktionen in Form körperlicher Beschwerden (Krankenstand, Kopfweh, Nackenschmerzen, unausgewogene/unregelmäßige Nahrungsaufnahme, Schlaflosigkeit) ab.	462	03.01.2018 13:01	4,33	3,42	3,60	5,20	1,40	2,00	2,00	1,00	2,00	4,33	5,67	1,00	2,00
368	7		383	03.01.2018 13:48	4,67	3,58	2,80	5,40	1,20	2,00	3,00	1,00	2,00	5,67	6,00	2,00	2,00
371	6		812	03.01.2018 14:22	5,00	3,50	4,00	5,20	3,60	2,00	2,00	2,00	2,00	4,67	5,67	2,00	2,00
374	7		239	03.01.2018 14:51	3,78	3,00	3,40	6,00	4,40	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	1,00	1,00
377	7		347	03.01.2018 15:46	4,33	2,58	2,60	4,80	2,80	1,00	2,00	2,00	2,00	5,33	5,33	2,00	2,00
378	7		379	03.01.2018 16:29	4,11	3,25	2,80	5,40	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	5,67	5,67	2,00	2,00
379	8		474	03.01.2018 16:57	3,11	3,75	1,80	3,00	4,40	1,00	1,00	3,00	1,00	5,33	5,33	2,00	2,00
383	6		367	03.01.2018 18:38	4,38	3,09	1,60	5,20	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	4,67	1,00	2,00
396	3		509	03.01.2018 20:21	2,89	3,25	3,60	2,00	5,20	2,00	1,00	3,00	2,00	5,67	5,67	2,00	2,00
401	6		319	03.01.2018 20:19	4,56	3,75	4,60	3,20	4,80	3,00	1,00	3,00	3,00	5,33	3,67	2,00	1,00
405	6		483	03.01.2018 20:25	3,22	3,50	4,20	5,20	2,20	2,00	2,00	2,00	2,00	3,67	5,00	1,00	2,00
410	6		671	03.01.2018 20:34	2,75	3,92	3,60	5,40	2,60	2,00	3,00	2,00	2,00	4,33	5,33	1,00	2,00
433	3		612	03.01.2018 20:44	1,00	2,64	2,80	4,60	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,67	6,00	1,00	2,00
434	9		480	03.01.2018 20:42	3,33	3,33	3,40	3,00	5,60	2,00	1,00	3,00	2,00	4,67	4,67	2,00	2,00
451	4		515	03.01.2018 20:58	2,56	2,42	4,00	4,60	3,80	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
461	6		561	03.01.2018 21:14	1,89	2,33	4,40	4,60	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,67	1,00	1,00
471	5		455	03.01.2018 21:21	1,89	3,83	1,80	4,40	4,20	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	5,33	1,00	2,00
475	3		716	03.01.2018 21:34	2,67	2,33	2,80	4,20	5,60	2,00	2,00	3,00	2,00	3,33	2,00	1,00	1,00

477	6		409	03.01.2018 21:34	3,89	3,25	1,80	5,60	2,20	1,00	3,00	2,00	2,00	5,00	6,00	2,00	2,00
483	8		339	03.01.2018 21:40	3,78	3,83	3,80	6,00	2,40	2,00	3,00	2,00	2,00	5,67	4,67	2,00	2,00
486	5		700	03.01.2018 21:53	2,22	3,08	4,00	3,80	5,40	2,00	2,00	3,00	2,00	4,67	4,33	2,00	1,00
503	5		525	03.01.2018 22:52	2,78	3,17	4,00	5,40	1,60	2,00	3,00	1,00	2,00	5,00	4,00	2,00	1,00
506	7		261	03.01.2018 22:50	2,00	2,08	5,60	1,60	5,40	3,00	1,00	3,00	3,00	2,67	2,00	1,00	1,00
514	-1	Mein Dienort ist mit dem Büro verknüpft, da es sich um eine Magistratsabteilung handelt. Betreffend der Arbeitszeiten - wir haben Gleitzeit - aber die Kernarbeitszeit ist zu den Angaben per interner Dienstanweisung an die Parteienverkehrszeiten angepaßt worden.	452	03.01.2018 23:47	1,78	3,00	5,80	5,60	1,40	3,00	3,00	1,00	2,00	3,33	5,33	1,00	2,00
522	4		456	04.01.2018 01:11	3,78	3,50	2,60	5,60	1,40	1,00	3,00	1,00	1,00	5,33	5,33	2,00	2,00
532	5		358	04.01.2018 08:06	2,44	2,00	4,40	5,00	3,80	3,00	2,00	2,00	2,00	2,67	1,33	1,00	1,00
538	6		720	04.01.2018 09:55	4,56	3,42	2,40	2,00	4,40	1,00	1,00	3,00	1,00	4,67	5,33	2,00	2,00
540	6		559	04.01.2018 10:19	2,89	3,50	2,40	3,40	4,80	1,00	2,00	3,00	2,00	4,67	5,00	2,00	2,00
549	5		753	04.01.2018 11:18	2,00	1,92	5,40	4,40	5,20	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,33	1,00	1,00
561	3		500	04.01.2018 11:40	2,78	3,50	4,60	4,80	1,20	3,00	2,00	1,00	2,00	2,33	5,33	1,00	2,00
573	5		697	04.01.2018 12:21	3,44	3,58	1,80	5,00	2,40	1,00	2,00	2,00	2,00	3,33	5,00	1,00	2,00
588	6		544	04.01.2018 13:31	1,88	2,91	4,80	2,20	5,20	3,00	1,00	3,00	3,00	6,00	4,33	2,00	1,00
593	-1		496	04.01.2018 14:11	3,50	3,63	3,80	5,40	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	6,00	5,00	2,00	2,00
594	6		528	04.01.2018 14:22	4,11	3,25	3,20	4,00	2,60	2,00	2,00	2,00	2,00	4,33	3,67	1,00	1,00
598	7		380	04.01.2018 14:37	3,67	3,92	4,60	4,60	2,20	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	5,00	1,00	2,00
606	6		456	04.01.2018 15:32	1,56	1,33	5,80	5,40	4,80	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,33	1,00	1,00
612	5		466	04.01.2018 16:01	1,89	2,58	5,40	2,60	5,80	3,00	1,00	3,00	3,00	5,33	4,00	2,00	1,00
613	4		640	04.01.2018 16:29	2,89	2,50	3,80	4,60	5,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	1,00
621	5	Viel Glück	548	04.01.2018 17:26	2,33	3,33	4,40	4,60	2,80	3,00	2,00	2,00	2,00	1,33	4,67	1,00	2,00
624	4		531	04.01.2018 17:37	2,89	2,75	2,20	5,40	2,20	1,00	3,00	2,00	2,00	3,67	3,00	1,00	1,00
634	5		561	04.01.2018 18:54	2,56	2,83	3,40	2,60	4,80	2,00	1,00	3,00	2,00	4,67	5,67	2,00	2,00
639	5	Branche Sozialwirtschaft fehlt komplett	711	04.01.2018 19:35	3,56	3,10	4,00	4,80	2,20	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,67	1,00	1,00
642	3		535	04.01.2018 19:34	3,29	3,90	3,80	5,20	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,33	1,00	1,00
643	5		654	04.01.2018 19:36	2,78	3,00	4,80	2,80	5,20	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,33	1,00	1,00

