



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN

Bericht im Studiengang
Human Resource Management / Personalpolitik M. A.
in der Lehrveranstaltung
Studienprojekt zur Personal- und Organisationsforschung (23-34.901.172)

Projektbericht
**Vertrauensarbeitszeit – Chance auf Selbstverwirklichung
und / oder Tor zur Selbstgefährdung?**

Angefertigt bei:
Dr. Anna Mucha, Prof. Dr. Daniela Rastetter

Universität Hamburg
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Fachbereich Sozialökonomie

Verfasst von:
Carmen Fischer, Mareike Hülskötter, Jan Christoph Mälck & Ann-Christin Stooß
Gruppenname: Just in time

3. Fachsemester

SS 2018

Eingereicht am 30. August 2018

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	II
Anhangsverzeichnis	II
Abstract.....	1
1 Einleitung	2
2 Theoretische Aspekte des Forschungsprojekts.....	3
2.1 Vertrauensarbeitszeit	3
2.2 Selbstverwirklichung	6
2.3 Selbstgefährdung	8
2.4 Forschungsziel	10
3 Methodische Aspekte des Forschungsprojekts.....	11
3.1 Datenerhebung	11
3.2 Datenauswertung	14
4 Darstellung und Diskussion der Ergebnisse	15
4.1 Selbstverwirklichung	15
4.2 Selbstgefährdung	18
4.3 Spannungsfeld.....	22
4.4 Weiterführende Ergebnisse.....	24
5 Fazit	26
6 Literaturverzeichnis.....	III
7 Anhang	VIII

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der durchgeführten Interviews	13
--	----

Anhangsverzeichnis

Anhang A: Interviewleitfaden.....	VIII
Anhang B: Interviewprotokoll	XI
Anhang C: Datenschutzrechtliche Einverständniserklärung.....	XII
Anhang D: Transkriptionsregeln.....	XIII
Anhang E: Transkriptionen.....	XIV
Anhang F: Beispiel eines One Pagers	XV
Anhang G: Finales Kategoriensystem.....	XVI
Anhang H: Auszug aus der Inhaltsanalyse.....	XVII

Abstract

Die vorliegende Forschungsarbeit befasst sich mit dem Phänomen der Vertrauensarbeitszeit und ihren Auswirkungen in Zeiten der zunehmenden Entgrenzung. Ein Fokus wurde in diesem Zusammenhang auf die Selbstverwirklichung und die Selbstgefährdung als mögliche Folgen der Vertrauensarbeitszeit gelegt und insbesondere das Spannungsfeld zwischen den genannten Konstrukten und der Vertrauensarbeitszeit erstmalig näher betrachtet. Die zu analysierenden Themenfelder wurden unter der Forschungsfrage „*Vertrauensarbeitszeit – Chance auf Selbstverwirklichung und / oder Tor zur Selbstgefährdung?*“ zusammengefasst. Es wurden 12 problemzentrierte Interviews mit Beschäftigten in Vertrauensarbeitszeit durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl die Selbstverwirklichung als auch die Selbstgefährdung durch die Vertrauensarbeitszeit unterstützt werden kann. So definieren die individuellen Ziele und Bedürfnisse der Mitarbeiter, ob sich der Selbstverwirklichung durch die Vertrauensarbeitszeit angenähert werden kann. Darüber hinaus ermöglicht Vertrauensarbeitszeit mehr Selbstbestimmung, was einen maßgeblichen Faktor hinsichtlich der Selbstverwirklichung darstellt. Es konnte jedoch auch belegt werden, dass die in der Vertrauensarbeitszeit fehlende Zeitkontrolle, implizite Erwartungen des Arbeitgebers und Kollegen sowie das Verschwimmen von Grenzen zwischen Privat- und Erwerbsleben zu Selbstgefährdung führen kann. Werden die Ziele und Bedürfnisse von Beschäftigten vor allem innerhalb des Berufslebens gesetzt bzw. ausgelebt, so kann Vertrauensarbeitszeit zeitgleich zu Selbstverwirklichung als auch zu Selbstgefährdung führen. Auch kann Selbstgefährdung in Kauf genommen werden, um langfristig sich selbst zu verwirklichen und umgekehrt eine anfängliche Selbstverwirklichung in Selbstgefährdung umschlagen. Die Ergebnisse bieten einen aufschlussreichen ersten Einblick in die Lebenswelt und Konsequenzen der Vertrauensarbeitszeit und erlauben Handlungsempfehlungen im organisationalen sowie personellem Rahmen.

1 Einleitung

Ein Arbeitszeitmodell, welches vor dem Hintergrund der Digitalisierung, neuen Informationstechnologien sowie des technischen Fortschritts zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist die Vertrauensarbeitszeit (Janke/Stamov-Roßnagel/Scheibe 2014: 97; Wingen/Hohman/Bensch/Plum 2004: 10). Wesentliche Merkmale des Modells sind die nahezu freie Einteilung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin¹ sowie das Wegfallen einer Arbeitszeitkontrolle durch den Arbeitgeber (Wingen et al. 2004: 10; Erlewein 2000: 54).

Mit der Option, Arbeitsleistungen losgelöst von üblichen Arbeitszeiten (Cooper 1998: 313 f.) zu erbringen, wird die Entgrenzung der Arbeitswelt aktiv vorangetrieben (Janke et al. 2014: 97; Wingen et al. 2004: 10). Steht Entgrenzung einerseits für mehr Freiheit und mehr Entfaltungsmöglichkeiten, birgt sie andererseits das Risiko von Überforderung und Unsicherheit (Sauer 2012: 3). Eine fehlende Trennung beruflicher und privater Lebensbereiche kann zudem Folgen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Betroffenen haben. So sind unter anderem negative Auswirkungen auf die emotionale Erschöpfung und die persönliche Zufriedenheit festgestellt worden (Rexroth/Peters/Sonntag 2012: 132 f.). Gleichzeitig ist ein Wertewandel bei Arbeitnehmern zu beobachten, nach welchem der Anspruch auf Selbstverwirklichung und Übernahme von Verantwortung wächst (Nerdinger/Blickle/Schaper 2008: 402) und verstärkt flexible Formen der Arbeit nachgefragt werden.

Die Möglichkeit durch Vertrauensarbeitszeit zeit- und gegebenenfalls ortsungebunden zu arbeiten, eröffnet ein hohes Maß an Flexibilität (Flecker 2017: 211). Dies bietet zum einen die Chance auf Selbstverwirklichung (Hoff 2002: 15 f.; Singe/Croucher 2003: 492 f.; Baumann 2005: 35), beinhaltet jedoch gleichzeitig auch die Gefahr der (interessierten) Selbstgefährdung (Krause/Dorsemagen/Peters 2010: 44; Pickshaus/Schmittthener/Urban 2001: Vorwort). Bis zum heutigen Zeitpunkt gibt es nur wenig Forschung bezüglich dieses Spannungsfeldes. Aus diesem Grund soll in der vorliegenden Forschungsarbeit untersucht werden, wie Vertrauensarbeitszeit im Alltag gelebt und empfunden wird sowie in welchem Zusammenhang die eben angesprochenen Konstrukte zueinander stehen.

¹ Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Forschungsarbeit das generische Maskulinum verwendet. Diese Formulierung umfasst gleichermaßen weibliche, männliche sowie sich keinem oder mehreren Geschlechtern zugehörig fühlende Personen; alle sind hiermit gleichberechtigt angesprochen.

2 Theoretische Aspekte des Forschungsprojekts

Das nachfolgende Kapitel widmet sich den theoretischen Grundlagen rund um die vorliegende Forschungsarbeit. Zunächst wird das Konstrukt der Vertrauensarbeitszeit vorgestellt und ein einheitlicher Wissensstand über das Arbeitszeitkonzept geschaffen. Da sich die Untersuchung besonders auf das Spannungsfeld zwischen der Selbstgefährdung sowie der Selbstverwirklichung als potentielle Folgen der Vertrauensarbeitszeit konzentriert, fokussiert die Ausarbeitung anschließend die beiden Konstrukte. Zu den Inhalten wird jeweils der dazugehörige aktuelle Forschungsstand abgebildet. Abschließend wird das Forschungsziel abgeleitet und die Praxisrelevanz der Thematik herausgearbeitet.

2.1 Vertrauensarbeitszeit

In einer zunehmend globalisierten Welt sehen sich Unternehmen einem enormen Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Besonders im Dienstleistungssektor führen die Informations- und Kommunikationstechnologien zu einem schnellen Informationsaustausch, welcher unabhängig von Zeit und Ort ist (Koch 2017: 15). Unternehmen sowie Mitarbeiter müssen in der Folge ständig für ihre Kunden erreichbar sein, um auch zukünftig wettbewerbsfähig zu bleiben (Büssing/Seifert 1999: 49). Auch technologische Neuerungen wie beispielsweise internetfähige Laptops, Handys und Tablets begünstigen eine ständige Erreichbarkeit. Um den sich wandelnden Anforderungen gerecht zu werden, werden Arbeitszeit und -ort zunehmend flexibilisiert und neue Arbeitszeitmodelle geschaffen (Kleemann/Matuschek/Voß 1999: 490; Janke et al. 2014: 97). Vertrauensarbeitszeit gilt in diesem Zusammenhang als eine besonders starke Form der Arbeitszeitflexibilisierung.

Eine allgemeingültige Definition von Vertrauensarbeitszeit gibt es in der bestehenden Literatur bis zum heutigen Zeitpunkt nicht. Im Laufe der Zeit haben sich dennoch Elemente herauskristallisiert, welche unterschiedliche Forscher als maßgeblich für das Konstrukt der Vertrauensarbeitszeit ansehen. Vertrauensarbeitszeit gilt durchgängig als ein flexibles Arbeitssystem, bei dem auf feste Arbeitszeiten für Mitarbeiter verzichtet wird (Hoff 2002: 15). Vielmehr liegt es im Verantwortungsbereich des Mitarbeiters, Lage und Verteilung der Arbeitszeit nach eigenem Ermessen zu gestalten (Hoff 2002: 15; Haipeter/Lehndorff/Schilling/Voss-Dahm/Wagner 2002: 363). Es wird davon ausgegan-

gen, dass Beschäftigte ihre Arbeit in der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllen und mögliche Über- oder Unterstunden eigenverantwortlich ausgleichen (Hoff 2005: 19; Haipeter et al. 2002: 363). Darüber hinaus wird auf die Erfassung, Kontrolle und Auswertung der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber verzichtet (Erlewein 2000: 54; Haipeter et al. 2002: 363; Hoff 2002: 19). Es bleibt dem Mitarbeiter überlassen, ob er seine Zeiten erfasst (Hoff 2002: 19) oder von einer Zeiterfassung gänzlich absieht (Haipeter et al. 2002: 363). Lediglich bei Mehrarbeit, welche ein Arbeitszeitvolumen von über acht Stunden beschreibt, ist es gesetzlich festgelegt, dass diese durch den Arbeitgeber aufgezeichnet werden muss (Wingen et al. 2004: 166 f.). Sämtliche weitere Arbeitszeitgesetze und ihre Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz gelten jedoch selbstverständlich auch ohne Arbeitszeiterfassung. Werden maximale Arbeitszeiten sowie vorgeschriebene Pausen- und Ruhezeiten nicht eingehalten, können sie einen maßgeblichen Beitrag zur Entwicklung von physischer und psychischer Arbeitsbelastung darstellen (Poppelreuter 2013: 101). Die Einhaltung muss daher auch in der Vertrauensarbeitszeit gewährleistet werden.

Ein mögliches, jedoch nicht zwingendes, Element ist zudem der Wegfall einer Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit. Ein Großteil der Vertrauensarbeitszeitnehmer darf zumindest einen Teil seiner Arbeitszeit im Homeoffice erbringen und ist somit nicht nur zeitlich sondern auch örtlich entgrenzt (Janke et al. 2014: 97). In diesem Zusammenhang soll darauf hingewiesen werden, dass die vorliegende Forschungsarbeit die Thematik des Homeoffices nicht ausschließt, jedoch keinen Fokus auf dieses Themenfeld legt. Erkenntnisse über das Homeoffice werden generell in Bezug auf ihre Bedeutung für die Vertrauensarbeitszeit interpretiert.

Weiter führt Vertrauensarbeitszeit dazu, dass Mitarbeiter vermehrt an ihren Ergebnissen statt ihrer Arbeitszeit gemessen werden (Fietze/Keller/Friedrich/Dettmers 2014: 2; Haipeter et al. 2002: 364). Gleichzeitig wird ihnen ein höherer Handlungs- und Entscheidungsspielraum in Bezug auf die Erfüllung ihrer Aufgaben zugeschrieben (Hoff 2002: 15). Neben den soeben beschriebenen Elementen wirken auch äußere Faktoren auf die Umsetzung der Vertrauensarbeitszeit ein. So ist es durchaus möglich, dass Vertrauensarbeitszeit in verschiedenen Unternehmen, oder sogar zwischen innerbetrieblichen Abteilungen, trotz gleicher Rahmenbedingungen unterschiedliche Ausprägungen aufweist. Maßgebliche Einflussfaktoren sind hierbei unter anderem die Führungs- und Organisationskultur, die Arbeitsorganisation inklusive der Erwartungshaltung an die eigene Erreichbarkeit bzw. Prä-

senz durch Kollegen und Kunden sowie die Personalbemessung in Form von Kosten- und Personalstrategien (Haipeter 2001: 283).

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass eine steigende Tendenz bezüglich der Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit in Deutschland zu verzeichnen ist. So haben im Jahr 2004 noch 14 % der teilnehmenden Betriebe Vertrauensarbeitszeit angeboten, während es im Jahr 2016 bereits 29 % waren (Deutscher Bundestag 2018: 10). Über die Verbreitung der Vertrauensarbeitszeit hinaus lieferte die Literaturrecherche zum Forschungsstand nur wenig aussagekräftige Ergebnisse. Ob dies an der fehlenden allgemeingültigen Definition liegt, oder die Relevanz der Vertrauensarbeitszeit noch nicht in der Forschung erkannt wurde, konnte nicht eindeutig bestimmt werden. Im Folgenden werden Studien herangezogen, welche Elemente der Vertrauensarbeitszeit, wie z. B. die flexible Arbeitszeit oder das Homeoffice, behandeln und somit auf das Konzept der Vertrauensarbeitszeit zumindest in Teilen übertragbar sind.

Fragt man deutsche Arbeitnehmer nach ihren Arbeitsmotivatoren, liegt eine flexible Arbeitszeitgestaltung stets auf den vorderen Plätzen. Im Jahre 2015 (ManpowerGroup Deutschland 2015: 3) gaben 50 % der Befragten einer repräsentativen Studie eines Personaldienstleisters an, in der flexiblen Arbeitszeitgestaltung einen hohen Motivator zu sehen, im Jahr 2016 waren es bereits 64 % (ManpowerGroup Deutschland 2016: 7). Wie eine weitere Studie belegt, streben besonders junge Arbeitnehmer eine flexible Arbeitszeiteinteilung an. 71 % der befragten 20–35-Jährigen kategorisierten flexible Arbeitszeiten als einen wichtigen Arbeitsfaktor (Zukunftsinstitut GmbH 2013: 19).

