



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN

Projektbericht

Der Einfluss digitaler Arbeitsmedien auf selbstgefährdendes Verhalten in jungen Unternehmen

Studienprojekt zur Personal- und Organisationsforschung 2018/19

Universität Hamburg
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Fachbereich Sozialökonomie
Master Human Resource Management / Personalpolitik

Dozentinnen: Prof. Dr. Daniela Rastetter
Dr. Anna Mucha

Verfasst von: Sarah Bartsch, Matrikelnummer: 7119341
Jan Krems, Matrikelnummer: 7121129
Henning Schmidt, Matrikelnummer: 7119325
Marcel Ziebold, Matrikelnummer: 7118299

Ort, Datum: Hamburg, den 20. Juli 2019

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	II
Abstract.....	III
1. Einleitung.....	1
2. Theoretische Aspekte des Projektvorhabens	2
2.1 Theoretische Aspekte und Forschungsstand	2
2.1.1 Moderne Arbeitsstrukturen unter Einfluss digitaler Arbeitsmedien.....	2
2.1.2 Potenzielle Selbstgefährdung durch moderne Arbeitsstrukturen	4
2.1.3 Junge Unternehmen	6
2.1.4 Potenzielle Selbstgefährdung in jungen Unternehmen	8
2.2 Forschungsziel	9
3. Methodische Aspekte des Forschungsvorhabens.....	10
3.1 Forschungsfeld und Sampling	11
3.2 Feldzugang.....	11
3.3 Beschreibung der Erhebungsmethode.....	12
3.4 Beschreibung der Auswertungsmethode	17
4. Darstellung der Ergebnisse	18
4.1 Beschreibung der Kategorien	19
4.2 Selbstgefährdendes Verhalten in jungen Unternehmen mit digitalen Arbeitsmedien..	19
4.3 Mögliche Auslöser für selbstgefährdendes Verhalten in jungen Unternehmen.....	22
5. Diskussion	29
5.1 Junge Unternehmen: eine besondere soziale Struktur.....	29
5.2 Unterschiedliche Empfindungen	30
5.2.1 Unterscheidung der Zeiträume	31
5.2.2 Unterscheidung der Kanäle	31
5.3 Selbstgefährdendes Verhalten.....	32
6. Kritische Würdigung	33
7. Fazit und Ausblick.....	34
Anhang.....	IV
Anhang 1: Übersicht der geführten Interviews	IV
Anhang 2: Leitfaden des Fokusgruppeninterviews.....	V
Anhang 3: Leitfaden der problemzentrierten Einzelinterviews.....	X
Anhang 4: Beispielhafter Ausschnitt aus der Auswertung	XVII
Anhang 5: Transkripte der geführten Interviews.....	XVIII
Anhang 6: Codebaum.....	XIX
Anhang 7: Datenschutzerklärung.....	XX
Literaturverzeichnis	XXI

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Kategorien zur Erfassung potenziell selbstgefährdenden Verhaltens	20
Abb. 2: Kategorien zur Erfassung möglicher Auslöser selbstgefährdenden Verhaltens	22

Abstract

Diese Studie beschäftigt sich mit dem Auftreten und den möglichen Auslösern selbstgefährdenden Verhaltens in jungen Unternehmen. Es wird untersucht, inwieweit die Nutzung digitaler Arbeitsmedien sowie flexible Arbeitsstrukturen dieses Verhalten begünstigen. Damit verknüpft die Studie die bisherige Forschung zur Entgrenzung und Selbstgefährdung mit einer qualitativen Erhebung in jungen Unternehmen. Die beiden Zusammenhänge „digitale Arbeitsmedien fördern eine potentielle Selbstgefährdung“ sowie „junge Unternehmen nutzen vermehrt digitale Arbeitsmedien“ stehen dabei im Fokus. Es zeigte sich, dass selbstgefährdendes Verhalten in den jungen Unternehmen vorhanden ist und die Nutzung digitaler Arbeitsmedien eine verstärkende Wirkung hat. Es konnte unter anderem ein in der Theorie bisher unbekannter Auslöser entdeckt werden: Die Auslöser hängen vorrangig mit einer intrinsischen Motivation zusammen, welche durch eine starke soziale Bindung zum Unternehmen und den Kollegen¹ ausgelöst wird. Mittels der Ergebnisse werden mögliche Konsequenzen diskutiert, die mit der Arbeitsweise der befragten Probanden einhergehen.