651	4		538	04.01.2018 21:15	1,89	3,50	3,60	4,20	3,20	2,00	2,00	2,00	2,00	3,33	5,50	1,00	2,00
655	6		704	04.01.2018 22:47	1,11	2,00	4,80	2,80	5,60	3,00	1,00	3,00	3,00	2,67	1,00	1,00	1,00
671	5		716	05.01.2018 10:16	3,56	3,73	2,60	5,40	1,20	1,00	3,00	1,00	1,00	6,00	6,00	2,00	2,00
673	6		399	05.01.2018 11:15	4,11	2,67	2,20	5,60	4,00	1,00	3,00	2,00	2,00	5,33	5,00	2,00	2,00
674	5		386	05.01.2018 11:26	2,89	2,92	3,40	5,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	5,67	4,33	2,00	1,00
678	5		509	05.01.2018 13:50	4,00	3,17	3,60	3,60	1,20	2,00	2,00	1,00	2,00	5,00	5,67	2,00	2,00
679	5		492	05.01.2018 14:12	2,67	1,58	4,20	4,60	4,40	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	1,67	2,00	1,00
695	7	Die Unternehmenstruktur in der ich arbeite ist meiner Einschätzung nach einzigartig.	669	05.01.2018 20:32	3,89	4,00	2,60	2,20	4,40	1,00	1,00	3,00	1,00	6,00	4,67	2,00	2,00
696	5		719	05.01.2018 20:56	1,89	3,50	4,60	4,60	3,40	3,00	2,00	2,00	2,00	2,67	5,00	1,00	2,00
698	2		398	05.01.2018 21:09	1,11	3,00	1,80	5,60	1,50	1,00	3,00	1,00	1,00	3,33	4,33	1,00	1,00
699	6		435	05.01.2018 21:26	2,56	3,08	1,80	3,40	2,60	1,00	2,00	2,00	2,00	3,33	3,00	1,00	1,00
703	5		443	05.01.2018 22:12	3,00	2,50	4,60	5,20	3,20	3,00	2,00	2,00	2,00	2,67	3,67	1,00	1,00
706	6		514	05.01.2018 22:52	2,89	3,08	3,20	5,80	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	5,00	1,00	2,00
717	6		834	06.01.2018 10:37	4,00	3,75	4,00	5,60	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	6,00	6,00	2,00	2,00
722	6		650	06.01.2018 14:01	3,11	3,75	1,20	3,00	5,40	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	6,00	1,00	2,00
729	6		443	06.01.2018 15:36	4,00	3,67	3,00	4,00	2,80	2,00	2,00	2,00	2,00	4,67	5,00	2,00	2,00
730	6		640	06.01.2018 16:57	4,00	2,58	2,00	3,00	4,20	1,00	1,00	2,00	1,00	5,00	3,67	2,00	1,00
742	7		450	06.01.2018 22:19	4,78	2,73	5,00	4,60	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	5,67	5,00	2,00	2,00
743	7		650	06.01.2018 22:55	1,33	2,92	5,40	3,80	4,20	3,00	2,00	2,00	2,00	5,33	2,00	2,00	1,00
746	4		514	07.01.2018 02:23	2,11	3,25	3,60	4,20	3,80	2,00	2,00	2,00	2,00	4,33	1,67	1,00	1,00
752	6		628	07.01.2018 12:56	4,00	2,92	2,00	5,20	2,40	1,00	2,00	2,00	2,00	4,67	4,33	2,00	1,00
754	3		788	07.01.2018 14:34	3,00	4,00	3,60	3,80	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	5,33	5,00	2,00	2,00
758	9		534	07.01.2018 19:11	4,11	2,91	1,80	3,00	2,20	1,00	1,00	2,00	1,00	5,33	5,50	2,00	2,00
765	4		477	07.01.2018 19:32	4,33	3,92	2,80	1,80	4,00	2,00	1,00	2,00	2,00	5,33	5,00	2,00	2,00
772	5		456	07.01.2018 19:58	2,56	1,75	4,80	2,80	3,60	3,00	1,00	2,00	2,00	4,33	3,67	1,00	1,00
773	-1		347	07.01.2018 19:52	2,56	2,50	3,80	4,60	1,60	2,00	2,00	1,00	2,00	4,67	4,67	2,00	2,00
785	7		513	07.01.2018 20:14	3,33	3,08	3,60	5,60	1,40	2,00	3,00	1,00	2,00	4,00	5,33	1,00	2,00