Ein Leben in Vertrauensarbeitszeit kann viele Auswirkungen haben. So konnten durch flexible Arbeitszeiten zunehmende Überstunden sowie eine ständige Erreichbarkeit nachgewiesen werden (Zok/Dammasch 2012: 40). Nach Janke et al. (2014: 98) wird außerdem ein Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben durch die eben genannten Faktoren der Vertrauensarbeitszeit begünstigt. Passiert dies, beeinflussen sich die Lebensbereiche gegenseitig. Nicht nur positive, auch negative Gefühle wie Stress bei der Arbeit finden ebenfalls Einzug in das Privatleben (Judge/Illies 2004: 661 ff.; Williams/Alliger 1994: 837 f.). Gegensätzlich dazu konnte jedoch auch ein positiver Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitszufriedenheit (Hanglberger 2010: 10) belegt werden. Darüber hinaus führt organisationale Unterstützung, wie z. B. durch flexible Arbeitszeiten, zu einem erhöhten Commitment (Meyer/Stanley/Herscovitch/Topolnytsky 2002:

37). Weiter wurden positive Zusammenhänge zwischen dem Homeoffice und der wahrgenommenen Autonomie, der Arbeitszufriedenheit sowie einer besseren Work-Life-Balance nachgewiesen (Gajendran/Harrison 2007: 1535). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Flexibilisierung der Arbeitswelt für Arbeitnehmer gleichermaßen Chancen und Risiken bietet (Böhne/Breutmann 2012: 23). Ob die Auswirkungen von Vertrauensarbeitszeit nun positiver oder negativer Art sind, hängt nicht zuletzt von dem einzelnen Individuum und seinen Fähigkeiten ab (Ashforth/Kreiner/Fugate 2000: 472 ff.; Clark 2000: 747 f.; Nippert-Eng 1996: 574). Inwiefern Vertrauensarbeitszeit zur Selbstverwirklichung beitragen kann, soll im nächsten Abschnitt näher beleuchtet werden.

2.2 Selbstverwirklichung

Individualität, Selbstbestimmung, persönliche Entfaltung sowie eine freie Lebensgestaltung prägen den Begriff der Selbstverwirklichung (Schliwa 1986: 1057). Insbesondere die jüngere Generation von Arbeitnehmern zeigt ein gesteigertes Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, Lebensgenuss sowie Selbstentfaltung (Böhne/Breutmann 2012: 24) und nutzt dabei den erweiterten Gestaltungsspielraum im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit für eine Flexibilisierung innerhalb des Berufs- und Privatlebens (Meisner et al. 2016: 12).

Mit Beginn der 1970er Jahre kam es zu einer verstärkten Nutzung des Begriffs der Selbstverwirklichung. Die Entwicklung wurde vor allem in Folge der zunehmend sozialistischen Prägung der Gesellschaft, der Schaffung von Bedingungen zur Persönlichkeitsentwicklung sowie dem Wunsch nach einer selbstbestimmten Lebensgestaltung vorangetrieben. Bereits Karl Marx strebte die Verringerung kapitalistischer Rahmenbedingungen in der Arbeit und der Gesellschaft im Zuge der sozialistischen Revolution an und hob die Bedeutsamkeit einer individuellen Lebensweise hervor (Schliwa 1986: 1057). In jüngster Zeit haben besonders Veränderungen der Arbeitsorganisation sowie der Anstieg des Bildungsniveaus die Erfüllung von individuellen Bedürfnissen in der Arbeit vorangetrieben (Voswinkel 2000: 39 ff.). Vor diesem Hintergrund wird die Intensivierung der individuellen Lebensweise begünstigt und die Aktivierung vielfältiger, persönlichkeitsförderlicher Aspekte vorangetrieben. Dies zeigt sich beispielweise in der erhöhten Flexibilität von Arbeitnehmern und der Bereitschaft, höhere Qualifikationen zu erwerben. Aber auch die Ausdehnung kommunikativer Möglichkeiten sowie die Chance zur Befriedigung zahlreicher Bedürfnisse verstärken die Relevanz der Selbstverwirklichung (Schliwa 1986: 1057).

Als höchste Stufe der Maslowschen Bedürfnispyramide beschreibt die Selbstverwirklichung das oberste Ziel der menschlichen Bedürfnisse und gilt erst als erreicht, wenn es zu der Erfüllung der darunterliegenden Bedürfnisstufen gekommen ist (Maslow 1943: 370 ff.). Maslow geht davon aus, dass sich kein Bedürfnis in seiner Bedeutung gleicht, sondern vielmehr, dass eine hierarchische Anordnung vorliegt. Das Modell fußt auf den physiologischen Grundbedürfnissen, welche auf der zweiten Ebene durch das Bedürfnis nach Sicherheit und auf der dritten Ebene durch soziale Bedürfnisse erweitert werden. Die Erfüllung individueller Bedürfnisse stellt als vierte Stufe die Grundlage dar, für das letztendlich am schwierigsten zu erreichende Ziel der Selbstverwirklichung. Während die Befriedigung physiologischer Bedürfnisse sowie der Sicherheitsbedürfnisse das Überleben von Individuen garantiert, fungiert Selbstverwirklichung vor allem als Realisierung des individuellen Glücks. Wichtig ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben, dass die Verwirklichung der eigenen Persönlichkeit nicht einfach zu erreichen ist. Nach Maslow müssten hierfür zunächst alle vorgelagerten Lebensumstände ins Gleichgewicht gebracht und Defizite ausgeglichen werden (Maslow 1943: 383). Jüngere Forschungsansätze sehen dies kritisch und zeigen, dass die hierarchische Anordnung von Bedürfnissen nicht strikt aufrechterhalten werden kann. Ebenfalls nehmen Individuen Differenzierungen bei der Einstufung ihrer Bedürfnisse vor. In der Folge kommt es zu einer nicht einheitlichen Bedürfnisbewertung (Dresel/Lämmle 2017: 98 ff.). So kann auch die Erfüllung niedrig gelagerter Bedürfnisse durchaus vernachlässigt werden, beispielsweise unter dem sogenannten Flow-Erlebnis. Das Flow-Erlebnis, einem Einswerden mit der Arbeit, wird insbesondere bei einer Passung von Arbeitsanforderungen mit den Fertigkeiten eines Mitarbeiters erreicht (Kehr 2015: 104 ff.). Zusammenfassend handelt es sich bei der Selbstverwirklichung um ein übergeordnetes Ziel, welches nie vollständig erreicht werden kann. Vielmehr stellt es einen Prozess dar, der kontinuierlich angestrebt wird und nach Erreichen eines Zieles wiederum durch weitere Ziele ergänzt wird. Das Streben nach dem individuellen Glück kann in der heutigen Zeit vermehrt nicht nur im Privaten, sondern gerade auch im Arbeitskontext beobachtet werden (Böhne/Breutmann 2012: 24), was durch Vertrauensarbeitszeit und die selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung gefördert werden könnte.

Durch die vermehrte Übertragung von Verantwortung auf das Individuum müssen Arbeitnehmer zunehmend selbstständig ihren Arbeitstag organisieren. Die Kompetenz zur Selbstorganisation wird damit immer relevanter und meist über die Unternehmenskultur sowie Zielvereinbarungen vermittelt (Göbel 2004: 1312 ff.). Selbstorganisiertes Arbeiten

setzt eine ausgeprägte Motivation voraus, welche sich unter anderem aus einer expliziten Identifikation mit den Arbeitszielen ergibt (Ahlers 2016: 42). Auch im Sinne der Subjektivierung der Arbeit greifen Arbeitnehmer oftmals bereitwillig auf Arbeitsformen mit einem hohen Handlungsspielraum zurück, da sie darin die Chance sehen, sich selbst weiterzuentwickeln und zu verwirklichen (Voswinkel 2000: 39 ff.). Handlungsspielraum in der Arbeit lässt sich dazu als gesundheitsförderlich bewerten, da hierdurch Möglichkeiten zur Entfaltung eröffnet werden (Udris/Kraft/Mussmann/Rimann 1992: 16). Dennoch ergeben sich nicht nur positive Aspekte. Vielmehr ist auch der Anstieg der Anforderungen an Arbeitnehmer sowie der Wandel vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer zu berücksichtigen (Moldaschl/Voß 2002: 73 ff.). Dieser zeichnet den Arbeitnehmer besonders auch als Auftragnehmer aus, welcher Selbstmanagement und Selbstkontrolle gegenüber sich selbst ausübt anstatt lediglich eine Arbeitsleistung zu erbringen (Voß/Pongratz 1998: 141). Gepaart mit den steigenden Anforderungen kann daher gerade der hohe Handlungsspielraum in der Vertrauensarbeitszeit, der zwar Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung bietet, auch mit der Gefahr einer Selbstgefährdung verbunden sein.

2.3 Selbstgefährdung

Werden Arbeitnehmer an ihren Erfolgen statt reiner Arbeitsleistung gemessen, wie in der Vertrauensarbeitszeit üblich, gerät die eigene Gesundheit gelegentlich in den Hintergrund. Das Phänomen der (interessierten) Selbstgefährdung beschreibt Verhaltensweisen, die von einer mangelnden Rücksicht auf die eigene Gesundheit geprägt sind, jedoch den beruflichen Erfolg unterstützen (Krause et al. 2010: 44). Die zunehmende Subjektivierung, Restrukturierung und Ökonomisierung des Arbeitsmarktes eröffnen Individuen den Zugang zur Selbstorganisation und der persönlichen Entfaltung, aber sie bergen auch die Gefahr der Überlastung des Einzelnen (Ahlers 2016: 19). Eine strikte Trennung des Arbeits- und Privatlebens kann vor diesem Hintergrund längst nicht mehr aufrechterhalten werden (Dettmers/Bamberg 2014: 151). In der Folge ergeben sich für Individuen sowohl positive als auch negative Auswirkungen. Positiv können unter anderem eine gesteigerte Flexibilität und gegebenenfalls die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung gesehen werden. Durch das Aufweichen der strikten Trennung wird jedoch auch begünstigt, dass das Gleichgewicht zwischen den Lebensbereichen gestört wird und Menschen Gefahr laufen, ihre Gesundheit zu gefährden (Janke et al. 2014: 97 f.). Clark benennt insbesondere psychologische, zeitliche und physische Grenzen, die das Erwerbs- und Privatleben aufgliedern oder

abgrenzen können (2000: 747 f.). Selbst bei Versuchen von Individuen, die Trennung zwischen den Bereichen aufrechtzuerhalten, beeinflussen sich die Lebenswelten gegenseitig und weisen Durchlässigkeiten auf. Folglich können Gedanken und Gefühle sowie Stresserleben aus den verschiedenen Lebensbereichen auf den jeweils anderen übertragen werden (Judge/Illies 2004: 661 ff.; Williams/Alliger 1994: 837 f.). Die Gestaltung der Grenzen zwischen den Lebensbereichen lässt darauf schließen, inwiefern Menschen in der Lage sind, Arbeits- und Privatleben zu integrieren oder abzugrenzen. Die Aufrechterhaltung der Grenzen ist abhängig von individuellen Fähigkeiten, Präferenzen und der Bereitschaft des Individuums (Ashforth et al. 2000: 472 ff.; Clark 2000: 747 f.; Nippert-Eng 1996: 574).

Gerade in ergebnisorientierten Organisationen nimmt die individuelle Arbeitsstrukturierung eine bedeutende Rolle ein, sodass Beschäftigte auch mit knappen Ressourcen bestmögliche Leistungen erbringen sollen (DAK 2013: 13; Haubl/Voss 2009: 5). Während zu Beginn der tayloristischen Arbeitsorganisation besonders Monotonie sowie die Trennung von Denken und Handeln die Gesundheit von Arbeitnehmern beeinträchtigten, führen heutzutage verstärkt Leistungserwartungen der Gesellschaft zu erhöhten Belastungen im Arbeitsleben (Kämpf 2015: 135). So wurde im Rahmen einer Erhebung der Techniker Krankenkasse berichtet, dass sich ein Anstieg psychischer Erkrankungen vollzogen hat und die Fehlzeiten aufgrund von psychischen Störungen in den Jahren von 2006 bis 2012 um 71 % angestiegen sind (Techniker Krankenkasse 2013: 12). Es kann eine Veränderung der Arbeitsbelastungen in der modernen Arbeitswelt beobachten werden (Rixgens/Badura 2012: 197 ff.). Der zunehmende Wettbewerbsdruck inner- und außerhalb von Organisationen, die Verknappung von Ressourcen sowie Restrukturierungen und Personalrationalisierungen begünstigen psychisch erlebten Stress durch die Arbeit (DAK 2013: 13). Aber auch Zeitnot und Verantwortungsdruck sowie soziale Interessensdifferenzen zwischen Arbeitskollegen rufen Belastungen hervor (BKK 2010: 72 ff.; Ahlers 2010: 311 ff.; Oppolzer 2010: 13 f.). Weiter kann die Auflockerung beruflicher sozialer Beziehungen im Rahmen der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, steigendem Konkurrenzkampf und unsicheren Arbeitsplätzen die Gesundheit von Arbeitnehmern nachhaltig beeinträchtigen. So stellen soziale Beziehungen in der Arbeit eine Ressource für Individuen dar und können eine Unterstützung in Situationen der Überforderung bieten (Haubl/Voss 2009: 5; Krause 2007: 242 ff.). Vor diesem Hintergrund muss auch darauf hingewiesen werden, dass sich ebenfalls außerhalb der Arbeit eine Prekarisierung der Lebenswelt vollzieht. Die Auflockerung der sozialen Sicherungssysteme in Deutschland, die verstärkte Individualisierung innerhalb

der Gesellschaft, die zunehmend individuelle Fehlerzuschreibung sowie die Abnahme von Partnerschaften und Familien begünstigen die Belastungswirkung auf Individuen (Ahlers 2016: 20). Die Vertrauensarbeitszeit als ein Faktor der Arbeitsorganisation wirkt gegebenenfalls mit einer vermehrten Ergebnisorientierung und fehlenden Grenzen in Bezug auf die Arbeitszeit zusätzlich zu den beschriebenen Anforderungen und Belastungen.

Die individuelle Befähigung zur Gesundheitserhaltung stellt eine zentrale Kernkompetenz im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitswelt dar. Folglich kann sie Arbeitnehmer vor einer Selbstgefährdung schützen sowie Bewältigungsstrategien an die Hand geben. Das Konzept der Vertrauensarbeitszeit beinhaltet bei näherer Betrachtung ein hohes Maß an Handlungs- und Entscheidungsspielraum und kann als gesundheitsförderlich betrachtet werden, wenn Individuen die Fähigkeiten besitzen, adäquat damit umzugehen. Ist dies gewährleistet, kann Vertrauensarbeitszeit eine Ressource darstellen (Ducki/Greiner 1992: 187). Demgegenüber steht jedoch die Gefahr der Selbstausbeutung, welche durch die, dem Mitarbeiter zugesprochenen, Spielräume begünstigt wird (Kopp 1994: 11). Somit könnte das Zusammenspiel von hohen Anforderungen an die Selbstorganisation und Aufgabenerfüllung bei gleichzeitig gestärkter Autonomie in der Vertrauensarbeitszeit eine Selbstgefährdung der Arbeitnehmer begünstigen, trotzdem hierbei gerade auch die Möglichkeit geboten wird, eigene – gesundheitliche – Bedürfnisse im Rahmen der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

2.4 Forschungsziel

Zu einzelnen Elementen der Vertrauensarbeitszeit, wie z. B. dem Homeoffice oder der flexiblen Arbeitszeit, gibt es bereits umfangreiche Studien. Eine Betrachtung des Gesamtkonzeptes blieb jedoch bislang weitgehend aus und bietet dementsprechend hohes Potential für die qualitative Forschung. Darüber hinaus führt die Digitalisierung in den letzten Jahren zu maßgeblichen Veränderungen in der Arbeitsumwelt. Während vor 20 Jahren ein Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit gegebenenfalls außerhalb seines Arbeitsplatzes gar nicht arbeitsfähig gewesen wäre, begünstigt die heutige Technologie eine ständige Erreichbarkeit sowie die zunehmende Entgrenzung der Arbeitszeit. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass Vertrauensarbeitszeit im Jahre 2018 andere Konsequenzen aufweist als noch vor zwanzig Jahren. Die heutigen jüngeren Arbeitnehmer sind die ersten sogenannten „Digital Natives“ und bereits mit Smartphones und Co. aufgewachsen (Bennet/Maton/Kervin 2008: 778). Aufgrund des Arbeitsverständnisses sowie der hohen techni-

schen Affinität der jüngeren Generation wird angenommen, dass bei ihnen Vertrauensarbeitszeit zu einer besonders starken Entgrenzung führt. Aus diesem Grund wurden Arbeitnehmer aus den Jahrgängen 1980 bis 1995 in der vorliegenden Forschungsarbeit als Zielgruppe fokussiert.