This study deals with the appearance and possible triggers of self-endangering behaviour in young companies. It examines the extent to which the use of digital working media and flexible work structures promote this behaviour. Thus, this study links previous research on the delimitation of work and private life and self-endangerment with a qualitative survey of young companies. The two correlations "digital working media promote potential self-endangerment" and "young companies increasingly use digital working media" are focussed here. It was found that self-endangering behaviour is present in the young companies and that the use of digital working media has a strengthening effect. Among other findings, a trigger previously unknown in the scientific theory could be determined: The triggers are primarily related to intrinsic motivation, which is initiated by a strong social bond with the company and colleagues. The results will be used to discuss possible consequences of the respondents' working methods.

¹ Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Ausarbeitung die männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

1. Einleitung

Heutzutage stellen die Digitalisierung, Flexibilisierung sowie eine Vielzahl weiterer Einflüsse die Unternehmen mehr denn je vor neue Herausforderungen und verändern die Organisation, ihre Arbeitskultur und folglich auch die dort beschäftigten Menschen.

Spätestens seit der Zunahme von flexiblen Arbeitszeitmodellen und der damit einhergehenden flexiblen Arbeit im Home-Office lässt sich eine Entgrenzung der Arbeit feststellen, durch die das Arbeits- und Privatleben immer schwieriger zu trennen sind (Kühl 2000: 827). Auch die Digitalisierung hat einen großen Einfluss auf die Art und Weise, wie in Unternehmen gearbeitet wird. Einerseits werden Prozesse zur Effizienzsteigerung digitalisiert, andererseits der Anteil digitaler Arbeitsmedien stetig ausgebaut. Das bietet vielen Arbeitnehmern die Möglichkeit, zu jeder Zeit von jedem Ort zu arbeiten und permanent erreichbar zu sein. Jedoch führen unter anderem häufig diese Faktoren zu selbstgefährdendem Verhalten. Dessen Folgen reichen von mangelnder Erholung bis zu psychischen Erkrankungen (Spath et al. 2013; Hager & Kern 2017: 154).

Im Rahmen dieses Forschungsvorhabens wurde untersucht, was die persönlichen Gründe von Mitarbeitenden sind, ein selbstgefährdendes Verhalten zu zeigen und inwieweit der Faktor Digitalisierung dieses begünstigt. Betrachtet werden dabei insbesondere junge Unternehmen, da diese einen besonders hohen Digitalisierungsgrad aufweisen.

Die folgende Ausarbeitung wird zunächst die theoretischen Aspekte sowie den aktuellen Forschungsstand zu den einzelnen Bestandteilen der Forschungsfrage aufgreifen. Im ersten Schritt wird die Entgrenzung von Arbeit unter Einfluss digitaler Medien erläutert. Diese stellt eine Basis für das Auftreten der potenziellen Selbstgefährdung dar, welche im gleichen Zuge näher betrachtet wird.

Anschließend folgen theoretische Grundlagen zu jungen Unternehmen. Es wird definiert, was unter jungen Unternehmen verstanden wird und weshalb diese insbesondere im Zusammenhang mit Digitalisierung ein interessantes Forschungsumfeld darstellen, bevor - wie schon bei der Entgrenzung von Arbeit - ein Zusammenhang zur potenziellen Selbstgefährdung dargestellt wird.

Neben der Ausführung des Forschungsziels wird dessen Praxisrelevanz verdeutlicht, bevor eine detaillierte Beschreibung des methodischen Vorgehens erfolgt. Im Anschluss werden die Forschungsergebnisse dargelegt und nachfolgend diskutiert. Abgeschlossen wird der Projektbericht durch die kritische Würdigung sowie das Fazit und einen möglichen Forschungsausblick.

2. Theoretische Aspekte des Projektvorhabens

Das folgende Kapitel beginnt mit der Beschreibung der theoretischen Hintergründe des Forschungsprojektes. Anschließend wird die Forschungslücke aufgezeigt, bevor die Erläuterung des Forschungsziels und die kurze Darstellung der praktischen Anwendbarkeit der Untersuchung den Abschluss des Kapitels bilden.