791	6		640	07.01.2018 20:38	2,89	3,45	4,40	5,40	2,80	3,00	3,00	2,00	2,00	4,33	6,00	1,00	2,00
794	6		353	07.01.2018 20:43	3,78	3,17	2,00	5,80	2,50	1,00	3,00	2,00	2,00	4,67	4,67	2,00	2,00
829	6		384	08.01.2018 08:43	3,78	3,50	1,60	5,80	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	4,33	5,67	1,00	2,00
830	6	beim Beziehungsstatus fehlt m.E. "langjährige" Partnerschaft	465	08.01.2018 09:15	4,22	3,00	3,60	5,40	3,20	2,00	3,00	2,00	2,00	5,33	4,67	2,00	2,00
833	4		556	08.01.2018 11:44	3,56	3,09	3,40	5,40	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,33	5,00	1,00	2,00
841	5		620	08.01.2018 16:13	2,11	4,09	2,00	5,60	1,40	1,00	3,00	1,00	1,00	5,33	6,00	2,00	2,00
843	5		472	08.01.2018 17:40	2,33	2,17	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,67	4,67	2,00	2,00
844	5		572	08.01.2018 17:42	1,56	3,27	3,20	6,00	2,20	2,00	3,00	2,00	2,00	4,33	5,00	1,00	2,00
849	5		393	08.01.2018 20:11	3,44	3,08	3,00	5,60	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	5,33	5,33	2,00	2,00
853	6		658	08.01.2018 22:25	1,78	2,67	2,40	2,00	4,40	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	4,00	1,00	1,00
854	5		417	08.01.2018 22:29	2,56	2,25	3,20	4,60	3,20	2,00	2,00	2,00	2,00	5,67	5,00	2,00	2,00
875	3	NEIN	419	09.01.2018 16:44	3,56	3,25	2,80	5,80	1,40	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	6,00	1,00	2,00
876	6		311	09.01.2018 19:58	3,56	3,33	5,00	5,40	2,60	3,00	3,00	2,00	2,00	5,67	5,00	2,00	2,00
880	2		470	09.01.2018 22:49	2,33	3,33	3,00	5,00	3,50	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,67	1,00	2,00
887	5		538	10.01.2018 14:29	4,56	3,75	3,00	6,00	3,40	2,00	3,00	2,00	2,00	4,67	3,33	2,00	1,00
889	-1		625	10.01.2018 19:42	4,44	3,42	2,80	6,00	1,40	2,00	3,00	1,00	2,00	6,00	5,33	2,00	2,00
890	6		538	10.01.2018 22:02	2,22	3,83	3,60	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,33	1,00	1,00
893	7		394	11.01.2018 11:14	4,11	3,58	1,80	5,60	1,40	1,00	3,00	1,00	1,00	4,67	4,67	2,00	2,00
896	6		668	11.01.2018 15:15	2,67	1,18	2,40	3,00	6,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,33	1,67	1,00	1,00
899	5		357	11.01.2018 15:55	1,56	3,58	3,80	5,60	1,20	2,00	3,00	1,00	2,00	4,00	4,00	1,00	1,00
905	7		512	11.01.2018 16:24	4,11	3,67	2,80	2,20	4,80	2,00	1,00	3,00	2,00	5,67	4,33	2,00	1,00
912	6		630	11.01.2018 16:44	3,33	1,64	2,00	4,40	3,60	1,00	2,00	2,00	2,00	6,00	4,67	2,00	2,00
913	5		780	11.01.2018 18:38	1,89	3,75	2,60	5,40	1,40	1,00	3,00	1,00	1,00	4,67	5,33	2,00	2,00
914	5		550	11.01.2018 18:42	2,67	3,00	2,00	4,00	3,20	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,67	1,00	2,00
916	-1		378	11.01.2018 19:42	3,67	3,25	2,80	5,00	3,40	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	5,00	2,00	2,00
923	6		413	12.01.2018 07:47	4,22	3,50	1,60	4,40	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,33	4,67	1,00	2,00

930	7		465	13.01.2018 17:26	3,89	3,45	5,20	2,00	5,40	3,00	1,00	3,00	3,00	6,00	5,00	2,00	2,00
934	-1		605	14.01.2018 18:44	2,00	2,67	3,80	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,67	4,33	2,00	1,00
935	7		603	14.01.2018 22:27	4,00	3,58	2,80	5,20	1,20	2,00	2,00	1,00	2,00	5,67	4,00	2,00	1,00
936	4		330	15.01.2018 08:51	1,78	3,08	3,00	5,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	5,00	1,00	2,00
938	6		502	16.01.2018 08:12	4,67	3,58	3,40	5,80	2,20	2,00	3,00	2,00	2,00	5,33	4,67	2,00	2,00
943	4	Arbeitgeber ist prinzipiell super, aber würde mir mehr Verständnis bzw mehr Flexibilität wünschen da Arbeit mit Kinder sehr schwer ist. Und das Gesamt Paket bringt einen zur Erschöpfung.	697	16.01.2018 17:01	3,67	3,00	4,20	4,00	2,40	2,00	2,00	2,00	2,00	3,33	5,33	1,00	2,00
946	5		754	16.01.2018 22:54	4,11	3,08	4,00	5,20	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	3,00	2,00	1,00
952	7		444	17.01.2018 08:14	3,00	3,50	3,20	2,80	5,00	2,00	1,00	3,00	2,00	6,00	4,67	2,00	2,00
954	5		303	17.01.2018 11:04	4,33	3,50	2,80	6,00	1,40	2,00	3,00	1,00	2,00	4,67	5,00	2,00	2,00
959	7		195	18.01.2018 10:47	2,22	1,75	5,80	1,60	5,60	3,00	1,00	3,00	3,00	1,33	1,67	1,00	1,00
960	6		239	18.01.2018 10:51	1,56	1,50	5,60	2,80	4,60	3,00	1,00	3,00	3,00	1,67	2,67	1,00	1,00
961	8		266	18.01.2018 11:13	1,33	1,58	5,60	2,20	4,20	3,00	1,00	2,00	2,00	2,67	2,33	1,00	1,00
964	6		473	18.01.2018 13:04	3,44	3,50	3,40	5,20	2,80	2,00	2,00	2,00	2,00	4,33	4,33	1,00	1,00
965	6		255	18.01.2018 14:25	4,00	2,83	3,40	4,80	3,20	2,00	2,00	2,00	2,00	4,33	5,00	1,00	2,00
973	5		459	22.01.2018 19:03	4,11	2,64	5,40	4,40	6,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,33	4,33	1,00	1,00
978	4	Nein 	626	24.01.2018 18:46	3,78	3,27	2,00	5,40	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	4,33	1,00	1,00
1006	5		423	31.01.2018 21:19	3,22	2,58	4,40	4,60	5,20	3,00	2,00	3,00	3,00	4,33	5,33	1,00	2,00
1076	5		132	06.03.2018 21:23	2,11	3,25	5,00	1,80	5,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,67	4,00	2,00	1,00
1077	7		135	06.03.2018 21:25	3,56	3,67	4,80	3,00	3,40	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,67	1,00	1,00
1078	6		132	06.03.2018 21:31	1,67	3,08	5,00	3,00	4,80	3,00	1,00	3,00	3,00	4,67	4,33	2,00	1,00
1079	6		92	06.03.2018 21:56	3,89	3,75	5,40	4,40	3,60	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	1,00	1,00
1080	6		158	06.03.2018 22:00	2,00	3,36	3,40	4,60	4,80	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00
1082	7		173	07.03.2018 19:07	2,44	2,42	5,40	2,80	5,60	3,00	1,00	3,00	3,00	3,33	1,33	1,00	1,00
1083	6		178	07.03.2018 19:14	2,11	1,60	5,00	3,20	4,20	3,00	1,00	2,00	2,00	1,67	1,67	1,00	1,00