Die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort frei zu wählen, kann für Arbeitnehmer viele Folgen haben. Es kann zum einen zur Selbstverwirklichung durch Handlungs- und Entscheidungsspielräume führen, zum anderen aber auch die Selbstgefährdung durch die Ergebnis- statt Zeitkontrolle fördern. Darüber hinaus ist es denkbar, dass ein gewisses Maß an Selbstgefährdung auf lange Sicht zu Selbstverwirklichung führen könnte, übermäßige Selbstverwirklichung sich hin zu Selbstgefährdung entwickelt oder dass Selbstgefährdung und Selbstverwirklichung parallel verlaufen. Wie und ob diese Konstrukte im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit zusammenhängen, wurde bis zum heutigen Zeitpunkt nicht umfangreich untersucht. Unter der Forschungsfrage „*Vertrauensarbeitszeit – Chance auf Selbstverwirklichung und / oder Tor zur Selbstgefährdung?*“ soll es daher Ziel der vorliegenden Arbeit sein, Erkenntnisse über die Selbstgefährdung und die Selbstverwirklichung im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit zu gewinnen. Hierzu soll eingehender analysiert werden, welche Ausprägungen der Selbstgefährdung und der Selbstverwirklichung innerhalb der Vertrauensarbeitszeit auftreten und durch welche Faktoren diese begünstigt werden. Neben den einzelnen Konstrukten soll besonders das Spannungsfeld und die Beziehung zwischen Selbstverwirklichung und Selbstgefährdung eingehend erfasst und untersucht werden.

3 Methodische Aspekte des Forschungsprojekts

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen des Forschungsprojekts beschrieben. Es wird zunächst auf die Datenerhebung (Kapitel 3.1) eingegangen, bei der die gewählte Forschungsmethode, die Zielgruppe sowie die Durchführung der Interviews dargestellt werden. Anschließend wird der Prozess der Datenauswertung (Kapitel 3.2) anhand der durchgeführten Arbeitsschritte sowie genutzten Verfahrensweisen näher erläutert.

3.1 Datenerhebung

Das aufgezeigte Spannungsfeld der Selbstverwirklichung und Selbstgefährdung bringt in der kontextuellen Betrachtung der Vertrauensarbeitszeit nach dem aktuellen Forschungs-

stand keine konkreten Hypothesen bzw. Variablen hervor. Aufgrund der explorativen Fragestellung wurde folglich auf qualitative Forschungsmethoden zurückgegriffen, um einen tieferen Einblick in das Forschungsgebiet zu ermöglichen (Siri/Faas 2017: 704 f.; Helfferich 2011: 172 f.). Zudem konnte durch das qualitative Vorgehen eine offene Herangehensweise zur Forschungsfrage abgebildet und eine ausreichende Flexibilität im Forschungsprozess gewährleistet werden.

Da ein vorab definiertes Spannungsfeld die Grundlage der vorliegenden Forschung ist, wurde konkret das problemzentrierte Interview aus dem Feld der halbstandardisierten Interviews ausgewählt. Die Zielführung der Interviews wurde durch einen rahmengebenden Leitfaden gewährleistet (Wytrzens/Schauppenlehrer-Kloyber/Sieghardt/Gratzer 2014: 62), während die Halbstandardisierung es den Probanden erlaubte, entsprechend des eigenen Redeflusses zu antworten (Hussy/Schreier/Echterhoff 2010: 215 f.; Alemann 1977: 217 f.). Weiter trug die Verwendung eines Leitfadens zur Vergleichbarkeit innerhalb der Datenerhebung bei (Hussy et al. 2010: 185). Der Leitfaden für das vorliegende Forschungsprojekt wurde anhand der SPSS-Methode erstellt (Helfferich 2011: 182 f.)². Das Vorgehen gliederte sich in die vier Schritte Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren. Hierbei ergaben sich die folgenden fünf Oberkategorien: 1. Berufliche Ausgangssituation, 2. Arbeitszeitgestaltung, 3. Wohlbefinden, 4. Ziele & Werte und 5. Abschluss. Zudem wurden relevante demographische und berufliche Daten in einem Interviewprotokoll erhoben³. Mit Hilfe eines Pre-Tests wurde die Eignung des erstellten Interviewleitfadens erstmalig erprobt. Es wurde hierbei insbesondere die Verständlichkeit und die Zielführung der Fragen überprüft. Als Ergebnis wurden lediglich geringfügige Formulierungen angepasst bzw. einzelne unterstützende Fragen ergänzt.

Für die vorliegende Untersuchung wurde eine Eingrenzung der Zielgruppe anhand des Alters vorgenommen. So sind jüngere Erwerbstätige in Zeiten aufgewachsen, in denen aufgrund technischer Möglichkeiten eine ständige Erreichbarkeit sowie das Aufbrechen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben einen immer stärkeren Einfluss gewonnen haben (Moskaliuk 2016: 1 f.). Die Beschränkung auf eine Alterskohorte sollte es zudem ermöglichen, sich innerhalb der anschließenden Analyse auf ähnliche Lebensphasen beziehen zu können. Für das vorliegende Sampling wurden daher nur kinderlose Personen der

² Die finale Version des Leitfadens ist dem Anhang zu entnehmen, siehe Anhang A.

³ Das Interviewprotokoll ist dem Anhang zu entnehmen, siehe Anhang B.

Jahrgänge 1980 bis 1995 berücksichtigt. Weiter wurden als Kriterien zur Rekrutierung herangezogen, dass sich die Teilnehmer in einem angestellten Arbeitsverhältnis befinden und entsprechend dem Forschungsgegenstand in einem Vertrauensarbeitszeitmodell beschäftigt sind. Es wurden bewusst keinerlei Einschränkungen in Bezug auf Branchen, Tätigkeitsfelder oder Positionen der Teilnehmer vollzogen, da sich hiervon ein breites Spektrum an Einblicken und vielfältige Antworten aufgrund unterschiedlicher Aufgabenbereiche und Verantwortlichkeiten erhofft wurde.

Die Rekrutierung erfolgte primär über die direkte Ansprache des beruflichen und privaten Netzwerks der Forschungsgruppe. Zudem wurden im Schneeballprinzip angesprochene Personen nach möglichen weiteren Kontakten gefragt, um zusätzliche Teilnehmer zu gewinnen (Helferrich 2011: 175 f.). Insgesamt wurden 12 problemzentrierte überregionale Interviews durchgeführt. Die Interviewten wiesen folgende Merkmale auf:

Interv.-Nr.	Datum	Geschlecht	Alter	Beziehungsstatus	Aktuelle Position	In Vertrauensarbeitszeit seit
1	24.03.18	Männlich	32	Ledig	SAP Consultant	4 Jahren
2	24.03.18	Männlich	27	In einer Beziehung	IT Projektmanager	5 Jahren
3	24.03.18	Männlich	32	Ledig	SAP Consultant	5 Jahren
4	25.03.18	Männlich	27	In einer Beziehung	Projektmanager	1 Jahr
5	17.04.18	Weiblich	28	In einer Beziehung	Treasurer	5 Jahren
6	20.04.18	Männlich	30	Ledig	Personalentwickler	2 Jahren
7	21.04.18	Männlich	33	Verheiratet	Consultant	7 Jahren
8	21.04.18	Weiblich	26	In einer Beziehung	Personalreferentin	2 Jahren
9	03.05.18	Weiblich	30	Ledig	SAP Consultant	4 Jahre
10	05.05.18	Männlich	26	Ledig	Consultant	6 Jahren
11	05.05.18	Weiblich	24	Ledig	Personalreferentin	5 Jahren
12	05.05.18	Weiblich	28	Ledig	Leitende Angestellte	5 Jahren

Tabelle 1: Übersicht der durchgeführten Interviews

Die Durchführung der Interviews wurde, nach Einverständniserklärung der Interviewten⁴, anhand von Tonaufnahmen dokumentiert. Die Interviewprobanden wurden in einer Tandemkonstellation befragt. Dabei agierte ein Interviewer aktiv und gesprächsleitend, während der zweite vorrangig passiver Teilnehmer war, auffällige Beobachtungen dokumentierte und gegebenenfalls zum Ende Fragen ergänzte. Im Zuge der Datenerhebung wurde stets darauf geachtet, dass keine persönliche Beziehung zwischen Interviewer und Probanden bestand, so dass Interviewereffekte vermieden werden konnten.

⁴ Die Vorlage für die Einverständniserklärung ist dem Anhang zu entnehmen, siehe Anhang C.

3.2 Datenauswertung

Die Bedeutung der erhobenen verbalen Daten wurde nach Abschluss der Interviews interpretativ erschlossen (Hoffmeyer-Zlotnik 1992: 1 ff.; Hussy et al. 2010: 186). Die Auswertung der Daten gliederte sich in zwei Phasen: Die Phase der Datenaufbereitung (Transkription) und der anschließenden Analyse. Die Transkription fand in Anlehnung an die von Kuckartz (2014: 136 f.) aufgestellten Regeln statt und wurde durch individuelle Anpassungen modifiziert⁵. Im Anschluss an die Transkription aller Interviews⁶ wurden, um die Forschungsgruppe auf einen ersten gemeinsamen Wissensstand zu bringen, One Pager zu den einzelnen Interviews verfasst und innerhalb der Gruppe vorgestellt⁷.

Die Analyse selbst wurde nach der zusammenfassenden Inhaltsanalyse mit deduktiv-induktiver Kategorienbildung nach Mayring durchgeführt (Kuckartz 2010: 92 f.; Hug/Poscheschink 2015: 152 f.; Mayring: 2010). Zunächst wurde das Transkriptionsmaterial in die Software MAXQDA übertragen und ein erstes deduktives Kategoriensystem entwickelt, welches anhand von zwei Interviews von der Forschungsgruppe gemeinsam erprobt und überarbeitet wurde. Anschließend wurden die verbleibenden Interviews übertragen und relevante Aussagen in das Kategoriensystem eingearbeitet. Hierbei wurde das Kategoriensystem bei Bedarf weiter angepasst und durch induktive Kategorien ergänzt⁸. Änderungen im Kategoriensystem wurden den anderen Gruppenmitgliedern regelmäßig kommuniziert, sodass alle Gruppenmitglieder über den Stand des Kategoriensystems informiert und Diskussionen über Änderungen ermöglicht wurden.

Darauffolgend wurden die identifizierten relevanten Textstellen anhand der Prozessschritte der Paraphrasierung, der Generalisierung sowie der Reduktion zu einer interpretationsfähigen Basis transformiert. Die Paraphrasierung dient der Kürzung von redundanten und ausschmückenden Textelementen, während die Generalisierung anschließend einen einheitlichen Abstraktionsstandard für die Aussagen bestimmt und die bereits paraphrasierten Textstellen dahingehend vereinheitlicht. Im letzten Schritt, der Reduktion, werden bedeutungsgleiche Paraphrasen sowie Textstellen, die nicht zur Beantwortung der Forschungsfrage beitrugen, gestrichen. Die Systematik und regelgeleitete Vorgehensweise nach

⁵ Die Transkriptionsregeln sind dem Anhang zu entnehmen, siehe Anhang D.

⁶ Die vollständigen Transkriptionen sind dem Anhang auf dem beigefügtem Datenträger zu entnehmen, siehe Anhang E.

⁷ Ein Beispiel der One Pager ist dem Anhang zu entnehmen, siehe Anhang F.

⁸ Das finale Kategoriensystem ist dem Anhang zu entnehmen, siehe Anhang G.

Mayring trug zur Transparenz des Forschungsprojekts bei und orientierte sich an den einschlägigen Gütekriterien der wissenschaftlichen Forschung. Die verdichteten Textstellen sowie das aufgestellte Kategoriensystem bildeten die Basis der interpretativen Analyse⁹, dessen Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden.

4 Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der vorliegenden Studie dargestellt und anhand der Theorie sowie des aktuellen Forschungsstandes diskutiert. Entsprechend des entwickelten Kategoriensystems werden zunächst Ergebnisse im Zusammenhang der Vertrauensarbeitszeit zur Selbstverwirklichung und Selbstgefährdung präsentiert. Im Weiteren wird in Bezug auf die Forschungsfrage das Spannungsfeld dieser beiden Konstrukte erörtert. Abschließend werden weiterführende Ergebnisse zum Selbstschutz durch Erfahrungswerte und zur Planbarkeit des Arbeitsalltages vorgestellt.

Generell konnte beobachtet werden, dass sehr differenzierte Ergebnisse mittels der Interviews erlangt wurden. Ebenfalls wurde festgestellt, dass in den verschiedenen Organisationen die Vertrauensarbeitszeit mit teilweise stark unterschiedlichen offiziellen sowie inoffiziellen Rahmenbedingungen gelebt wird. Es ist daher im Rahmen der durchgeführten Forschungsarbeit nicht möglich, von einem allgemeingültigen Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit zu sprechen (Kapitel 2.1).

4.1 Selbstverwirklichung

Steht Selbstverwirklichung für das Streben nach der Erfüllung hoch individueller Bedürfnisse, so werden diese von den Probanden im Arbeitsleben und im Privaten sowie auch in der Vereinbarkeit der beiden Bereiche benannt. Die Ergebnisse der Forschungsarbeit zeigen, dass die Befragten verstärkt nach Selbstbestimmung in der Arbeit streben (Kapitel 2.2). Selbstbestimmung stellt einen maßgeblichen Faktor in der Selbstverwirklichung dar (Schliwa 1986: 1057). Es wurde von den Probanden auf Aufgabeninhalt und -umfang eingegangen, jedoch auch explizit die freie Arbeitszeitgestaltung herausgestellt. Zudem kann

⁹ Ein Beispiel für das Vorgehen der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ist dem Anhang zu entnehmen, siehe Anhang H.

te in der Analyse festgestellt werden, dass die Probanden aktuell einen starken Fokus auf eine Verwirklichung ihrer selbst im Arbeitskontext legen und andere Bedürfnisse an Relevanz einbüßen (Böhne/Breutmann 2012: 24; Meisner et al. 2016: 12; Voswinkel 2000: 39 ff.).