2.1 Theoretische Aspekte und Forschungsstand

Zu Beginn wird in diesem Kapitel der aktuelle Forschungsstand zu den Themengebieten *moderne Arbeitsstrukturen*, *Entgrenzung von Arbeit und Privatleben*, *digitale Arbeitsmedien* und *Selbstgefährdung* aufgezeigt sowie eine Einordnung *junger Unternehmen* in diesen Kontext vorgenommen. Die Ergebnisse der bisherigen Forschung geben einen ersten Einblick in das Forschungsfeld und zeigen die Relevanz weiterer Untersuchungen auf.

2.1.1 Moderne Arbeitsstrukturen unter Einfluss digitaler Arbeitsmedien

Laut Ley (2018: 86) bringt „die Digitalisierung die größte Veränderung unserer Arbeitswelt seit der industriellen Revolution“ mit sich (Ley 2018: 86). So wird die heutige Zeit als „digitale Ära“ (Ternes & Schieke 2018: 21) beschrieben. Diese Entwicklung hat einen gravierenden Wandel der Arbeitsstrukturen zur Folge und ist bereits seit zwei Jahrzehnten zu beobachten (Kühl 2000). Durch eine zunehmende Flexibilität, Geschwindigkeit und unternehmerisches Denken werden in modernen Arbeitsstrukturen neue Kompetenzen von Mitarbeitenden gefordert:

Beginnend mit der Anforderung an die Beschäftigten wirtschaftlicher zu denken: Von den Mitarbeitenden wird erwartet, die Ziele des Unternehmens zu kennen, den Wettbewerb im Blick zu behalten und selbst wirtschaftliche Verantwortung zu übernehmen (Pfaus & Drupp 2012: 245). Dies erfordert eine deutlich höhere Selbstorganisations- und Selbststeuerungsfähigkeit. Die Beschäftigten müssen selbst auf externe Markteinflüsse achten und Entscheidungen schnell und eigenständig treffen (Ternes & Schieke 2018: 21). Für diese Kopplung der Beschäftigten an Marktanforderungen muss ein unternehmerisches Denken in die täglichen Handlungen integriert werden. Diese sogenannte Subjektivierung von Arbeit führt zu einer indirekten Steuerung und löst die präzise Aufgabenverteilung klassischer Wirtschaftsmodelle ab (Krause & Dorsemagen 2017: 158). Der Mitarbeitende wird somit zunehmend zu einer „Selbst-GmbH“ (Kühl 2000: 819), was einen steigenden Leistungsdruck auslösen kann. Neben Organisations- und Steuerungsfähigkeiten ist die Fähigkeit zur Selbstkontrolle an dieser Stelle notwendig, um mit dem Druck umzugehen.

Durch den Leistungsdruck erhöht sich der Bedarf nach einer schnellen Kommunikation mit einer flexiblen und dauerhaften Erreichbarkeit. So spielen digitale Medien, wie Laptops, Tablets und Smartphones, bei der Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit eine wichtige Rolle (Walpuski 2014: 99). Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie durch eine dauerhafte Vernetzung mit dem Internet die Fähigkeit besitzen, den Beschäftigten sämtliche Unternehmensinformationen intelligent geclustert und in Echtzeit bereitstellen zu können (ebd.: 101). Diese Möglichkeit, zu jeder Zeit auf einen Großteil der Informationen des Unternehmens zugreifen zu können, fördert mit einer zunehmenden Ungebundenheit von Zeit, Ort und Personen die Autonomie der Beschäftigten und schafft die geforderten Flexibilisierungspotenziale – vor allem durch eine stärkere Selbstorganisation und eine dauerhafte Erreichbarkeit (Pauls et al. 2019: 201). Deshalb ist die Kopplung der Beschäftigten an Marktanforderungen durch die Nutzung digitaler Medien einfacher möglich, da sie durch ihre Portabilität einen dauerhaften Zugriff auf Unternehmens-, Markt- und Kundendaten ermöglichen und die Kommunikationswege herstellen und flexibilisieren (Pfeiffer 2012: 15): „Mobile IT ist das technische Komplement dieser generellen Veränderung von Arbeit“ (ebd.: 19). Oft wird der technologische Fortschritt in Form der mobilen IT als positiv und bequem eingeschätzt. So werten einige Beschäftigte mobile Endgeräte als