Anhang B: Kodierungsliste

Variable	Ausprägung(en)	Erklärung zu den/der Ausprägung(en)
CASE	laufende Nummer 1,2,3...	Fortlaufende Nummer der Versuchsperson
STARTED	Datumsangabe mit Uhrzeit	Zeitpunkt, zu dem der Teilnehmer den Fragebogen aufgerufen hat
FI01	1 = ja; 2 = nein; -9 = nicht beantwortet	Filterfrage zur unselbstständigen Erwerbstätigkeit
Rubrik flexible Arbeitszeit		
FL01_01	1 = trifft gar nicht zu; 6 = trifft voll zu; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Ich habe immer die gleichen Tagesarbeitszeiten (z.B. 08:00 - 17:00 Uhr).
FL01_02		Ich kann mir meine Arbeitszeit selbst innerhalb einer Woche...
FL01_03		Bei der Festlegung meiner Arbeitszeit muss ich nur auf die...
FL01_04		Private Termine kann ich während der Arbeitszeit wahrnehmen.
FL01_05		Wenn ich einmal früher Feierabend machen will, ist das problemlos möglich.
FL01_06		Kurzfristige Abwesenheit vom Arbeitsplatz wird vom Unternehmen...
FL01_07		Ich mache sehr oft Überstunden.
FL01_08		Ich nutze ein Arbeitszeitkonto. Bei einem Arbeitszeitkonto wird ...
FL01_09		Ich arbeite im Schichtbetrieb/ mit Schichtwechsel.
FL01_10		Wenn ich einmal später zur Arbeit kommen möchte, ist das problemlos ...
Rubrik Commitment		
CO01_01	1 = trifft gar nicht zu; 6 = trifft voll zu; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Ich bin bereit, mich mehr als nötig zu engagieren, um zum Erfolg des...
CO01_02		Freunden gegenüber lobe ich dieses Unternehmen als besonders ...
CO01_03		Ich fühle mich diesem Unternehmen nur wenig verbunden.
CO01_04		Ich würde fast jede Veränderung meiner Tätigkeit akzeptieren, nur...
CO01_05		Ich bin der Meinung, dass meine Wertvorstellungen und die des...
CO01_06		Ich bin stolz, wenn ich anderen sagen kann, dass ich zu diesem...
CO01_07		Eigentlich könnte ich genauso gut für ein anderes Unternehmen...
CO01_08		Dieses Unternehmen spornt mich zu Höchstleistungen in meine...
CO01_09		Schon kleine Veränderungen in meiner gegenwärtigen Situation...
CO01_10		Ich bin ausgesprochen froh, dass ich bei meinem Eintritt dieses ...
CO01_11		Ich verspreche mir nicht allzu viel davon, mich langfristig an dieses...
CO01_12		Ich habe oft Schwierigkeiten, mit der Unternehmenspolitik in Bezug ...
CO01_13		Die Zukunft dieses Unternehmens liegt mir sehr am Herzen.
CO01_14		Ich halte dieses für das beste aller Unternehmen, die für mich in ...
CO01_15		Meine Entscheidung, für dieses Unternehmen zu arbeiten, war sicher ...
Rubrik Ressourcen		
RE01_01	1 = trifft gar nicht zu; 6 = trifft voll zu; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Wenn ich meine Tätigkeit insgesamt betrachte, kann ich die Reihenfolge ...
RE01_02		Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird.
RE01_03		Ich kann meine Arbeit selbstständig planen und einteilen.
RE01_04		Ich kann mich auf meine KollegInnen verlassen, wenn es bei der...
RE01_05		Ich kann mich auf meine/n direkte/n Vorgesetzte/n verlassen, wenn ...
RE01_06		Der Zusammenhalt in der Abteilung ist gut.

RE01_07		Meine Arbeit erfordert enge Zusammenarbeit mit anderen MitarbeiterInnen ...	
RE01_08		Ich kann mich während der Arbeit mit verschiedenen KollegInnen...	
RE01_09		Ich bekomme von Vorgesetzten und KollegInnen immer Rückmeldung ...	
Rubrik Burnout			
BO01_01		Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft.	
BO01_02		Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	
BO01_03		Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten ...	
BO01_04		Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend.	
BO01_05		Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	
BO01_06		Ich kann die Probleme, die bei meiner Arbeit auftreten, erfolgreich lösen.	
BO01_07		Ich habe das Gefühl, dass ich einen wirkungsvollen Beitrag leiste.	
BO01_08	1 = nie; 2 = sehr selten; 3 = eher selten; 4 = manchmal; 5 = eher oft; 6 = sehr oft; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet;	Meiner Meinung nach mache ich meine Arbeit gut.	
BO01_09		Ich freue mich sehr, wenn ich etwas bei meiner Arbeit erreiche.	
BO01_10		Ich habe in meiner Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht.	
BO01_11		Ich bin mir sicher, dass ich meine Arbeit effektiv ausführe.	
BO01_12		Seitdem ich meine Arbeit ausübe, bin ich weniger interessiert daran.	
BO01_13		Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.	
BO01_14		Ich will nur meine Arbeit machen und in Ruhe gelassen werden.	
BO01_15		Ich bin zynischer geworden und frage mich, ob meine Arbeit etwas bringt.	
BO01_16		Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	
Rubrik Unternehmen			
		1 = Agrar- und Forstwirtschaft [1]; 2 = Automotive [2]; 3 = Banken und Versicherungen [3]; 4 = Bau und Infrastruktur [4]; 5 = Beratung und Engineering [5]; 6 = Bildung [6]; 7 = Chemie [7]; 8 = Dienstleistung [8]; 9 = Elektrotechnik und Elektronik [9]; 10 = Energiewirtschaft und Naturressourcen [10]; 11 = Erneuerbare Energien [11]; 12 = Gesundheit und Medizintechnik [12]; 13 = Handel [13]; 14 = Holz und Papier [14]; 15 = Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) [15]; 16 = Inneneinrichtung [16]; 17 = Internationale Projekte und Ausschreibungen [17]; 18 = Konsumgüter und Lifestyle [18]; 19 = Kreativwirtschaft [19]; 20 = Kunststoffe [20]; 21 = Life Science und Pharma [21]; 22 = Maschinen und Anlagenbau [22]; 23 = Metalle und Metallverarbeitung [23]; 24 = Mode und Textilien [24]; 25 = Nahrungsmittel und Getränke [25]; 26 = Neue Materialien [26]; 27 = Neue Technologien [27]; 28 = Sicherheit [28]; 29 = Tourismus, Sport und Freizeit [29]; 30 = Transport und Logistik [30]; 31 = Umwelttechnologie [31]; 32 = Verpackung und Druck [32]; 33 = [33]; -1 = andere Branche [-1]; -2 = keine Angabe [-2]; -9 = nicht beantwortet	
UN01			In welchen Wirtschaftsbereichen ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?
UN02		1 = 9 oder weniger; 2 = 10 bis 49; 3 = 50 bis 249; 5 = 250 oder mehr; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Anzahl MitarbeiterInnen im Unternehmen
UN03		1 = Oberstes Management (GeschäftsführerIn, Vorstand); 2 = Mittleres Management (BereichsleiterIn, HauptabteilungsleiterIn, AbteilungsleiterIn); 3 = Unteres Management (Vorgesetzte/r von MitarbeiterInnen, GruppenleiterIn, BüroleiterIn, MeisterIn); 4 = MitarbeiterIn (ohne Führungsverantwortung); -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Auf welcher Ebene sind Sie in Ihrem Unternehmen tätig?
UN04_01		Offene Eingabe (Ganze Zahl)	Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie bereits in Ihrem derzeitigen Unternehmen?
Rubrik Arbeitszeit			