I 02: „[...] also ich will immer neue Themen kennenlernen und die möglichst gut absolvieren und dann den nächsten Schritt in der Karriere machen, mehr Verantwortung übernehmen und eben entsprechend meinen Weg in der Firma gehen. [...] Das heißt immer höher, weiter ist es eigentlich...“

I 06: „Jetzt ist der Fokus im beruflichen Fuß zu fassen und dort voranzukommen und einen gewissen Workload abzuliefern und von daher kann es gut sein, dass ich die privaten Ziele zurückstelle [...]“

I 06: „Man gebe mir coole Projekte, coole Aufgaben, einen großen Freiraum, eine große Spielwiese und ich bin der glücklichste Mitarbeiter, den man sich vorstellen kann.“

Gleichzeitig wird angegeben, dass die Probanden den Fokus klar auf die aktuelle Lebensphase beziehen und vermuten, dass sich dieser zukünftig, z. B. bei einer Familiengründung, verschieben wird. Zum jetzigen Zeitpunkt birgt jedoch insbesondere die Vertrauensarbeitszeit für die Probanden die Möglichkeit, sich in ihrer Arbeit stark zu engagieren und berufliche Ziele sowie die persönliche Weiterentwicklung voranzutreiben.

I 09: „Durch die Flexibilität kann ich mir meine Tätigkeiten so legen, wie ich das möchte und kann vielleicht [...] ein paar andere Aufgaben übernehmen. Vielleicht auch Mehrarbeit leisten, um zu zeigen, dass ich willig bin eine andere Position zu übernehmen.“

I 12: „Ich habe was, wo ich wirklich für brenne und dann mache ich das so flexibel wie ich das haben will. Wenn ich sonntags arbeiten will, arbeite ich sonntags.“

Weiter kann beobachtet werden, dass Arbeitszeit und Freizeit in der Vertrauensarbeitszeit nicht mehr als klare Blöcke voneinander getrennt werden und die Grenzen verschwimmen. So halten Arbeitsthemen auch in den vermeintlichen Feierabend Einzug und private Termine können tagsüber wahrgenommen werden. Interessant hierbei ist, dass die Probanden in Bezug auf Privates vermehrt von z. B. Arzt- oder Handwerkerterminen berichten oder dass teilweise Haushaltspflichten im Homeoffice nebenher erledigt werden können. Die mögliche Vereinbarkeit durch die Vertrauensarbeitszeit scheint die Probanden zu entlasten,

sodass sie bewusst freie Zeit oder auch Urlaub intensiver für tatsächliche Erholung und eine klassische Freizeitgestaltung nutzen können.

I 08: „Das (..) nimmt mir so den Stress. Ja, das ist einfach viel lockerer und einfacher. Da muss ich mir dann nicht so Gedanken machen, wann ich komme und wie lange ich bleiben muss [...].“

I 01: „Homeoffice ist auf jeden Fall eine Arbeit, wo man weniger arbeitet. Das ist so. Aber man kriegt dadurch halt andere Sachen gelöst [...]. Das schwirrt einem aber sonst halt im Kopf herum, wenn man aber irgendwie viel auf Arbeit ist und im Büro [...].“

Damit einhergehend zeigen die Ergebnisse der Analyse, dass die Freiheit und Flexibilität selbstbestimmt zu arbeiten sich auf die Probanden motivierend sowie leistungssteigernd auswirkt (Ahlers 2016: 42). Das Vertrauen, welches der Arbeitgeber durch das Arbeitszeitkonzept suggeriert, scheint zu einer erhöhten Loyalität der Arbeitnehmer zu führen und dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer das ihnen zugeschriebene Vertrauen durch gute Arbeitsleistung widerspiegeln.

I 01: „Also wir haben so viel Freiheit da und das ist aber auch genau das, warum wir halt diesen Job so gut machen und den auch so mögen.“

I 02: „Ich würde sagen, in dem Modell, in dem ich jetzt unterwegs bin, [...] die Flexibilität motiviert mich auch etwas zurückzugeben.“

Diese Motivation als auch das Interesse an den Aufgaben selbst kann unter bestimmten Voraussetzungen zu einem Flow-Erlebnis führen (Kehr 2015: 104 ff.). Die hiermit beschriebene völlige Vertiefung und das Aufgehen in einer Tätigkeit sorgen für ein Glücksgefühl, welches die Selbstverwirklichung fördern kann. Das Einswerden mit der Arbeit kann durch die Vertrauensarbeitszeit, in der keine Grenzen durch festgelegte Arbeitszeiten oder eine Arbeitszeiterfassung gesetzt sind, unterstützt werden.

I 04: „[...] kann man sich halt vollkommen in dieser Arbeit verlieren und das führt dazu, dass man, wenn man Vertrauensarbeitszeit hat, viel mehr arbeitet und viel ausführlicher arbeitet und viel intensiver arbeitet als man eigentlich muss.“

Grundsätzlich soll betont werden, dass es bei der Selbstverwirklichung um die Erfüllung stark differenzierter individueller Bedürfnisse geht. So kann zwar beobachtet werden, dass

die Probanden in ihrer aktuellen Lebensphase eine Selbstverwirklichung in ihrer Arbeit suchen, das Arbeitszeitmodell dabei allerdings nur eine von vielen Rahmenbedingungen darstellt. Neben dem Aufgabeninhalt und -umfang wirken diverse Faktoren wie z. B. Arten der Arbeitsorganisation, Kundenanforderungen, Zielvorgaben, Teamkonstellationen und Vorgesetzte auf die tatsächliche Selbstbestimmung innerhalb der Arbeit ein. Die Vertrauensarbeitszeit kann im besten Fall ein außerordentlich hohes Maß an Flexibilität und Freiheit für die befragten Probanden ermöglichen, die diese nutzen können, um beruflichen Zielen näher zu kommen sowie die Vereinbarkeit von Privatem und Arbeitsleben zu fördern.

4.2 Selbstgefährdung

Während der interpretativen Analyse konnten nicht nur Aspekte zur Selbstverwirklichung durch Vertrauensarbeitszeit festgestellt, sondern ebenso vielfältige Gründe und Ausprägungen von Selbstgefährdung aufgrund von Vertrauensarbeitszeit ermittelt werden.

Ein obligatorisches Element der Vertrauensarbeitszeit stellt die fehlende Arbeitszeitkontrolle durch den Arbeitgeber dar (Erlewein 2000: 54; Haipeter et al. 2002: 363; Hoff 2002: 19). In der Datenanalyse konnte zudem festgestellt werden, dass Mitarbeiter in Vertrauensarbeitszeit häufig auch auf eine individuelle Zeiterfassung verzichten. Dies kann in der Konsequenz dazu führen, dass Beschäftigte ihre Arbeitsstunden aus den Augen verlieren und das Bewusstsein für die im Vertrag festgeschriebene Stundenanzahl sinkt. Vertrauensarbeitszeit begünstigt in diesem Zusammenhang Mehrarbeit, welche in der Regel nicht durch Freizeit ausgeglichen wird, da ohne Nachweis über erbrachte Mehrarbeit selten ein angemessener Überstundenabbau erzielt werden kann.

I 10: „Das sind so die altbekannten Nachteile, die sich daraus ergeben. Man hat halt doch kein Feeling dafür, wie viel man wirklich arbeitet. Und wenn es wirklich hart auf hart kommt, könnte man offiziell nicht sagen, wie viele Stunden man wirklich gearbeitet hat. Das ist so der große Nachteil.“

I 05: „Also gerade wenn man drei Kollegen auf einmal vertritt, dann arbeitet man doch ein bisschen länger und dass da einfach nicht nachgehalten wird, wie viel wirklich länger gearbeitet wird und wie viel Ausgleich man vielleicht kriegen sollte, das sehe ich definitiv als Nachteil.“

Eine fehlende Zeiterfassung impliziert ebenfalls, dass Pausenzeiten nicht mehr erfasst und nachgehalten werden. Auch in diesem Bereich sinkt das Bewusstsein für die (gesetzlich vorgeschriebenen) Pausen, welche zur mentalen sowie körperlichen Erholung beitragen, stark. In der Folge werden Pausen maßgeblich verkürzt oder auf diese sogar, in regelmäßigen Abständen, vollständig verzichtet. Sowohl Mehrarbeit als auch fehlende Pausen begünstigen eine Selbstgefährdung und können zu mentalem Druck, physischen und psychischen Stress sowie verminderter Leistungsfähigkeit führen. Nutzt ein Mitarbeiter Pausen- und Ruhezeiten nicht zur Regeneration, können gesundheitliche Folgen in Form von Übermüdung, Burnout oder anderen Krankheiten auftreten (Krause et al. 2010: 44).

I 10: „Doch, es gibt auch sehr viele (lachen) Momente, wo man dann mal die Pause skippt. Oder mal zwischendurch nur ein paar Nüsse isst, die einem gerade Kraft geben, aber... Also in der Regel halten wir das schon ein, aber es gibt durchaus... Also einmal in der Woche auf jeden Fall, wo man die Pause nicht schafft.“

Darüber hinaus führen die fehlende Zeiterfassung sowie implizite Erwartungen des Arbeitgebers unter Umständen zu einer ständigen Erreichbarkeit, welche die Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben verschwimmen lässt. Ohne das Bewusstsein, seine vertraglich festgelegte Arbeitszeit erfasst und erfüllt zu haben, sind Mitarbeiter auch zu untypischen Zeiten erreichbar und agieren aus ihrem Feierabend heraus. Ein Aufweichen der Grenzen ist besonders dann gefährdend, wenn negative Gefühle und Stresserleben eines Lebensbereiches in den anderen übertragen werden (Judge/Illies 2004: 661 ff.; Williams/Alliger 1994: 837 f.). Die Probanden gaben an, auch außerhalb der Arbeitszeit für den Arbeitgeber erreichbar zu sein und sich nach der Arbeit gedanklich schlecht von beruflichen Problemen lösen zu können. Besonders kritisch ist zu vermerken, dass die Probanden beschrieben, auch im Urlaub für den Arbeitgeber erreichbar zu sein. Eine Regeneration vom Arbeitsalltag kann unter diesen Umständen nicht mehr vollständig gewährleistet werden und gesundheitliche Nachteile zur Folge haben.

I 06: „[...] wenn dann eine Führungskraft abends um halb acht anruft, dann überlegt man: Hmm, bin eigentlich im Feierabend, aber. Oder wenn eine E-Mail aufpoppt von der Bereichsleitung, eigentlich bin ich im Feierabend, aber. Und das sind somit die verschwimmenden Grenzen im Stück weit.“

I 12: „Natürlich denke ich zuhause weiter über diese Themen nach. Also wenn irgendetwas nicht läuft oder ich weiß, wir haben ein Problem in der Firma oder und wenn es nur ist, ich muss für den Kunden noch irgendetwas fertigmachen, das kann ich ja nicht einfach auf meinem Schreibtisch liegen lassen.“

I 10: „Also im Urlaub will ich nicht erreichbar sein, aber ich bin es trotzdem. Also wenn es brennt, dann bin ich da.“

Auch implizite Erwartungen von den Kollegen haben einen weitreichenden Einfluss auf die Länge und Verteilung der Arbeitszeit. So berichten die Probanden von inoffiziellen Arbeitszeitregelungen, bei denen Kollegen sich untereinander hin zu bestimmten Kommen- und Gehen-Zeiten sowie der Erbringung von Mehrarbeit steuern. Entgegen der Annahme, dass Vertrauensarbeitszeit eine durchweg hohe Selbstbestimmtheit ermöglicht, sprechen die Probanden auch von einer verminderten Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitverteilung, was ihren Handlungs- und Gestaltungsspielraum eingrenzt und sich mental belastend auswirkt.

I 02: „[...] die Kollegen sind auch immer recht früh da und ich merke schon, dass es mich dazu anhält, auch nicht zu spät zu kommen.“

I 10: „Es gibt vielleicht die Regel, es ist eher so unausgesprochenes Gesetz, dass eigentlich 40 Stunden fast schon unanständig wenig sind. [...] Also das wäre vielleicht so eine ungeschriebene Regel, dass eher so die Erwartung ist, neun bis zehn Stunden zu arbeiten.“

I 07: „Aber letztendlich kann man sich nicht davon loslösen, was gerade im Büro oder in der Arbeit los ist. Es ist natürlich schon ein sehr flexibles Modell, aber es ist halt leider vor allem eine Flexibilität, die sich nach den Bedürfnissen des Unternehmens richtet und weniger nach den eigenen Anforderungen, was Flexibilität angeht.“

Ein weiteres Phänomen der Vertrauensarbeitszeit stellt die verstärkte Ergebnisorientierung dar. So wird Arbeitsleistung nicht mehr mittels der tatsächlichen Arbeitszeit, sondern insbesondere anhand des erbrachten Outputs bewertet (Fietze et al. 2014: 2; Haipeter et al. 2002: 364). Mitarbeiter können sich durch die fehlende Zeiterfassung nicht mehr auf die zeitlich erbrachte Arbeitsleistung berufen und neigen dazu übermäßige Mehrarbeit zu leisten, um gute Arbeitsergebnisse vorweisen zu können. Zudem berichten die Probanden, auch krank zu arbeiten, um zumindest einen Teil der Arbeitsleistung weiterhin zu erbringen. Dies stellt eine stark gesundheitsschädigende Form der Selbstgefährdung dar.

I 11: „Ja, weil man schon den Anspruch hat, dass man das, was man auf dem Tisch liegen hat, oder was zum bestimmten Zeitpunkt fertig sein muss, dass das eben auch fertig ist und ja das impliziert eigentlich, dass man dann Mehrarbeit leistet.“

I 08: „Also wenn ich so ein bisschen krank bin, dann versuche ich schon auch zu kommen oder bei uns ist es dann auch so, dass viele Leute sagen, ja ich mache morgen Homeoffice, was vielleicht auch nicht ganz so richtig ist, wenn sie krank sind, aber Hauptsache man hat etwas geschafft.“

Die durch unterschiedliche Faktoren hervorgerufene Mehrarbeit führt nicht nur zu mentalem Druck, erhöhtem Stressempfinden und fehlender Selbstbestimmtheit, sondern begünstigt zudem, dass das private soziale Umfeld durch die übermäßige Arbeitszeit nicht mehr aktiv gepflegt werden kann. Außerdem berichten Probanden, dass sie sich nach der Arbeit kraftlos fühlen und das Bedürfnis nach sozialen Kontakten zum Erliegen kommt. Kritisch ist hierbei, dass soziale Beziehungen gerade in Zeiten von Überforderung Unterstützung bieten (Haubl/Voß 2009: 5; Krause 2007: 242 ff.). Das soziale Umfeld kann bei einer etwaigen Vernachlässigung nicht im ausreichenden Maße Rückhalt bieten, um einer Selbstgefährdung entgegenzuwirken.

I 10: „Ich erlebe natürlich auch, dass mein soziales Umfeld, Freunde, Familie, Freundin, was das angeht, auch stark zurückgeht, die Interaktion. Also ich habe gar nicht die Zeit zurückzuschreiben.“

I 03: „Und wenn die Zeit dann vorbei ist, dass man dann einfach... Merkt man, man ist wirklich fertig. Also wenn man das ein halbes Jahr oder so macht, dann merkt man schon, man hat keine Lust mehr irgendwie sich am Wochenende mit Leuten zu treffen, man (.) hat überhaupt keine Lust mehr irgendwie zu... Selbst zu telefonieren, also man hat überhaupt keine Lust mehr auf soziale Kontakte [...].“

Es wird deutlich, dass vielfältige Einflussfaktoren der Vertrauensarbeitszeit eng miteinander verbunden sind und diese zu selbstgefährdenden Situationen und Verhaltensweisen führen. Wie bereits im theoretischen Teil zur Selbstgefährdung (Kapitel 2.3) beschrieben, hängt es von den persönlichen Fähigkeiten und der Bereitschaft der Individuen ab, inwiefern die Grenzen zwischen Privat- und Erwerbsleben aufrechterhalten werden und eine gesunde Balance der Lebenswelten ermöglicht wird. Es ist daher unabdingbar, dass Individuen einen ausgeprägten Selbstschutz aufweisen, um selbstgefährdende Verhaltensweisen innerhalb der Vertrauensarbeitszeit eigenständig zu unterbinden.