„eine wertvolle Unterstützung im Arbeitsalltag. Sei es die Möglichkeit, sich abends, am Wochenende oder im Urlaub einen Überblick über den elektronischen Posteingang zu verschaffen oder nach Feierabend eine Telefonkonferenz nach Übersee zu führen – durch die modernen Kommunikationsmittel sind der Erreichbarkeit keine Grenzen gesetzt.“ (Hager & Kern 2017: 154)

Laut der Umfrage des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V., BITKOM, nutzen schon circa 80% der Beschäftigten Mobiltelefone, Notebooks oder andere digitale Medien (Hager & Kern 2017: 138). Die Nutzung ist im beruflichen Kontext demnach weit verbreitet und größtenteils akzeptiert, obwohl digitale Arbeitsmedien durch die Vereinfachung des Zugangs zur Arbeit, auch außerhalb der Arbeitszeit, als Treiber für eine Entgrenzung von Arbeit und Privatleben gelten.

Kalkowski und Mickler (2009; 28f.) bewerten die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Privatleben als grundlegendste Änderung der Arbeitsorganisation und bedeutendstes Merkmal moderner Arbeitsstrukturen. Neben der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklung zur ständigen Erreichbarkeit und der dadurch geförderten Entgrenzung der Arbeit (Turkle 2011) ist diese in Unternehmen Ausdruck einer Strategie, die das Ziel verfolgt, mehr Ressourcen und Potenziale des Faktors Arbeitskraft freizusetzen.

Der Forschungsstand und die dargestellte Entwicklung der modernen Arbeitsstruktur zeigen, dass sich die Entgrenzung von Arbeit und die Nutzung digitaler Medien gegenseitig beeinflus-

sen. Dabei ist kein unmittelbarer Kausalzusammenhang erkennbar: Die Nutzung digitaler Medien führt nicht zwangsläufig zu einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, sondern das Auftreten entgrenzender Strukturen kann durch die Nutzung digitaler Medien in Verbindung mit modernen Arbeitsstrukturen, wie beispielsweise der Kopplung von Beschäftigten an Marktanforderungen, beschleunigt werden. Durch diese Entwicklung und den beschriebenen Leistungsdruck besteht die Gefahr, dass Mitarbeitende stärker ohne Rücksicht auf sich selbst und ihre Gesundheit arbeiten, um die gesteckten Ziele zu erreichen.

2.1.2 Potenzielle Selbstgefährdung durch moderne Arbeitsstrukturen

Seit Beginn des Diskurses zu modernen Arbeitsstrukturen mit möglicher Folge einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben wurden Studien durchgeführt, die sich mit den Gefahren dieser neuen Arbeitsstrukturen beschäftigen. Zunächst lag der Fokus dieser Studien auf der Subjektivierung von Arbeit, der Kopplung der Beschäftigten an Marktbedingungen, auf Strukturen der Entgrenzung und der Überforderung aufgrund komplexerer Ziele durch aufweichende Hierarchieebenen (Kühl 2000: 827). Später wurden diese Arbeitsstrukturen um den Faktor Digitalisierung erweitert und in Verbindung mit der Entgrenzung von Arbeit kam die Nutzung des digitalen Mediums während der arbeitsfreien Zeit hinzu.

Die ständige Erreichbarkeit oder auch „weitestgehend unregulierte Form einer erweiterten Verfügbarkeit für dienstliche Belange außerhalb der regulären Arbeitszeiten“ (Strobel 2013: 6) weitet die Arbeitszeit auf unbestimmte und unkontrollierte Weise aus (Pauls et al. 2019: 201). Viele Beschäftigte erweitern somit ihre potenzielle Erreichbarkeit in den Bereich des privaten Lebens (Hassler et al. 2013: 8; Lindecke 2015: 32-38). Die Konstellation führt laut Hassler et al. (2013: 50f.) dazu, dass es zu einer Mehrbelastung der Beschäftigten kommt. Eine derartige Mehrbelastung durch die Nutzung digitaler Medien kann laut Baethge et al. (2017) im Extremfall zu psychischen Belastungen führen. Diverse Studien konnten dies belegen: Es besteht ein Zusammenhang zwischen erweiterter Erreichbarkeit und psychischen Belastungen (Spath et al. 2013; Hager & Kern 2017: 154; Bauer et al. 2016). Der eindeutige Zusammenhang zwischen Belastung und Ursache ist dabei aber differenziell zu betrachten. Zum einen haben quantitative Studien gezeigt, dass die Belastung abhängig von verschiedenen Variablen, wie zum Beispiel Alter, Lebensstand oder Branche, ist. Zum anderen ist nicht eindeutig festzulegen, woher genau der Drang zur erweiterten Erreichbarkeit kommt (Hassler et al. 2013; Pauls et al. 2019: 203). Zu betrachten ist dabei laut Nagel & Petermann (2012: 21) die Art der Belastung. So sind Belastungen und Komplexitätszugewinne nicht per se negativ zu konnotieren. Die Auswirkungen auf das Privatleben durch eine arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit bewerten Pauls et al. (2019: 200) hingegen als überwiegend negativ.