AZ01_01	Offene Eingabe (Dezimalzahl)	Wie viele Stunden pro Woche ist Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit?
AZ01_01a	1 = nicht gewählt; 2 = ausgewählt	Möglichkeit keine Angabe zu AZ01_01 zu machen
AZ02	1 = höher als vereinbart; 2 = gleich wie vereinbart; 3 = niedriger als vereinbart; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Im Vergleich dazu ist ihre tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Durchschnitt...
AZ03	-1 = keine Angabe	Überstunden Ausgleich: Ausweichoption (negativ) oder Anzahl...
AZ03_01	1 = nicht gewählt; 2 = ausgewählt	...werden ausbezahlt
AZ03_02		...werden als Zeitausgleich konsumiert
AZ03_03		...sind im Rahmen einer Überstundenpauschale vereinbart
AZ03_04		...sind im Rahmen eines All-In Vertrages vereinbart
AZ04_01		Offene Eingabe (Ganze Zahl)
AZ04_01a	1 = nicht gewählt; 2 = ausgewählt	Keine Angabe zu krankheitsbedingten Fehltagen
AZ05	1 = ja; 2 = nein; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Telearbeit
AZ05_02	Offene Texteingabe	keine Möglichkeit zu Telearbeit
AZ06	1 = ja, Kinder; 2 = ja, pflegebedürftige Erwachsene; 3 = ja, Kinder und pflegebedürftige Erwachsene; 4 = nein; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Betreuungspflichten
AZ07	1 = Junior/Berufseinsteiger; 2 = Professional, 3 = Senior; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Berufslevel
Rubrik Soziodemografie		
SD01	1 = weiblich; 2 = männlich; 3 = anderes; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Geschlecht
SD02_01	Offene Eingabe (Dezimalzahl)	Alter
SD02_01a	1 = nicht gewählt; 2 = ausgewählt	keine Angabe zum Alter
SD03	1 = ledig; 2 = verheiratet; 3 = verwitwet; 4 = geschieden; 5 = eingetragene Lebenspartnerschaft; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Familienstand
SD04	1 = Volks-, Hauptschulabschluss; 2 = Mittlere Reife, Realschul- oder gleichwertiger Abschluss; 3 = Abgeschlossene Lehre; 4 = Abitur, Matura, Hochschulreife, Berufsreifeprüfung; 5 = Fachhochschul-/Hochschulabschluss/Universitätsabschluss; -1 = keine Angabe; -9 = nicht beantwortet	Formale Bildung
SD05	1 = Deutschland; 2 = Österreich; 3 = Schweiz; 4 = Anderes Land.; -9 = nicht beantwortet	Land (D/A/CH)
SD06	1 = weniger als 250 €; 2 = 250 € bis unter 500 €; 3 = 500 € bis unter 1000 €; 4 = 1000 € bis unter 1500 €; 5 = 1500 € bis unter 2000 €; 6 = 2000 € bis unter 3000 €; 7 = 3000 € bis unter 4000 €; 8 = 4000 € bis unter 5000 €; 9 = 5000 € und mehr; -1 = keine Angabe, -9 = nicht beantwortet	Einkommen
AN01_01	Offene Texteingabe	Möchten Sie zu dieser Befragung oder zum besseren Verständnis Ihrer ...
TIME_SUM	Sekunden	Zeit die PropandInnen für die vollständige Befragung benötigt haben
LASTDATA	Datumsangabe mit Uhrzeit	Zeit und Datum des Datensatzes
Erstellte Variablen in SPSS		

skala_flexibilitaet	Mittelwert	Skala zur flexiblen Arbeitszeit
skala_commitment	Mittelwert	Skala zu Commitment
skala_emotionale_erschoepfung	Mittelwert	Skala zur emotionalen Erschöpfung
skala_berufliche_Leistungsfahigkeit	Mittelwert	Skala zur beruflichen Leistungsfähigkeit
skala_Zynismus	Mittelwert	Skala zu Zynismus
skala_emotionale_erschoepfung_gruppe	1,00; 2,00; 3,00	Skala zur emotionalen Erschöpfung mit Gruppierung (low, medium, high)
skala_berufliche_leistungsfahigkeit_gruppe	1,00; 2,00; 3,00	Skala zur beruflichen Erschöpfung mit Gruppierung (low, medium, high)
skala_zynismus_gruppe	1,00; 2,00; 3,00	Skala zz Zynismus mit Gruppierung (low, medium, high)
burnout_risiko	1,00; 2,00; 3,00	Skala zum Burnout-Risiko
skala_handlungsspielraum	Mittelwert	Skala zum Handlungsspielraum
skala_soziale_unterstuetzung	Mittelwert	Skala zur sozialen Erschöpfung
skala_handlungsspielraum_dichotom	1,00; 2,00	Skala zum Handlungsspielraum mit Gruppierung unter und über dem Median
skala_soziale_unterstuetzung_dichotom	1,00; 2,00	Skala zur sozialen Erschöpfung mit Gruppierung unter und über dem Median

Anhang C: SPSS-Tabellen

Reliabilität zur Variable ‚skala_flexibilitaet‘

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,762	9

Kolmogorov-Smirnov Test zur Variable ‚skala_flexibilitaet‘

		skala_flexibilitaet
N		191
Parameter der Normalverteilung ^{a,b}	Mittelwert	3,2517
	Standardabweichung	1,00093
Extremste Differenzen	Absolut	,088
	Positiv	,066
	Negativ	-,088
Statistik für Test		,088
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		,001 ^c

a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.

b. Aus den Daten berechnet.

c. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

Spearman Rangkorrelation zwischen ‚skala_flexibilitaet‘ und ‚skala_commitment‘

		skala_flexibilitaet	skala_commitment
Spearman-Rho	skala_flexibilitaet	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (2-seitig)	.
		N	191
	skala_commitment	Korrelationskoeffizient	,213**
		Sig. (2-seitig)	,003
		N	191

** . Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Gruppenstatistiken zum Mittelwertvergleich zwischen Frauen und Männern hinsichtlich flexibler Arbeitszeit

Geschlecht	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
------------	---	------------	--------------------	---------------------------------

skala_flexibilitaet	weiblich	89	3,2518	1,02099	,10822
	männlich	102	3,2516	,98816	,09784

T-Test bei unabhängigen Stichproben (Männer und Frauen), Variable: ‚skala_flexibilitaet‘

		Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit	
		F	Signifikanz	T	df
skala_flexibilitaet	Varianzen sind gleich	,200	,656	,001	189
	Varianzen sind nicht gleich			,001	183,710

Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
			Untere	Obere
,999	,00017	,14557	-,28698	,28732
,999	,00017	,14590	-,28768	,28802

Reliabilität zur Variable ‚skala_emotionale_erschöpfung‘

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,877	5

Kolmogorov-Smirnov Test zur Variable ‚skala_emotionale Erschöpfung‘

		skala_emotionale_erschöpfung
N		191
Parameter der Normalverteilung ^{a,b}	Mittelwert	3,4932
	Standardabweichung	1,15478
Extremste Differenzen	Absolut	,066
	Positiv	,066
	Negativ	-,055
Statistik für Test		,066
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		,041 ^c

a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.

b. Aus den Daten berechnet.

c. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

Reliabilität zur Variable ‚skala_berufliche_Leistungsfähigkeit‘

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,889	,887	6

Reliabilität zur Variable ‚skala_emotionale_erschöpfung‘

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
,878	,878	5

Kolmogorov-Smirnov Test zur Variable ‚skala_berufliche_Leistungsfähigkeit‘

		skala_berufliche_Leistungsfähigkeit
N		191
Parameter der Normalverteilung ^{a,b}	Mittelwert	4,2869
	Standardabweichung	1,23688
Extremste Differenzen	Absolut	,155
	Positiv	,107
	Negativ	-,155
Statistik für Test		,155
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		,000 ^c

- a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.
- b. Aus den Daten berechnet.
- c. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

Reliabilität zur Skala ‚skala_Zynismus‘

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,906	5

Kolmogorov-Smirnov Test zur Variable ‚skala_Zynismus‘

		skala_Zynismus
N		191
Parameter der Normalverteilung ^{a,b}	Mittelwert	3,2257
	Standardabweichung	1,43729
Extremste Differenzen	Absolut	,087
	Positiv	,087
	Negativ	-,071
Statistik für Test		,087
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		,001 ^c

- a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.
- b. Aus den Daten berechnet.
- c. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

Cut-off Werte durch Perzentile für Burnout-Skalen

		skala_emotio- nale_erschöpfung	skala_berufliche_Leis- tungsfähigkeit	skala_Zynismus
N	Gültig	191	191	191
	Fehlend	0	0	0
Schiefe		,067	-,595	,102
Standardfehler der Schiefe		,176	,176	,176
Perzentile	25	2,6000	3,0000	2,0000
	75	4,4000	5,2000	4,4000

Kolmogorov-Smirnov Test zur Variable ‚burnout_risiko‘

		burnout_risiko
N		191
Parameter der Normalvertei- lung ^{a,b}	Mittelwert	1,9372
	Standardabweichung	,55841
Extremste Differenzen	Absolut	,356
	Positiv	,330
	Negativ	-,356
Statistik für Test		,356
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		,000 ^c

- a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.
- b. Aus den Daten berechnet.
- c. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

Kruskal-Wallis-Test Hypothese 3

	burnout_risiko	N	Mittlerer Rang
skala_flexibilitaet	1,00	36	113,81
	2,00	131	96,39
	3,00	24	67,17
	Gesamt	191	

Statistik für Test^{a,b,c}

skala_flexibilitaet	
Chi-Quadrat	10,283
df	2
Asymptotische Signifikanz	,006

- Kruskal-Wallis-Test
- Gruppenvariable: burnout_risiko
- Einige oder alle exakten Statistiken können nicht berechnet werden, da nicht genügend Speicherplatz vorhanden ist.

Hypothesentestübersicht

	Nullhypothese	Test	Sig.	Entscheidung
1	Die Verteilung von skala_flexibilitaet ist über die Kategorien von burnout_risiko identisch.	Kruskal-Wallis-Test bei unabhängigen Stichproben	6,000	Nullhypothese ablehnen

Asymptotische Signifikanz werden angezeigt. Das Signifikanzniveau ist ,05.

Reliabilität zur Skala ‚skala_handlungsspielraum‘

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,786	3

Kolmogorov-Smirnov Test zur Variable ‚skala_handlungsspielraum‘

skala_handlungsspielraum		
N	191	
Parameter der Normalverteilung ^{a,b}	Mittelwert	4,2007
	Standardabweichung	1,25184
Extremste Differenzen	Absolut	,158
	Positiv	,083
	Negativ	-,158
Statistik für Test	,158	
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,000 ^c	

- Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.
- Aus den Daten berechnet.
- Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

Kolmogorov-Smirnov Test zur Variable ‚skala_soziale_unterstuetzung‘

		skala_soziale_unterstuetzung
N		191
Parameter der Normalverteilung ^{a,b}	Mittelwert	4,4241
	Standardabweichung	1,27030
Extremste Differenzen	Absolut	,167
	Positiv	,107
	Negativ	-,167
Statistik für Test		,167
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		,000 ^c

a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.

b. Aus den Daten berechnet.

c. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

Kruskal-Wallis-Test zur Variable ,skala_handlungsspielraum_dichotom SPLIT FILE SEPARATE BY skala_handlungsspielraum_dichotom.