4.3 Spannungsfeld

Zu dem im Fokus der Forschungsfrage stehenden Spannungsfeld zwischen Selbstverwirklichung und Selbstgefährdung konnten durch die vorliegende Untersuchung die nachfolgenden Ergebnisse festgehalten werden. Bezugnehmend auf die Ausführungen in Kapitel 4.1 und 4.2 kann beobachtet werden, dass Probanden sowohl von Selbstverwirklichung als auch von Selbstgefährdung berichten und dass die Vertrauensarbeitszeit in einem direkten Zusammenhang hierzu stehen kann. Während manche Antworten nur einem der Konstrukte zugeordnet werden konnten, wurden auch Aussagen identifiziert, die für einen Übergang bzw. paralleles Vorkommen der beiden Konstrukte sprechen.

Ein hoher Arbeitseinsatz verbunden mit Mehrarbeit nimmt für die Befragten positiv Einfluss auf die Realisierung ihrer beruflichen Ziele. Dies kann z. B. das Erreichen eines nächsthöheren Karriereschrittes, aber auch die Erfüllung der eigenen Ansprüche an die Arbeit sein. Im ersten Falle scheint eine Selbstgefährdung langfristig zu Selbstverwirklichung zu führen, während im zweiten Falle die Phänomene auch zeitgleich zu beobachten wären. Um die Ziele zu erreichen, wird bewusst über die laut Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitszeit hinaus gearbeitet und potentiell eine Selbstgefährdung in Kauf genommen.

I 10: „Das sind einfach Themen oder einfach Zeiten, wo du in dich investierst, um einfach mehr Wissen aufzubauen und um einfach mehr leisten zu können und die Extrameile gehen zu können, um dich hervorzuheben von der Menge [...].“

I 02: „Und ich glaube auch, dass die Möglichkeit mehr zu arbeiten sich positiv auf diese [beruflichen] Ziele auswirkt, ja.“

I 04: „Ich glaube, meine grundsätzlichen Arbeitsaufträge könnte ich in der normal vorgegebenen Arbeitszeit schaffen, (..) dann würden sie aber meinem Anspruch an Qualität nicht entsprechen.“

Einige Probanden beschreiben, dass Mehrarbeit für sie selbstverständlich ist. Sie stellen aber auch fest, dass insbesondere Phasen von hoher Arbeitsbelastung sich auf ihr physisches und psychisches Wohlbefinden auswirken. Die mangelnde Rücksicht auf die eigene Gesundheit wird häufig damit gerechtfertigt, dass es sich um begrenzte Zeiträume handelt. Fraglich ist jedoch, ob den beschriebenen Hochphasen auch tatsächlich Zeiten mit einer geringeren Arbeitsbelastung folgen.

I 06: „Also Hochphase heißt wirklich 50 Stunden plus die Woche und da nein... Das kann man über einen gewissen Zeitraum gerne machen, aber ab einer gewis-

sen Anzahl pro Woche ist es nicht mehr gesund und kann ich auch nicht stemmen und will ich auch nicht.“

I 05: „Über ein, zwei Wochen, finde ich, kann man das ganz gut machen, dass man unter Volldampf arbeitet und danach merke ich, dass ich wirklich erschöpft bin und auch am Wochenende die Arbeit nicht mehr aus dem Kopf kriege und teilweise dann auch am Wochenende noch einmal arbeite.“

I 07: „Ja also ich glaube im ersten Moment merkt man das nicht und ist vielleicht auch begeistert dabei einige Zeit lang. Also es ist ja auch so, dass einen die Arbeit schon auch interessiert, sie ist abwechslungsreich, hat schon spannende Aspekte einfach. [...] aber natürlich kann das dann auch irgendwann umschlagen in empfundenen Stress, was dann auch mir persönlich auffällt, dass ich dann auch einfach emotional irgendwie da in der Arbeit verhaftet bin und mein Seelenleben daneben so ein bisschen verkümmert.“

Gleichzeitig konnte in der Analyse beobachtet werden, dass die Probanden wiederholt davon berichten, gerade unter Stress und hoher Arbeitsbelastung besonders gute Leistungen zu erbringen, sehr gerne zu arbeiten und effizienter zu sein. Die vorhandene Kompetenz zur Selbstorganisation und der gegebene Handlungsspielraum scheinen eine entscheidende Rolle dabei zu spielen, ob die Probanden eine hohe Belastung als kritisch oder positiv und leistungssteigernd empfinden.

I 08: „Ich mag es unter Stress zu arbeiten. Ich kriege die Krise, wenn ich nichts zu tun habe. Jetzt auch gerade, wenn da so ein bisschen weniger ist, dann schiebe ich das noch immer mehr vor mir hin, obwohl ich eigentlich sowieso schon nichts zu tun habe und wenn ich im Stress bin, dann macht mir das viel mehr Spaß, [...]“

I 04: „[...] positiver Stress ist für mich etwas, dass ich unter Strom stehe, bin ich fokussiert, dann konzentriere ich mich, dann denke ich sehr rational und (.) denke auch auf eine andere Art auf Weise lösungsorientiert und analytisch und schaffe dann sehr viel, dann ist es ein gutes Gefühl, auch diesen Druck weiterhin beizubehalten, weil das mich persönlich dazu bringt, gute Arbeit zu machen. [...] Das ist für mich positiver Stress, also sprich unter Druck zu stehen, aber dabei (.) das gerne zu machen.“

Es kann festgehalten werden, dass die Probanden oftmals eine hohe Arbeitsbelastung als festen Teil ihres Arbeitslebens sehen und diesen nicht unbedingt als negativ wahrnehmen. Vielmehr wirkt es, als wenn hiermit eine verstärkte Fokussierung auf die Arbeit stattfindet, die die Probanden teils bewusst suchen und damit auf ihre individuellen Bedürfnisse sowie persönlichen Ziele im Berufsleben eingehen. Eine Verausgabung und damit auch Selbstgefährdung wird im Austausch dafür hingenommen. Während einzelne Befragte sich ihrem

selbstgefährdenden Verhalten bewusst sind, wird dieses häufig auch erst später wahrgenommen oder von den Probanden gar nicht als solches erkannt.

Die Analyse lässt darauf schließen, dass ein Übergang von der Selbstverwirklichung zur Selbstgefährdung und umgekehrt möglich sein kann. Die Vertrauensarbeitszeit birgt dabei gleichermaßen Chancen wie auch Risiken. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit selbstbestimmt zu gestalten, führt dazu, dass Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit und bei der Verwirklichung ihrer Ziele freier agieren können. Dies kann jedoch auch dazu führen, dass dieselben Mitarbeiter sich hierbei über die Maßen verausgaben und selbstgefährden. Die Vertrauensarbeitszeit kann dies unterstützen, da es gerade durch die Selbstbestimmtheit keine formalen Grenzen, wie z. B. feste Arbeitszeiten, gibt. Weiter lässt sich aus den Ergebnissen ableiten, dass Mitarbeiter in Phasen, in denen sie sich selbstgefährden, ein Ausmaß von Selbstverwirklichung empfinden können bzw. durch eine bewusste Selbstgefährdung erst bestimmte Ziele zu erreichen meinen.

4.4 Weiterführende Ergebnisse

Neben den für die Beantwortung der Forschungsfrage relevanten Ergebnissen wurden weitere interessante Erkenntnisse über die Lebenswirklichkeit der Vertrauensarbeitszeit generiert, welche im Folgenden vorgestellt werden.

Wie bereits in der Darstellung der Forschungsergebnisse zur Selbstgefährdung erwähnt, ist es für Mitarbeiter in Vertrauensarbeitszeit von hoher Relevanz, eigenständig Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zu ziehen und diese, zumindest teilweise, aufrechtzuerhalten. Die hierfür erforderlichen Kompetenzen und Selbstschutzmechanismen sind jedoch selten bereits bei Eintritt in die Berufswelt vorhanden, sondern werden erst im Zeitverlauf anhand von Erfahrungen erlangt. Durch den Wunsch, sich eine gute berufliche Ausgangssituation zu schaffen sowie den Erwartungen des Arbeitgebers gerecht zu werden, erleben viele junge Mitarbeiter Überarbeitung und eine Vernachlässigung des sozialen Umfeldes. Die Vertrauensarbeitszeit setzt hier keine zeitlichen Grenzen, sodass Berufseinsteiger und jüngere Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit besonders gefährdet sein können. Häufig findet erst nach negativen Erfahrungen und Schlüsselmomenten eine Selbstreflexion statt, welche Selbstschutzmechanismen und Kompetenzen zur Grenzziehung hervorbringt. In der Konsequenz agieren die Mitarbeiter selbstbestimmter und trauen sich, auch entgegen der Arbeitgeberinteressen ihre Bedürfnisse anzubringen. Folglich kann angenommen wer-

den, dass Beschäftigte mit einem ausgeprägten Selbstschutz der eigenen Gesundheit einen höheren Stellenwert einräumen, was maßgeblich zur Verminderung von selbstgefährdendem Verhalten beiträgt.

I 05: „Und auch einfach gerade in der Anfangsphase, als ich hier angefangen habe, habe ich immer viel mehr gemacht, weil ich dachte, ich muss ja mich erst einmal beweisen und ich kann ja nicht nur so viel arbeiten, wie im Vertrag drinsteht.“

I 03: „Als ich angefangen habe zu arbeiten vor fünf, sechs Jahren hatte ich auch Vertrauensarbeitszeit [...] und damals habe ich es halt genau in der falschen Richtung gemacht, das heißt die Woche ging immer auf 50, 60 Stunden zu (.) und ich habe halt gemerkt, wie das Privatleben dadurch einfach gelitten hat, weil man auch am Samstag mal gearbeitet hat und dann mal länger und (.) eigentlich selten dieses weniger gemacht hat (.) und deswegen bin ich jetzt an dem Punkt angekommen, an dem ich sage, wenn ich einen 40 Stunden Vertrag habe, dann mache ich auch das und dann höre ich auf.“

Einen weiteren wesentlichen Einfluss auf die Lebenswirklichkeit in Vertrauensarbeitszeit macht die Planbarkeit des Arbeitsalltages aus. So betonen die Probanden, dass Mehrarbeit oftmals maßgeblich aus einer Unvorhersehbarkeit der Arbeit hervorgeht. Dies ist besonders in Beratungsberufen sowie bei Projektarbeit der Fall, da dort neben dem Arbeitgeber auch der Kunde als Stakeholder beachtet werden muss.

I 06: „Wir haben unsere Projekt-Peaks und dann geht es wieder runter in der Planungszeit, da ist es ganz schwer zu sagen in hohen Projektphasen und wenn du viel auf dem Schirm hast, reicht die Arbeitszeit bei weitem nicht aus. Es gibt aber auch Phasen, wo man nicht zu viel hat, aber wo man damit auch gut auskommt.“

I 05: „(lachen) Das ist halt eine unheimlich projektgetriebene Abteilung. Das heißt es wird ziemliche Hochs geben und dann auch wieder Phasen, wo es ruhiger wird und, das was ich gehört habe, sitzt man dann da auch mal von 8 bis 23 Uhr und auch am Wochenende, weil es eben so projektgetrieben ist.“

Während in einem Job mit Zeiterfassung die auftretende Mehrarbeit durch die maximale Arbeitszeit eingegrenzt wird und ein Ausgleich vorgesehen ist, haben Mitarbeiter in Vertrauensarbeitszeit dahingehend keine Rahmenbedingungen, auf die sie sich berufen können. So findet ein Freizeitausgleich nach einem Projekthoch unter anderem aus den in Kapitel 4.2 genannten Gründen nur selten statt. Mitarbeiter in Vertrauensarbeitszeit scheinen daher eine höhere Belastung als Arbeitnehmer mit einer Zeiterfassung zu erfahren. Die auftretende Unplanbarkeit führt zudem zu einer Fremdbestimmtheit des Arbeitsalltages,

was einen negativen Einfluss auf die Selbstverwirklichung nehmen kann. Nicht nur der berufliche Alltag, auch das Privatleben wird durch unvorhersehbare Aufgaben und Arbeiten beeinflusst. So geben die Probanden an, dass das soziale Umfeld sich an die Unplanbarkeit des Arbeitsalltages anpassen muss. Auch die Einhaltung von regelmäßigen Terminen oder Hobbys wird als kritisch angegeben. Es wird deutlich, dass der Einflussbereich der Arbeit weit über die berufliche Lebenswelt hinausgeht und deutliche Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung hat. Neben dem Mitarbeiter selbst muss auch das soziale Umfeld eine hohe Akzeptanz gegenüber dieser Art zu Arbeiten aufbringen, um mit der Unplanbarkeit der Vertrauensarbeitszeit umzugehen.

I 04: „[Da] sehe ich eigentlich nur den Nachteil bei anderen Personen und Personen, die mit mir planen wollen, denn ich kann nie eine feste Zeit festlegen, wann ich fertig bin.“

I 04: „Für Leute, die zeitorientiert sind und feste Hobbys haben, privat sehr strikte Termine haben, die nah am Feierabend... an dieser typischen Feierabendzeit von 18:00 Uhr liegen... sehe ich große Nachteile.“

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Forschungsfrage anhand des generierten Interviewmaterials erstmalig bearbeitet und erkenntnisreiche Ergebnisse hervorgebracht werden konnten. Darüber hinaus konnten weitere interessante Aussagen erfasst werden, welche zusätzliche Anreize für die zukünftige Forschung bieten.

5 Fazit

Im abschließenden Kapitel dieser Forschungsarbeit erfolgt zunächst eine Zusammenfassung der Ergebnisse. Anschließend werden die methodischen sowie inhaltlichen Limitationen der Untersuchung betrachtet. Weiter wird ein Ausblick für die Wissenschaft gegeben und Implikationen für die Praxis abgeleitet.

Für die vorliegende Forschungsarbeit wurde das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit in den Fokus gestellt. Hierbei wurde die Forschungsfrage „*Vertrauensarbeitszeit – Chance auf Selbstverwirklichung und / oder Tor zur Selbstgefährdung?*“ untersucht. Unter Anwendung von qualitativen Forschungsmethoden wurden 12 problemzentrierte Einzelinterviews durchgeführt und die erhobenen Daten anhand der Inhaltsanalyse nach Mayring in Bezug auf die Forschungsfrage analysiert. Die gewonnen Ergebnisse zeigen, dass sowohl

das Konstrukt der Selbstverwirklichung wie auch der Selbstgefährdung in einem Zusammenhang mit der Vertrauensarbeitszeit stehen kann. So bietet die Vertrauensarbeitszeit mit der Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung durchaus die Chance zur Selbstverwirklichung, da hiermit die Erreichung von beruflichen Zielen, die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben und das Streben nach der Erfüllung von privaten Bedürfnissen unterstützt werden kann. Gleichzeitig können diese Selbstbestimmtheit und fehlende formale Grenzen, wie feste Arbeitszeiten oder eine Arbeitszeiterfassung, eine Selbstgefährdung fördern. Weiter konnte aus den Ergebnissen abgeleitet werden, dass scheinbar ein fließender Übergang beider Konstrukte möglich ist und das Streben nach Selbstverwirklichung zu Selbstgefährdung sowie umgekehrt führen kann. Darüber hinaus wurden Erkenntnisse generiert, wonach Mitarbeiter oftmals erst nach negativen Erfahrungen bewusst lernen Grenzen zu ziehen, eine stärkere Achtsamkeit für sich an den Tag legen und damit einen höheren Selbstschutz aufweisen. Als ebenfalls weiterführendes Ergebnis zeigte sich, dass die Planbarkeit der Arbeit starke Auswirkungen über den Arbeitsalltag hinaus auf das Privatleben von Mitarbeitern hat. Die Herausforderung auf wechselnde Anforderungen zu reagieren, in Projekten zu arbeiten und Kundenwünschen gerecht zu werden, kann das Privatleben und das soziale Umfeld der Mitarbeiter direkt beeinflussen.

Die vorliegenden Ergebnisse als auch die Forschungsarbeit selber sollen im Folgenden reflektiert und methodische sowie inhaltliche Limitationen angeführt werden. Aufgrund des gemäß der Literaturrecherche geringen Forschungsstandes bot sich eine qualitative Untersuchung an, um einen ersten tiefergehenden Einblick in das Forschungsfeld zu erhalten. Auch wenn die Forschungsgruppe unterschiedliche Kenntnisse in der qualitativen Forschung aufwies und insbesondere der Grad der Vorerfahrung in der Interviewdurchführung differierte, konnte dies durch eine intensive gemeinsame Zusammenarbeit bei der Erstellung des Forschungsdesigns ausgeglichen werden. Über die Tandem-Konstellation bei der Interviewdurchführung konnte zudem ein schneller Lernfortschritt erzielt werden. Durch den Wechsel von Einzel- und Kleingruppen-Arbeitspaketen sowie dem gemeinschaftlichen Arbeiten in der gesamten Forschungsgruppe wurde zum einen ein effizientes Arbeiten gefördert und zum anderen insbesondere die Intersubjektivität und eine stetige Reflexion gewährleistet. Weiter wurde mittels einer durchgehend detaillierten Beschreibung der Vorgehensweise und der einzelnen Arbeitsschritte die Transparenz der Forschungsarbeit gesichert. Eine Allgemeingültigkeit der Ergebnisse ist allein aufgrund der Art und des Umfangs der Forschungsarbeit nicht gegeben. Bei der Auswahl der Interviewteilnehmer wurde

zwar z. B. auf ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet und eine bewusste Einschränkung anhand des Alters vorgenommen, es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass mit anderen Probanden abweichende Ergebnisse generiert worden wären. Die Rekrutierung von Teilnehmern innerhalb einer ähnlichen Lebensphase über ihr Alter erwies sich nur als teilweise erfolgreich. So befinden sich einige Probanden noch in ihren ersten Berufsjahren nach Abschluss ihrer Ausbildung, während andere schon auf mehrjährige Berufserfahrung zurückblicken und in leitenden Positionen tätig sind. Die Selektion danach, dass die Probanden noch keine eigenen Kinder haben, schien zuträglich, da die Mehrzahl der Probanden eine Familiengründung als klar andere Lebensphase definierte. Weiter wurden für die jeweils gelebte Vertrauensarbeitszeit sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen identifiziert, was bei der Interpretation der Datenanalyse zu berücksichtigen war. Das Konstrukt der Selbstverwirklichung stellt zudem in Teilen ein stark unbewusstes Phänomen dar, wodurch es insbesondere im Umfang der vorliegenden Forschungsarbeit schwierig war, dieses umfassend zu erheben.

Als Ausblick für die Wissenschaft ergeben sich aus der vorliegenden Untersuchung weitere Forschungsfelder. So ist das Konstrukt der Selbstverwirklichung ein ergiebiges Forschungsobjekt, welches im anhaltenden Wandel zur Wissensgesellschaft einen immer höheren Stellenwert einzunehmen scheint. Die für die vorliegende Untersuchung gewählte Zielgruppe sprach hauptsächlich von beruflichen Zielen, betonte jedoch auch, dass sie sich in zukünftigen Lebensphasen eine Verschiebung hin zur Fokussierung des Privat- und Familienlebens vorstellen könnte. Ob und inwieweit Vertrauensarbeitszeit in anderen Lebensphasen zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben beiträgt und wie eine Selbstverwirklichung in diesen unterstützt werden kann, stellt ein weiteres interessantes Forschungsfeld dar. Auch ist das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit, gegebenenfalls gerade aufgrund seiner vielfältigen Ausgestaltung, nachwievor weitgehend unerforscht. Hier könnte eine umfangreiche quantitative Erhebung interessante Erkenntnisse in Bezug auf den Einfluss der unterschiedlichen Rahmenbedingungen geben. In der vorliegenden Forschungsarbeit wurden von den Interviewprobanden Begriffe wie eventuelle Kern- oder Rahmenarbeitszeiten, Mehrarbeit sowie Überstunden verschieden ausgelegt. Auch ist das Bewusstsein für maximale Arbeitszeiten, Ruhezeiten oder Pausenregelungen unterschiedlich ausgeprägt. Eine Untersuchung innerhalb einer Organisation wäre lohnenswert, um zumindest die betrieblichen Einflüsse einheitlich zu halten. Für die vorliegende Untersuchung wurden fünf Consultants interviewt. Diese gaben mehrheitlich an, dass ihr Beruf in

keinem anderen Arbeitszeitmodell auszuüben wäre. Auch unter Berücksichtigung der besonderen Konstellation eines Beratungsverhältnisses, in dem der Mitarbeiter sich gleichzeitig an den Vorstellungen seines Arbeitgebers und denen des oftmals wechselnden Kunden orientiert, kann die Beratungsbranche ein gesondertes Forschungsfeld darstellen. Weiter ist zu überprüfen, ob sich Ergebnisse der vorliegenden Forschungsarbeit auch auf andere Arbeitszeitmodelle übertragen lassen. So sind z. B. Aussagen der Probanden zu Erwartungen der Vorgesetzten oder Kollegen auch unabhängig von der Vertrauensarbeitszeit denkbar. Weiter scheinen mobile Endgeräte einen maßgeblichen Einfluss auf die Entgrenzung von Privat- und Arbeitsleben zu haben. Es ist zu vermuten, dass dies auch in vielen anderen Arbeitszeitmodellen beobachtet werden kann. Eine Untersuchung der Vor- und Nachteile von mobilen Endgeräten im Arbeitskontext könnte ebenfalls in Bezug auf die beiden Konstrukte der Selbstverwirklichung und der Selbstgefährdung erkenntnisreiche Ergebnisse hervorbringen. Zudem wäre weitere Forschung zu Personeneigenschaften von Mitarbeitern in Vertrauensarbeitszeit wünschenswert. Hierbei könnte erforscht werden, ob bestimmte Personeneigenschaften das Risiko zur Selbstgefährdung vermindern oder erhöhen bzw. inwieweit diese Einfluss auf ein Streben nach Selbstverwirklichung nehmen.

Die vorliegenden Ergebnisse mit den sich daraus ergebenden Implikationen für die Praxis können sowohl für Mitarbeiter selbst, für die Unternehmensvertretung und auch für Mitarbeiter im Human Resource Management von großem Interesse sein. Grundsätzlich erlaubt die Forschungsarbeit ein tieferes Verständnis der Lebenswirklichkeit von Mitarbeitern in Vertrauensarbeitszeit und der möglichen Auswirkungen auf die Konstrukte der Selbstverwirklichung und Selbstgefährdung. Die Möglichkeit, selbstbestimmt zu arbeiten und damit auch ein Streben nach Selbstverwirklichung zu ermöglichen, scheint sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit und -motivation auszuwirken, wobei diese Variablen wiederum eng mit einer Mitarbeiterbindung sowie der Arbeitgebermarke verbunden sind. Dem entgegenstehend ist die Selbstgefährdung zu sehen. Auch wenn für den Arbeitgeber durchaus kurzfristig positive Effekte von selbstgefährdendem Verhalten der Mitarbeiter vorstellbar sind, wie z. B. weniger Fehlzeiten durch Krankheit, unbezahlte Mehrarbeit oder ein höherer Output, ist anzunehmen, dass mittel- und langfristige Folgen für das Unternehmen negativ zu bewerten sind. So kann es beispielsweise zu längeren Ausfällen durch eine umfangreiche Rehabilitation, erforderlichen Krankheitsvertretungen oder auch Kündigungen führen. Allein die damit erforderliche Neubesetzung übersteigt aus Kosten- sowie Ressourcensicht die möglicherweise kurzfristig positiven Folgen der Selbstgefährdung. Ähnlich verhält es

sich bei dem Mitarbeiter selbst. Erfolgt eine (interessierte) Selbstgefährdung gerade zum Zwecke der Erreichung verschiedener Ziele, so setzt der Mitarbeiter dafür sein physisches und psychisches Wohlbefinden und damit langfristig seine Gesundheit aufs Spiel.

Dem Arbeitgeber obliegen Fürsorge- und Sorgfaltspflichten gegenüber seinen Mitarbeitern. Diese sind besonders in der Vertrauensarbeitszeit schwierig einzuhalten, gleichwohl aber von großer Bedeutung. Maximale Arbeitszeiten, Pausen- oder besonders Ruhezeitenregelungen finden laut den Befragten häufig unzureichende Beachtung. Auch wenn sich hier die Frage stellt, inwiefern diese Bestimmungen noch zu der heutigen Arbeitswelt passen und jede Reglementierung auch eine Einschränkung im selbstbestimmten Arbeiten bedeutet, darf hierbei nicht vergessen werden, dass die vom Gesetzgeber vorgegebenen Bestimmungen zum Schutz des Arbeitnehmers aufgestellt wurden. Es gilt daher das Bewusstsein für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Vertrauensarbeitszeit zu stärken. Hierbei übernimmt die Führungskraft, Mitarbeiter im HR-Bereich sowie die gelebte Unternehmenskultur eine wichtige Rolle.

Die Unternehmensvertretung sollte weiter darauf achten, dass Vertrauensarbeitszeit nicht einseitig vorteilhaft gelebt wird. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass die Flexibilität der Vertrauensarbeitszeit oftmals insbesondere zugunsten des Arbeitgebers gelebt wird. So wird der Arbeitseinsatz an den Anforderungen der Organisation ausgerichtet und die Bedürfnisse des Mitarbeiters regelmäßig diesen untergeordnet. Zudem scheint es wichtig, daran zu arbeiten, dass das Modell der Vertrauensarbeitszeit keine leere Hülle ist. Die Verantwortung hierfür tragen alle Mitarbeiter der Organisation, wobei Führungskräften mit ihrer Vorbildfunktion eine besondere Bedeutung zukommt. Es ist zu vermeiden, dass allein aufgrund von informellen Einschränkungen oder Erwartungen von Kollegen und Vorgesetzten Mitarbeiter ihre Vertrauensarbeitszeit nicht selbstbestimmt leben können (Kapitel 4.2). Hieran anknüpfend wären unter anderem Trainings denkbar, die über klassisches Zeitmanagement hinausgehen. In der Personalentwicklung könnte dies bedeuten, dass z. B. ein achtsames Umgehen mit sich selbst und ein Identifizieren der eigenen Bedürfnisse trainiert werden. Auch ein Teamtraining, welches das gemeinsame Arbeitsverständnis hinterfragt und gegenseitige Toleranz sowie Unterstützung fokussiert, kann förderlich sein. Vorstellbar wäre auch die Einführung von Mentoring-Programmen. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass der verantwortungsvolle Umgang mit Vertrauensarbeitszeit oftmals eine Folge von negativen Erfahrungen und Neuorientierung ist (Kapitel 4.4). Das Teilen von Erfahrungen kann Berufseinsteigern oder Wechslern in die Vertrauensarbeitszeit gegeb-

nenfalls vor ähnlichen Fehler bewahren. Hierbei können Mitarbeiter im HR-Bereich in der alltäglichen Personalbetreuung als Austauschpartner einen wichtigen Beitrag leisten und bei der Vermittlung unterschiedlicher Interessen unterstützen.

Für Mitarbeiter selbst kann die vorliegende Forschungsarbeit einen Anreiz bieten, das eigene Arbeiten bewusst zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen, welche Verhaltensweisen der persönlichen Verwirklichung dienlich sind und ob bei ihnen selbstgefährdendes Verhalten vorliegt. Auch bei der Personalauswahl sollte bereits darauf geachtet werden, dass Bewerber ein ausreichendes Maß an Selbstreflexion und -organisation aufweisen, um erfolgreich in der Vertrauensarbeitszeit zu agieren. Letztendlich kommt es auf die Kompetenzen sowie Erfahrungen eines jeden Mitarbeiters an, ob und in welchem Ausmaß Vertrauensarbeitszeit in den vorgefundenen Rahmenbedingungen zu Selbstverwirklichung und / oder Selbstgefährdung führen kann.

6 Literaturverzeichnis

- Ahlers, E. (2010): Arbeit und Gesundheit in schwierigen Zeiten. Ergebnisse der PARGEMA/WSI-Betriebsrätebefragung, in: Schröder, L. / Urban, H. J. (Hrsg.), *Gute Arbeit 2010. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften*, Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, 331-362.
- Ahlers, E. (2016): *Leistung(sdruck), Arbeitssystem und Gesundheit. Eine quantitative empirische Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragungen zu ergebnisorientierten Arbeitssystemen. Sozialpolitische Schriften*, Band 93, Berlin: Duncker & Humboldt.
- Alemann, H. v. (1977): *Der Forschungsprozess: Eine Einführung in die Praxis der empirischen Sozialforschung*, Stuttgart: Teubner.
- Ashforth, B. E. / Kreiner, G. E. / Fugate, M. (2000): All in a day's work: Boundaries and micro role transitions, in: *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Baumann, Z. (2005): *Work, Consumerism and the New Poor*, Buckingham: Open University Press.
- Bennet, S. / Maton, K. / Kervin, L. (2008): The 'digital natives' debate: A critical review of the evidence, in: *British Journal of Educational Technology*, 39(5), 775-786.
- BKK Bundesverband (2010): BKK Gesundheitsreport 2010. Gesundheit in einer älter werdenden Gesellschaft, [online] https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport/fruehere_gesundheitsreporte/BKK-Gesundheitsreport_2010.pdf [11.02.2018]
- Böhne A. / Breutmann N. (2012): Flexibilisierung der Arbeitswelt aus Unternehmenssicht: Chancen und Risiken für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in: Badura, B. / Ducki, A. / Schröder, H. / Klose, J. / Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012*, Berlin: Springer Verlag, 23-27.
- Büssing, A. / Seifert, H. (1999): *Die Stechuhr hat ausgedient. Flexible Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen*, Berlin: edition sigma.
- Clark, S. C. (2000): Work/family border theory: A new theory of work/family balance, in: *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cooper, C. L. (1998): The changing nature of work, in: *Community, Work & Family*, 1(3), 313-317.
- DAK (2013): DAK-Gesundheitsreport 2013, [online] <https://www.dak.de/dak/download/vollstaendiger-bundesweiter-gesundheitsreport-2013-1318306.pdf> [12.01.2018]
- Dettmers, J. / Bamberg, E. (2014): Rufbereitschaft als erweiterte Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit, in: Fietze, S. / Keller, M. / Friedrich, N. / Dettmers, J. (2014): *Rufbereitschaft. Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft*, München: Rainer Hampp Verlag, 151-174

Deutscher Bundestag (2018): Flexibles Arbeiten in Deutschland, [online]
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/005/1900506.pdf> [27.02.2018].