skala_handlungsspielraum_dichotom = 1,00 Kruskal-Wallis-Test

Ränge ^a			
	burnout_risiko	N	Mittlerer Rang
skala_flexibilitaet	1,00	12	54,13
	2,00	68	48,42
	3,00	13	33,00
	Gesamt	93	

a. skala_handlungsspielraum_dichotom = 1,00

Statistik für Test^{a,b,c}

skala_flexibilitaet	
Chi-Quadrat	4,529
df	2
Asymptotische Signifikanz	,104

a. skala_handlungsspielraum_dichotom = 1,00

b. Kruskal-Wallis-Test

c. Gruppenvariable: burnout_risiko

skala_handlungsspielraum_dichotom = 2,00 Kruskal-Wallis-Test

Ränge ^a			
	burnout_risiko	N	Mittlerer Rang
skala_flexibilitaet	1,00	24	55,27

	2,00	63	49,71
	3,00	11	35,68
	Gesamt	98	

a. skala_handlungsspielraum_dichotom = 2,00

Statistik für Test^{a,b,c}

skala_flexibilitaet	
Chi-Quadrat	3,597
df	2
Asymptotische Signifikanz	,166

a. skala_handlungsspielraum_dichotom = 2,00

b. Kruskal-Wallis-Test

c. Gruppenvariable: burnout_risiko

Kruskall-Wallis-Test zur Variable ,skala_soziale_unterstuetzung_dichotom

skala_soziale_unterstuetzung_dichotom = 1,00

Ränge^a

	burnout_risiko	N	Mittlerer Rang
skala_flexibilitaet	1,00	8	44,38
	2,00	50	41,72
	3,00	20	32,00
	Gesamt	78	

a. skala_soziale_unterstuetzung_dichotom = 1,00

Statistik für Test^{a,b,c}

skala_flexibilitaet	
Chi-Quadrat	3,046
df	2
Asymptotische Signifikanz	,218

a. skala_soziale_unterstuetzung_dichotom = 1,00

b. Kruskal-Wallis-Test

c. Gruppenvariable: burnout_risiko

skala_soziale_unterstuetzung_dichotom = 2,00 Kruskal-Wallis-Test

Ränge^a

	burnout_risiko	N	Mittlerer Rang
skala_flexibilitaet	1,00	28	65,25
	2,00	81	55,02

	3,00	4	39,25
Gesamt		113	

a. skala_soziale_unterstuetzung_dichotom = 2,00

Statistik für Test^{a,b,c}

	skala_flexibilitaet
Chi-Quadrat	3,249
df	2
Asymptotische Signifikanz	,197

a. skala_soziale_unterstuetzung_dichotom = 2,00

b. Kruskal-Wallis-Test

c. Gruppenvariable: burnout_risiko

Anhang D: Fragebogen



0% ausgefüllt

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

im Rahmen meines Masterstudiums an der Ferdinand Porsche FFH im Studiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie beschäftige ich mich mit dem Thema **Arbeitszeitgestaltung** und möglichen **Belastungsreaktionen**.

Jede Person in einem aufrechten unselbständigen Dienstverhältnis kann an der Umfrage teilnehmen.

Die vollständige Beantwortung des Fragebogens nimmt etwa 10 Minuten in Anspruch.
Ich bitte Sie um **ehrliche** und **spontane** Beantwortung der Fragen, es gibt **keine richtigen** oder **falschen** Antworten.

Die Daten werden selbstverständlich **anonym erhoben**, **vertraulich behandelt** und dienen ausschließlich **wissenschaftlichen** Zwecken.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Trantura, B.A.

Weiter

[Andreas Trantura B.A.](#), Fachhochschule Ferdinand Porsche FFH – 2017



10% ausgefüllt

Sind Sie aktuell in einem unselbständigen Dienstverhältnis?

z.B. als Angestellte/r, Arbeiter/in, Beamte/r, Vertragsbedienstete/r...

- ja
 nein

Weiter

[Andreas Trantura B.A.](#), Fachhochschule Ferdinand Porsche FFH – 2017

Bitte geben Sie an, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	trifft gar nicht zu	trifft voll zu	keine Angabe
Ich habe immer die gleichen Tagesarbeitszeiten (z.B. 08:00 – 17:00 Uhr).	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mir meine Arbeitszeit selbst innerhalb einer Woche / eines Monats völlig frei einteilen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Festlegung meiner Arbeitszeit muss ich nur auf die Kernarbeitszeiten (z.B. 09:00 – 13:00) achten.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Private Termine kann ich während der Arbeitszeit wahrnehmen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich einmal früher Feierabend machen will, ist das problemlos möglich.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurzfristige Abwesenheit vom Arbeitsplatz wird vom Unternehmen immer toleriert.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache sehr oft Überstunden.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nutze ein Arbeitszeitkonto. <i>Bei einem Arbeitszeitkonto wird Arbeitszeit gutgeschrieben oder entnommen, je nach vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit.</i>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite im Schichtbetrieb/ mit Schichtwechsel.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich einmal später zur Arbeit kommen möchte, ist das problemlos möglich.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Bitte geben Sie an, inwiefern folgende Aussagen auf Sie und das Unternehmen, in welchem Sie beschäftigt sind, zutreffen.

	trifft gar nicht zu	trifft voll zu	keine Angabe
Ich bin bereit, mich mehr als nötig zu engagieren, um zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freunden gegenüber lobe ich dieses Unternehmen als besonders gute/n Arbeitgeberin.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich diesem Unternehmen nur wenig verbunden.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde fast jede Veränderung meiner Tätigkeit akzeptieren, nur um auch weiterhin für dieses Unternehmen arbeiten zu können.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin der Meinung, dass meine Wertvorstellungen und die des Unternehmens sehr ähnlich sind.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin stolz, wenn ich anderen sagen kann, dass ich zu diesem Unternehmen gehöre.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigentlich könnte ich genauso gut für ein anderes Unternehmen arbeiten, solange die Tätigkeit vergleichbar wäre.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dieses Unternehmen spornt mich zu Höchstleistungen in meiner Tätigkeit an.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schon kleine Veränderungen in meiner gegenwärtigen Situation würden mich zum Verlassen des Unternehmens bewegen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin ausgesprochen froh, dass ich bei meinem Eintritt dieses Unternehmen anderen vorgezogen habe.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verspreche mir nicht allzu viel davon, mich langfristig an dieses Unternehmen zu binden.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe oft Schwierigkeiten, mit der Unternehmenspolitik in Bezug auf wichtige ArbeitnehmerInnenfragen übereinzustimmen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zukunft dieses Unternehmens liegt mir sehr am Herzen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich halte dieses für das beste aller Unternehmen, die für mich in Frage kommen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Entscheidung, für dieses Unternehmen zu arbeiten, war sicher ein Fehler.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Bitte geben Sie an, inwiefern folgende Aussagen auf Sie zutreffen.

	trifft gar nicht zu	trifft voll zu	keine Angabe
Wenn ich meine Tätigkeit insgesamt betrachte, kann ich die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich kann meine Arbeit selbstständig planen und einteilen.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich kann mich auf meine KollegInnen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich kann mich auf meine/n direkte/n Vorgesetzte/n verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Der Zusammenhalt in der Abteilung ist gut.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Meine Arbeit erfordert enge Zusammenarbeit mit anderen MitarbeiterInnen im Betrieb.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich kann mich während der Arbeit mit verschiedenen KollegInnen über dienstliche und/oder private Dinge unterhalten.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>
Ich bekomme von Vorgesetzten und KollegInnen immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>		<input type="radio"/>

Weiter

In diesem Teil finden Sie einige Aussagen zu **Gefühlen**, die sich auf Ihre **derzeitige Arbeit** beziehen. Ich bitte Sie dabei um eine **generelle Einschätzung**. Falls bei Ihnen das angesprochene Gefühl **nie** auftritt, kreuzen Sie bitte „nie“ an. Falls das angesprochene **Gefühl** bei Ihnen auftritt bzw. Sie das Gefühl kennen, geben Sie bitte an, **wie häufig** das Gefühl bei Ihnen auftritt.