Dresel, M. / Lämmle, L. (2017): Motivation, in: Götz, T. (Hrsg.): *Emotion, Motivation und selbstreguliertes Lernen*, 2. Auflage, Paderborn: Verlag Ferdinand Schöningh.

Ducki, A. / Greiner, B. (1992): Gesundheit als Entwicklung von Handlungsfähigkeit. Ein „arbeitspsychologischer Baustein“ zu einem allgemeinen Gesundheitsmodell, in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36(4), 184-189.

Erlewein, M. (2000): Vertrauensarbeitszeit – die Lösung aller Arbeitszeitprobleme, in: *Angewandte Arbeitswissenschaften: Zeitschrift für die Unternehmenspraxis*, 164, 53-69.

Fietze, S. / Keller, M. / Friedrich, N. / Dettmers, J. (2014): Einleitung: Rufbereitschaft und das Projekt „Flexibilität und Verfügbarkeit durch Arbeit auf Abruf“ (RUF), in: Fietze, S. / Keller, M. / Friedrich, N. / Dettmers, J. (Hrsg.), *Rufbereitschaft. Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft*, München: Rainer Hampp Verlag, 1-6.

Flecker, J. (2017): *Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung*, Stuttgart: UTB GmbH.

Gajendran, R. S. / Harrison, D. A. (2007): The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-Analysis of psychological mediators and individual consequences, in: *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

Göbel, E. (2004): Selbstorganisation, in: Schreyögg, G. / Werder, A. v. (Hrsg.), *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation*, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 1312-1318.

Haipeter, T. (2001): Vertrauensarbeitszeit in Bankfilialen, in: *Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 10(3), 278-285.

Haipeter, T. / Lehdorff, S. / Schilling, G. / Voss-Dahm, D. / Wagner, A. (2002): Vertrauensarbeitszeit – Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts, in: *Leviathan*, 30(3), 360-383.

Hanglberger, D. (2010): Arbeitszufriedenheit und flexible Arbeitszeiten – Empirische Analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels, in: *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 304, 1-16.

Hauß, R. / Voß, G. G. (2009): Psychosoziale Kosten turbulenter Arbeitsformen, in: *Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt*, 1, 2-8.

Helffferich, C. (2011): *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*, 4. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.

Hoff, A. (2002): *Vertrauensarbeitszeit: einfach flexibel arbeiten*, Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.

- Hoffmeyer-Zlotnik, J. H. P. (1992): *Analyse verbaler Daten: Über den Umgang mit qualitativen Daten*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Hug, T. / Poscheschink, G. (2015): *Empirisch forschen*, 2. Auflage, Wien: Verlag Huter & Roth.
- Hussy, W. / Schreier, M. / Echterhoff, G. (2010): *Forschungsmethoden in der Psychologie und Sozialwissenschaften*, Heidelberg: Springer Verlag.
- Janke, I. / Stamov-Roßnagel, C. / Scheibe, S. (2014): Verschwimmen die Grenzen? Auswirkung von Vertrauensarbeitszeit auf die Schnittstelle von Arbeit und Privatleben, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 68(2), 97-104.
- Judge, T. / Ilies, R. (2004): Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home, in: *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661-673.
- Kämpf, T. (2015): „Ausgebrannte Arbeitswelt“ – Wie erleben Beschäftigte neue Formen von Belastung in modernen Feldern der Wissensarbeit? in: *Berliner Journal für Soziologie*, 25(1-2), 133-159.
- Kehr, H. M. (2015): Das 3K-Modell der Motivation, in: Felfe, J. (Hrsg.), *Trends der psychologischen Führungsforschung. Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse. Psychologie für das Personalmanagement*, Band 27, Göttingen: Hofgrete Verlag, 103-113.
- Kleemann, F. / Matuschek, I. / Voß, G. G. (1999): Zur Subjektivierung von Arbeit, in: *WZB Discussion Paper*, 99-512.
- Koch, E. (2017): *Globalisierung: Wirtschaft und Politik. Chancen – Risiken – Antworten*, 2. Auflage, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Kopp, I. (1994): Entwicklung und Erprobung von Gesundheitszirkeln im Programm Arbeit und Technik, in: Westermayer, G. / Bähr, B. (Hrsg.): *Betriebliche Gesundheitszirkel*, Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie, 10-13.
- Krause, A. (2007): Arbeitsorganisation, in: Weber, A. / Hörmann, G. (Hrsg.): *Psychosoziale Gesundheit im Beruf*, Stuttgart: Alfons W. Gentner Verlag, 242-254.
- Krause, A. / Dorsemagen, C. / Peters, K. (2010): Interessierte Selbstgefährdung: Was ist das und wie geht man damit um? in: *HR Today*, 4, 43–45.
- Kuckartz, U. (2010): *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*, 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.
- Kuckartz, U. (2014): *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*, Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- ManpowerGroup Deutschland (2015): Bevölkerungsbefragung Arbeitsmotivation 2015, [online]
https://www.manpowergroup.de/fileadmin/user_upload/MPG_150512_Quick_Survey_Arbeitsmotivation_2015.pdf [06.01.2018].

ManpowerGroup Deutschland (2016): Bevölkerungsbefragung Arbeitsmotivation 2016, [online] https://www.manpowergroup.de/neuigkeiten/studien-und-research/studie-arbeitsmotivation/#_ga=2.52005545.1427923087.1519822880-1357496339.1519493828 [06.01.2018].

Maslow, A. H. (1943): A theory of human motivation, in: *Psychological Review*, 50, 370-396.

Mayring, Philipp (2010), *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*, 11. Auflage, Weinheim: Beltz Verlag.

Meisner, J. O. / Weichbrodt, J. / Hübscher, B. / Bauman, S. / Klotz, U. / Pekruhl, U. / Gisin, L. / Gisler, A. (2016): *Flexible neue Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene*, Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

Meyer, J. P. / Stanley, D. J. / Herscovitch, L. / Topolnytsky, L. (2002): Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, in: *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.

Moldaschl, M. / Voß, G. G. (2002): *Subjektivierung von Arbeit*, München: Rainer Hampp Verlag.

Moskaliuk J. (2016): *Generation Y als Herausforderung für Führungskräfte. Psychologisches Praxiswissen für wertorientierte Führung*, Wiesbaden: Springer Verlag.

Nerdinger, F. W. / Blickle, G. / Schaper, N. (2008): *Arbeits- und Organisationspsychologie*, Berlin: Springer Verlag.

Nippert-Eng, C. (1996): Home and work, in: *Sociological Forum*, 11(3), 563-582.

Oppolzer, A. (2010): Psychische Belastungsrisiken aus Sicht der Arbeitswissenschaft und Ansätze für die Prävention, in: Badura, B. / Schröder, H. / Klose, J. / Macco, K. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009*, Berlin: Springer Verlag, 13-22.

Pickshaus, K. / Schmitthenner, H. / Urban, H. J. (2001): *Arbeiten ohne Ende: Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik*, Hamburg: VSA Verlag.

Poppelreuter, S. (2013): Kann denn Arbeit Sünde sein? – Von Überstunden zu überallstunden in der modernen Arbeitswelt, in: Badura, B. / Ducki, A. / Schröder, H. / Klose, J. / Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2013*, Berlin: Springer Verlag, 101-113.

Rexroth M., Peters A., Sonntag K. (2012) Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit aus arbeitspsychologischer Sicht am Beispiel des Projektes „Work-Life-Balance: Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen“, in: Badura, B. / Ducki, A. / Schröder, H. / Klose, J. / Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012*, Berlin: Springer Verlag, 131-138.

Rixgens, P. / Badura, B. (2012): Zur Organisationsdiagnose psychischen Befindens in der Arbeitswelt, in: *Bundesgesundheitsblatt*, 55(2), 197-204.

- Sauer D. (2012): Entgrenzung – Chiffre einer flexiblen Arbeitswelt. – Ein Blick auf den historischen Wandel von Arbeit, in: Badura, B. / Ducki, A. / Schröder, H. / Klose, J. / Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012*, Berlin: Springer Verlag, 3-13.
- Schliwa, H. (1986): Selbstverwirklichung als Freiheit gegenüber uns selbst, in: *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 34(12), 1057-1068.
- Singe, I. / Croucher, R. (2003): The management of trust-based working time in Germany, in: *Personnel Review*, 32(4), 492-509.
- Siri, J. / Faas, T. (2017): Methoden und Daten zur Erforschung spezieller Organisationen: Parteien, in: Liebig, S. / Matiaske, W. / Rosenbohm, S. (Hrsg.), *Handbuch Empirische Organisationsforschung*, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 699-721.
- Techniker Krankenkasse (2013): Gesundheitsreport 2013 – Berufstätigkeit, Ausbildung, Gesundheit, [online]
<https://www.tk.de/resource/blob/2026672/dd016ca7e3f1f54d73a0b04dcbee7d45/gesundheitsreport-2013-data.pdf> [22.02.2018].
- Udris, I. / Kraft, U. / Mussmann, C. / Rimann, M. (1992): Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept, in: *Psychosozial*, 15(52), 9-22.
- Voß, G. G. / Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1), 131-158.
- Voswinkel, S. (2000): Anerkennung der Arbeit im Wandel. Zwischen Würdigung und Bewunderung, in: Holtgrewe, U. / Voswinkel, S. / Wagner, G. (Hrsg.), *Anerkennung und Arbeit*, Konstanz: UVK, 39-62.
- Williams, K. J. / Alliger, G. M. (1994): Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents, in: *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.
- Wingen, S. / Hohmann, T. / Bensch, U. / Plum, W. (2004): *Vertrauensarbeitszeit – Neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen*, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Wytrzens, H. K. / Schauppenlehrer-Kloyber, E. / Sieghardt, M. / Gratzner, G. (2014): *Wissenschaftliches Arbeiten: Eine Einführung*, 4. Auflage, Wien: Facultas.
- Zok, K. / Dammasch, H. (2012): Flexible Arbeitswelt: Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung, in: Badura, B. / Ducki, A. / Schröder, H. / Klose, J. / Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012*, Berlin: Springer Verlag, 39-52.
- Zukunftsinstitut GmbH (2013): *Generation Y – Das Selbstverständnis der Manager von morgen*, Düsseldorf: Signium International.

7 Anhang

Anhang A: Interviewleitfaden

Interviewleitfaden „Vertrauensarbeitszeit – Chance auf Selbstverwirklichung und / oder Tor zur Selbstgefährdung“

Einführung		
Begrüßung (<i>siehe Dokument Begrüßung</i>), persönliche Vorstellung, Datenschutzerklärung, Organisatorisches (Ablauf, Zeit, etc.)		
Stimulus		
In der heutigen Zeit nähern sich die Erwerbstätigkeit und das Privatleben immer weiter an. Mit Hilfe der modernen Technologie können wir heutzutage überall E-Mails checken, Anrufe annehmen und Anfragen bearbeiten. Das Verschwimmen der Grenzen zwischen Erwerbs- und Privatleben bedeutet zum Beispiel, dass man auch nach Feierabend zu Hause noch E-Mails checkt oder auf der Arbeit auch mal etwas Privates googelt. Mit diesem Thema haben wir uns als Forschungsgruppe in der letzten Zeit intensiv beschäftigt. Heute möchten wir ein wenig mehr über die Vertrauensarbeitszeit in diesem Kontext erfahren, weswegen wir froh sind, dass Sie heute ein wenig Zeit für uns haben.		
Leitfragen / Erzählaufforderungen	Aufrechterhaltungs- u. Steuerungsfragen	Check - Wurde das erwähnt? Ggf. Nachfragen
Berufliche Ausgangssituation		
Erzählen Sie uns doch einmal, durch welche wichtigen Meilensteine und Ereignisse Sie zu Ihrem heutigen Job gekommen sind.		Welche Vorbeschäftigungen hatten Sie bereits?
Können Sie uns noch ein wenig mehr über Ihre aktuellen Aufgaben und Ihre Position erzählen?		Seit wann sind Sie in dieser Rolle? Was ist Ihre Rolle / Position ? Was sind Ihre Aufgaben ? Welche Führungs- / Verantwortung haben Sie? Wie sieht ihr Arbeitsalltag aus? In welchem Ausmaß sind Ihre Aufgaben planbar ? z.B. kurz-, mittel- & langfristig Was für regelmäßige / feste Termine bestimmen Ihren Alltag?

Arbeitszeitgestaltung		
Bis heute gibt es keine offizielle Definition von Vertrauensarbeitszeit. Das bedeutet, dass Unternehmen Vertrauensarbeitszeit unterschiedlich auslegen können. Welche offiziellen Regeln gibt es bei Ihnen im Unternehmen?	Können Sie das näher ausführen? Können Sie das genauer beschreiben? Was meinen Sie konkret? Wie kam es dazu? Wie ging das weiter? Nonverbale Aufrechterhaltung	Wie erfassen Sie Ihre Arbeitszeit? In welchem Maße nutzen Sie Homeoffice / mobiles Arbeiten? Inwiefern gibt es Kernzeiten? Inwiefern müssen Sie zu bestimmten Zeiten erreichbar sein? Wie ist Ihr Pausenverhalten? Wie unterscheidet sich ihr Pausen- und Arbeitsverhalten im Homeoffice? Wie gleichen Sie Mehrarbeit aus?
Welche inoffiziellen Regeln und Eigenschaften charakterisieren Ihre Vertrauensarbeitszeit?		Arbeiten Sie eher mehr oder weniger als die vereinbarten Stunden? Wie selbstbestimmt können Sie Ihre Arbeit gestalten? Wie beeinflussen die Erwartungen Ihrer Führungskraft Ihre Arbeitszeitgestaltung? Wie beeinflussen die Erwartungen Ihrer Kollegen Ihre Arbeitszeitgestaltung?
Welche Vorteile sehen Sie für sich persönlich in der Vertrauensarbeitszeit?		Woraus entstehen diese Vorteile?
Welche Nachteile sehen Sie für sich persönlich in der Vertrauensarbeitszeit?		Woraus entstehen diese Nachteile?
Wie gut können Sie ihre vorgegebenen Aufgaben innerhalb Ihrer offiziellen Arbeitszeit erfüllen?		Wie nutzen Sie Freiräume , wenn Sie welche haben?
Wie verhalten Sie sich bei einer hohen Arbeitsbelastung?		Auf welche Bewältigungsstrategien greifen Sie bei Zeiten von hoher Arbeitsbelastung zurück? Wie geht es Ihnen, wenn Sie einer hoher Arbeitsbelastung ausgesetzt sind? Haben Sie das Gefühl, dass Vertrauensarbeitszeit eine hohe Arbeitsbelastung begünstigt?