Wie oft haben Sie dieses Gefühl?	nie	sehr selten	eher selten	manchmal	eher oft	sehr oft	keine Angabe
Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft.	<input type="radio"/>						
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	<input type="radio"/>						
Den ganzen Tag zu arbeiten ist für mich wirklich anstrengend.	<input type="radio"/>						
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	<input type="radio"/>						
Ich kann die Probleme, die bei meiner Arbeit auftreten, erfolgreich lösen.	<input type="radio"/>						
Ich habe das Gefühl, dass ich einen wirkungsvollen Beitrag leiste.	<input type="radio"/>						
Meiner Meinung nach mache ich meine Arbeit gut.	<input type="radio"/>						
Ich freue mich sehr, wenn ich etwas bei meiner Arbeit erreiche.	<input type="radio"/>						
Ich habe in meiner Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht.	<input type="radio"/>						
Ich bin mir sicher, dass ich meine Arbeit effektiv ausführe.	<input type="radio"/>						
Seitdem ich meine Arbeit ausübe, bin ich weniger interessiert daran.	<input type="radio"/>						
Meine Begeisterung für meine Arbeit hat abgenommen.	<input type="radio"/>						
Ich will nur meine Arbeit machen und in Ruhe gelassen werden.	<input type="radio"/>						
Ich bin zynischer geworden und frage mich, ob meine Arbeit etwas bringt.	<input type="radio"/>						
Ich bezweifle die Bedeutung meiner Arbeit.	<input type="radio"/>						

Weiter

In welchen Wirtschaftsbereichen ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?

[Bitte auswählen] ▾

Wie viele MitarbeiterInnen hat Ihr Unternehmen weltweit?

[Bitte auswählen] ▾

Auf welcher Ebene sind Sie in Ihrem Unternehmen tätig?

- Oberstes Management (GeschäftsführerIn, Vorstand)
- Mittleres Management (BereichsleiterIn, HauptabteilungsleiterIn, AbteilungsleiterIn)
- Unteres Management (Vorgesetzte/r von MitarbeiterInnen, GruppenleiterIn, BüroleiterIn, MeisterIn)
- MitarbeiterIn (ohne Führungsverantwortung)

keine Angabe

Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie bereits in Ihrem derzeitigen Unternehmen?

Ihre beste Schätzung genügt.

Jahr/e

Weiter

[Andreas Trantura B.A.](#), Fachhochschule Ferdinand Porsche FFH – 2017

Wie viele Stunden pro Woche ist Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit?

Stunden

keine Angabe

Im Vergleich dazu ist ihre tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Durchschnitt...

- höher als vereinbart
- gleich wie vereinbart
- niedriger als vereinbart

keine Angabe

Die Mehrarbeitsstunden über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit...

Mehrfachantworten sind möglich.

- werden ausbezahlt
- werden als Zeitausgleich konsumiert
- sind im Rahmen einer Überstundenpauschale vereinbart
- sind im Rahmen eines All-In Vertrages vereinbart

keine Angabe

Wieviele krankheitsbedingte Fehltag hatten Sie im vergangenen Arbeitsjahr?

Ihre beste Schätzung genügt.

Tage

keine Angabe

Haben Sie die Möglichkeit der teilweisen Arbeitsort-Flexibilität (Home-Office, Telearbeit, virtuelle Arbeit)?

ja

nein

Bitte begründen Sie hier kurz, warum Sie die Möglichkeit nicht haben.

keine Angabe

Haben Sie derzeit Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen?

ja, Kinder

ja, pflegebedürftige Erwachsene

ja, Kinder und pflegebedürftige Erwachsene

nein

keine Angabe

Wie schätzen Sie ihr aktuelles Karrierelevel ein?

Junior/Berufseinsteiger

Professional

Senior

keine Angabe

Weiter

[Andreas Trantura B.A.](#), Fachhochschule Ferdinand Porsche FFH – 2017

Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich
- anderes

keine Angabe

Wie alt sind Sie?

Jahre

keine Angabe

Wie ist Ihr Familienstand?

- ledig
- verheiratet
- verwitwet
- geschieden
- eingetragene Lebenspartnerschaft

keine Angabe

Welchen Bildungsabschluss haben Sie?

Bitte wählen Sie den höchsten Bildungsabschluss, den Sie bisher erreicht haben.

- Volks-, Hauptschulabschluss
- Mittlere Reife, Realschul- oder gleichwertiger Abschluss
- Abgeschlossene Lehre
- Abitur, Matura, Hochschulreife, Berufsreifeprüfung
- Fachhochschul-/Hochschulabschluss/Universitätsabschluss

keine Angabe

In welchem Land leben Sie derzeit?

- Deutschland
- Österreich
- Schweiz

Anderes Land:

Wie hoch ist ungefähr Ihr monatliches Nettoeinkommen?

Gemeint ist der Betrag, der sich aus allen Einkünften zusammensetzt und nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungen übrig bleibt.

[Bitte auswählen] ▾

Weiter

Möchten Sie zu dieser Befragung oder zum besseren Verständnis Ihrer Antworten noch etwas anmerken?

Bitte danach auf *weiter* klicken um die Umfrage zu beenden

Weiter

[Andreas Trantura B.A.](#), Fachhochschule Ferdinand Porsche FFH – 2017

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für diese Umfrage genommen haben!

Bei Fragen zu dieser Studie oder Interesse an den Ergebnissen können Sie mich jederzeit gerne per E-Mail (andreas.trantura@mail.fernfh.ac.at) kontaktieren.

Sie würden mich sehr unterstützen, wenn Sie den Umfragelink an KollegInnen, Verwandte und Bekannte weiterleiten oder in sozialen Netzwerken teilen <https://www.soscisurvey.de/flbo2018/>.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Mit herzlichen Grüßen,

Andreas Trantura, B.A.

[Andreas Trantura B.A.](#), Fachhochschule Ferdinand Porsche FFH – 2017