Wohlbefinden		
Wo setzen Sie Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit?	Können Sie das näher ausführen? Können Sie das genauer beschreiben? Was meinen Sie konkret? Wie kam es dazu? Wie ging das weiter? Nonverbale Aufrechterhaltung	Wann ist für Sie „außerhalb“ der Arbeitszeit? Wann sind Sie beruflich nicht erreichbar ? Können Sie sich außerhalb der Arbeitszeit gedanklich von der Arbeit frei machen ? Setzen Sie sich bewusst private Termine , um die Arbeit zu verlassen? Gab es schon einmal Zeiten, bei denen Sie sich ein anderes Arbeitszeitsystem gewünscht hätten?
Hatten Sie schon einmal Situationen, bei denen Sie gearbeitet haben, auch wenn Sie sich nicht gesund / gut gefühlt haben?		Wenn nein, können Sie sich solche Situationen vorstellen ? Wodurch werden solche Situationen begünstigt ? Welche Folgen hinterlassen diese Situationen bei Ihnen?
Ziele & Werte		
Jeder Mensch hat etwas, was ihn antreibt. Wenn Sie einmal an Ihre persönlichen und beruflichen Ziele denken, welche wären das für Sie?	Können Sie das näher ausführen? Können Sie das genauer beschreiben? Was meinen Sie konkret? Wie kam es dazu? Wie ging das weiter? Nonverbale Aufrechterhaltung	Welche Rolle spielt ihr jetziger Job bei Ihren zukünftigen Zielen?
Inwieweit sehen Sie einen Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit und Ihren Zielen ?		Haben Sie das Gefühl, Vertrauensarbeitszeit ermöglicht Ihnen, ihren Zielen näher zu kommen als es mit anderen Arbeitszeitmodellen möglich wäre? Warum?
Inwiefern sehen Sie Vertrauensarbeitszeit als einen Beitrag zur Vereinbarung privater und beruflicher Bedürfnisse ?		Wie reagiert Ihr privates Umfeld auf Ihre Arbeitszeitgestaltung?
Abschluss		
Welche Erfahrungen haben Sie mit anderen Arbeitszeitmodellen (außer der Vertrauensarbeitszeit)?	Können Sie das näher ausführen? Können Sie das genauer beschreiben? Was meinen Sie konkret? Wie kam es dazu? Wie ging das weiter? Nonverbale Aufrechterhaltung	Wie bewerten Sie diese?
Wie würde sich Ihr Wunsch-Arbeitszeitmodell gestalten?		
Möchten Sie noch etwas ergänzen oder abschließend sagen, dass bisher noch nicht angesprochen wurde?		

Anhang B: Interviewprotokoll

Interviewprotokoll

Allgemein

Interview Code-Nr.	_____	Interviewer- / Beobachter-Kürzel	_____
Datum	_____	Dauer (min)	_____
Ort / Räumlichkeit	_____		_____

Proband

Alter	_____	Geschlecht	_____
Partnersch./Familienstand	_____	Kinder	_____
Berufsbezeichnung	_____		_____
Branche	_____	Unternehmensgröße (MA-Zahl)	_____
Tätig im Unternehmen seit	_____	In VZ tätig seit	_____
Wie zur VZ gekommen	_____	Vereinbarte Wochen-ArbZ	_____

Zusätzliche Informationen, besondere Vorkommnisse bei Kontaktierung oder im Interview (*Interviewatmosphäre, Interaktion im Interview, schwierige Passagen...*)

Check

Einverständniserklärung unterschrieben?	☐
Kontaktdaten zur Verfügung gestellt?	☐

Anhang C: Datenschutzrechtliche Einverständniserklärung

Datenschutzerklärung

I. Teilnahme

Die Teilnahme an dem Interview ist freiwillig. Das Interview wird im Rahmen eines Forschungsprojektes des „Master of Arts Human Resource Management / Personalpolitik“ an der Universität Hamburg durchgeführt. Für die Durchführung und wissenschaftliche Auswertung des Interviews sind Carmen Fischer, Mareike Hülskötter, Jan Christoph Mälck und Ann-Christin Stooß verantwortlich (StudentInnen des Studiengangs Human Resource Management / Personalpolitik M.A. an der Universität Hamburg).

II. Durchführung der Studie

Die Durchführung der Studie geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes: Die InterviewerInnen und alle MitarbeiterInnen im Projekt unterliegen der Schweigepflicht und sind dem Datengeheimnis verpflichtet, d. h. sie dürfen außerhalb der Projektgruppe mit niemandem über die erhobenen Interviews sprechen. Der Datenschutz verlangt, dass die InterviewerInnen die Befragten über das Vorgehen informieren und die ausdrückliche Genehmigung einholen, um das Interview auswerten zu können. Die Befragten können Antworten jederzeit auch bei einzelnen Fragen verweigern.

III. Bandaufnahme

Zugang zur Bandaufnahme haben nur die InterviewerInnen und personenbezogene Daten werden anonymisiert. Die Bandaufnahme wird nach Abschluss der Auswertung gelöscht.

IV. Auswertung und Archivierung

1. Zu Auswertungszwecken wird das Gespräch von der Bandaufnahme schriftlich festgehalten / transkribiert. Namen der / des Befragten werden dabei anonymisiert.
2. Die Abschrift wird als Ganzes nicht veröffentlicht und ist nur projektintern für die Auswertung zugänglich. Kleine Ausschnitte der Abschrift können nur dann veröffentlicht werden, wenn eine Identifikation mit der / dem Befragten ausgeschlossen ist.
3. Die unterschriebene Datenschutzerklärung wird gesondert aufbewahrt. Sie dient einzig und allein dazu, bei einer Überprüfung durch Datenschutzbeauftragte nachweisen zu können, dass die / der Befragte mit der Auswertung einverstanden ist. Sie kann mit dem Interview nicht in Verbindung gebracht werden.

V. Einverständniserklärung

Ich bestätige hiermit, dass ich über den Zweck der Erhebung aufgeklärt wurde, mein Einverständnis für die Bandaufnahme sowie die anschließende Auswertung erkläre und mit der Datenschutzvereinbarung einverstanden bin.

Ort, Datum

Ort, Datum

(Unterschrift Befragte / Befragter)

(Unterschrift InterviewerIn)

Wir bedanken uns für Ihre Bereitschaft, uns ein Interview zu geben. Für Rückfragen stehen wir jederzeit zur Verfügung!

Anhang D: Transkriptionsregeln

Transkriptionsregeln

1. Es wird wörtlich transkribiert, nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandende Dialekte werden möglichst wortgenau ins Hochdeutsche übersetzt.
2. Wort- und Satzabbrüche sowie Stottern werden geglättet bzw. ausgelassen, Wortdoppelungen nur erfasst, wenn sie als Stilmittel zur Betonung genutzt werden.
3. „Ganze“ Halbsätze, denen nur die Vollendung fehlt, werden erfasst und mit dem Abbruchzeichen gekennzeichnet.
4. Wortverschleifungen werden nicht transkribiert, sondern an das Schriftdeutsch angenähert. Die Satzform wird beibehalten, auch wenn sie syntaktische Fehler beinhaltet.
5. Pausen werden durch Auslassungspunkte in Klammern markiert.
6. Verständnissignale des gerade nicht Sprechenden wie, „mhm, aha, ja, genau, etc.“ werden nicht transkribiert.
7. Besonders betonte Wörter oder Äußerungen werden durch GROSSSCHREIBUNG gekennzeichnet.
8. Emotionale nonverbale Äußerungen der befragten Person und des Interviewers, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen, werden beim Einsatz in Klammern notiert.
9. Unverständliche Wörter werden mit (unv.) gekennzeichnet. Längere unverständliche Passagen sollen möglichst mit der Ursache versehen werden (unv., Mikrofon rauscht). Vermutet man einen Wortlaut, ist sich aber nicht sicher, wird das Wort bzw. der Satzteil mit einem Fragezeichen in Klammern gesetzt.
10. Die interviewende Person wird durch „I:“, die befragte Person durch „B:“ gekennzeichnet.

Zeicheninventar

ZEICHEN	BEDEUTUNG
(.)	1 Sekunde Pause
(..)	2 Sekunden Pause
(...)	3 Sekunden Pause
I: Wenn ich fragen darf, ...	Abbruch eines „ganzen“ Halbsatzes
(lachen) (seufzen)	Charakterisierung von nonverbalen Äußerungen, die die Aussage unterstützen
(Marburg?)	Vermuteter Wortlaut
[...]	Überschneidungen

Anhang E: Transkriptionen

Die vollständigen Transkriptionen sind dem beigefügtem Datenträger zu entnehmen.

Anhang F: Beispiel eines One Pagers

Interview Code Nr. JC06 – One Pager

„VAZ bedeutet weniger Regeln, wenige Kontrolle von oben oder von der Seite, was bei einem schlechten Selbstmanagement Mehrarbeit begünstigen kann und auf lange Sicht auch bedeuten kann, dass es schlecht ist, sowohl für sich selbst als auch für das Unternehmen.“

Person:

- männlich
- 30 Jahre
- ledig

Stelle:

- Personalentwickler
- Seit 23 Monaten im Unternehmen
- Keine Führungsverantwortung
- Anwesenheit täglich im Büro
- Für Großveranstaltungen auch ab und zu ausgelagert

Vertrauensarbeitszeit:

- 37,5 Stunden
- Ziel: in diesem Stundensatz versuchen zu bleiben
- Keine Tracking Maßnahme, keine Kontrolle
- Einmal pro Woche Möglichkeit für Homeoffice
- Arbeitszeit ist nach Terminlage und Befinden definiert / keine Kernarbeitszeit
- Abbau von Überstunden durch Arbeitszeitausgleich
- Maßgeblich davon beeinflusst, dass Team es auch so lebt
- Generell eher mehr Arbeit als vertragl. vereinbart und in Projekthochphasen explodiert die Arbeitszeit

Selbstgefährdung:

- In Projekthochphasen zwei Hauptaufgaben: Arbeiten und Schlafen
- Früher Toleranzbereich geringer: E-Mails am Wochenende bearbeitet, per Handy auch nach der Arbeit noch erreichbar
- Um sich selbst zu verwirklichen und zu beweisen als Berufseinsteiger: übermäßiges Arbeiten ohne Arbeitszeitkontrolle

Selbstverwirklichung:

- Freiwillige Ausdehnung der Arbeitsaufgaben auf ein Maß, welches mit sich selbst vereinbart werden kann, wenn man Lust hat, kann man einfach mehr arbeiten
- Auszeiten können gewählt werden, wenn und wann man will
- Durch mehr Stress: aktiveres und effektiveres Arbeiten
- Besseres Gefühl bei mehr Stress als bei keinem Arbeitsaufkommen
- In Hochphasen selbst die Möglichkeit mehr Variation im Arbeitsalltag einzubringen (Wechsel zwischen administrativem Abarbeiten und konzeptionellem Arbeiten)

Annahmen aus dem Interview:

- Je konzeptioneller und kreativer gearbeitet werden muss, desto positiver wirkt sich flexible Arbeitsorganisation auf die Arbeit und das Individuum aus
- VAZ bedeutet mehr Flexibilität
- VAZ muss von VG und Team gelebt werden
- VAZ funktioniert nur mit guter Selbstorganisation und klaren Grenzen
- Als Berufseinsteiger kann man den negativen Auswirkungen von VAZ eher unterfallen, da man sich beweisen möchte
- Folgen der VAZ: besseres Ausleben kreativer Ader; Herausforderung private Termine wirklich immer einzuhalten

Anhang G: Finales Kategoriensystem

Kategoriensystem

Oberkategorie	Unterkategorie
1. Selbstverwirklichung	1.1 Selbstverwirklichung im Beruf
	1.2 Selbstverwirklichung im Privatleben
	1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
	1.4 Selbstbestimmtheit
2. Selbstgefährdung	2.1 Erwartungen des Arbeitgebers/Kollegen
	2.2 Krankheit
	2.3 Soziales Umfeld
	2.4 Verschwimmende Grenzen
	2.5 Mehrarbeit
	2.6 Ergebnis- statt Arbeitszeitorientierung
3. Spannungsfeld	3.1 Zielerreichung durch Mehrarbeit
	3.2 Freiwillige Mehrarbeit
	3.3 Druck als Belastung und Antrieb
4. Selbstschutz	4.1 Selbstbewusstsein/ Selbstverantwortung/ Selbstreflexion
	4.2 Lernprozess
	4.3 Klare Ziele/ klare Grenzen
5. Planbarkeit	5.1 Unterschiede in der Planbarkeit
	5.2 Fremdbestimmtheit
	5.3 Wirkung von Projektabhängigkeiten
	5.4 Verhältnis von VAZ und Planbarkeit

Anhang H: Auszug aus der Inhaltsanalyse

Oberkategorie	Unterkategorie	Dokument	Segment	Paraphrasierung	Generalisierung	Reduktion
2. Selbstgefährdung	2.4 Krankheit	I 01	wenn es mir seelisch nicht gut geht, ja dann arbeite ich auch, merke aber, dass ich halt auf der Arbeit häufiger abdrifte und eher weniger schaffe und vielleicht mal im Internet surfe, oder so.	Ich arbeite auch, wenn es mir seelisch nicht gut geht.	Fehlende Grenzen und Unterschätzen von psychischen Erkrankungen.	Aufweichen von Grenzen und ein fehlendes Bewusstsein für die Auswirkungen der Arbeitserbringung bei Krankheit begünstigen Selbstgefährdung.
2. Selbstgefährdung	2.4 Krankheit	I 02	Aber wenn wir irgendetwas abliefern MÜSSTEN und es keine ... also es gab zum Beispiel eine Situation vor einigen Wochen, wo ich krank war und da musste noch eine Präsentation fertiggemacht werden und nach Tokio zu unserem Headquarter geschickt werden und da gab es keinen in dem Moment, dem ich es hätte abgeben können, weil niemand in der Thematik drin war, da musste ich das noch fertigmachen.	In Ausnahmesituationen arbeite ich auch wenn ich krank bin.	Ausnahmesituationen begünstigen Arbeit trotz Krankheit.	
2. Selbstgefährdung	2.4 Krankheit	I 12	Also ich muss wirklich krank sein, damit ich zu Hause bleibe.	Ich muss wirklich krank sein, damit ich zu Hause bleibe.	Fehlendes Gesundheitsbewusstsein begünstigt Arbeit trotz Krankheit.	
2. Selbstgefährdung	2.4 Krankheit	I 11	Vor allen Dingen, wenn es Veranstaltungen oder wie auch immer waren, die ich selber organisiert habe, dann bin ich eher so der Kontrolltyp und mache das dann lieber alleine und wenn ich dann krank bin, dann bin ich eben krank, das ist dann halt so. Ich gehe trotzdem hin.	Ich bin ein Kontrolltyp und mache das lieber alleine. Wenn ich krank bin, gehe ich trotzdem hin.	Fehlende Grenzen auch bei Krankheit.	
2. Selbstgefährdung	2.4 Krankheit	I 11	An den Kollegen sicherlich auch, weil die möchte man ja nicht im Stich lassen dann. An der Führungskraft, weiß ich gar nicht unbedingt. Wenn ich krank bin, bin ich krank, würde ich dann eher sagen. Ich glaube, es liegt schon eher in meiner Verantwortung, ob ich einschätzen kann, ob ich da jetzt hingehe oder nicht hingehe.	Die Kollegen möchte ich nicht im Stich lassen, aber es liegt in der eigenen Verantwortung, ob ich hingehe.	Kollegialität und Verantwortungsbewusstsein beeinflussen Arbeitsverhalten trotz Krankheit.	

Ehrenwörtliche Erklärung

Wir versichern hiermit ehrenwörtlich, dass wir die vorliegende schriftliche Ausarbeitung selbstständig verfasst haben und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel – insbesondere keine im Quellenverzeichnis nicht benannten Internet-Quellen – benutzt haben. Die Arbeit wurde vorher nicht in einem anderen Prüfungsverfahren eingereicht und die eingereichte schriftliche Verfassung entspricht der auf dem elektronischen Speichermedium. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind unter Angabe der Quellen kenntlich gemacht.

Hamburg, den

(Carmen Fischer)

(Mareike Hülskötter)

(Jan Christoph Mälck)

(Ann-Christin Stooß)