Erste Erklärungsversuche für die Ursachen potenzieller Belastungen führen an, dass sie aus einer Erwartungshaltung an Selbstständigkeit und einer erweiterten Erreichbarkeit resultieren, die dazu führen, dass sich Beschäftigte aufgrund eines Leistungsdrucks dieser Mehrbelastung aussetzen. Sie wird demnach in Kauf genommen, um den Zielen des Unternehmens sowie auch selbst gesteckten Zielen gerecht werden zu können (Krause & Dorsemagen 2017: 159). Obwohl die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit also mitunter freiwillig gewählt ist und von den Beschäftigten sogar positiv bewertet wird, hat sie oft negative Auswirkungen. Im Privatleben können sie sich in Form einer unausgewogenen Work-Life-Balance äußern, die zu gesundheitsschädlichen Belastungen in Form von Übermüdung, Schlafstörungen oder einer dauerhaften Anspannung führen kann (Pauls et al. 2019: 200). Nehmen Beschäftigte eine potenzielle Gesundheitsgefährdung im Interesse des beruflichen Erfolgs in Kauf, sprechen Krause et al. (2012: 192) von einer interessierten Selbstgefährdung.

Die interessierte Selbstgefährdung wird in der Erklärung von Krause et al. (ebd.) durch die indirekte Steuerung verursacht, welche als Teil der Entgrenzung von Arbeit aus der Arbeitsstruktur resultiert. Im Hinblick auf selbstgefährdendes Verhalten wird die indirekte Steuerung besonders kritisch bewertet. Durch die Subjektivierung von Arbeit wird der Mitarbeitende an dem Erfolg, statt an seiner Leistung gemessen. Das bedeutet, dass nicht mehr sein Input bewertet wird, sondern nur noch der Output der Arbeit. Somit rücken traditionelle Bewertungsmuster, wie die investierte Arbeitsanstrengung, -zeit oder auch -qualität, in den Hintergrund (ebd.). Die reine Anstrengung und Mühe hat keinen Wert, solange das Ziel nicht erreicht wird (Peters 2011, S. 108). Krause & Dorsemagen (2017: 156) sowie Kühl (2000: 821) bestätigen, dass die gewonnene Autonomie der Beschäftigten als Unternehmer im Unternehmen zu Zielkonflikten führt, weil sie dazu angehalten werden, die digitalen Medien auch während der privaten Zeit zu nutzen, um den Arbeitszielen gerecht zu werden. Smart Devices sind dabei ein verlockendes Versprechen einer Freiheits- und Effizienzsteigerung, um dem Druck durch Erhöhung des eigenen Lebenstempos standzuhalten (Rosa 2012: 194). Auch Peters (2011) erläutert die Selbstgefährdung als ein Phänomen, bei dem sich Beschäftigte der Gefährdung durch die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben aussetzen, beschleunigt durch die Nutzung digitaler Medien, und dabei ohne Rücksicht auf den Schutz der eigenen Gesundheit vorgehen.

Eine Studie von Walpuski (2013) konnte diese Annahmen belegen. Dort gaben Probanden an, durch eine erweiterte Erreichbarkeit höhere Gewinne zu erzielen, damit ihren Arbeitsplatz zu sichern und ihre Karriere zu fördern. Hier wird deutlich, dass die Entscheidung zur erweiterten Erreichbarkeit, sich einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben demnach freiwillig auszusetzen, aus der Struktur der indirekten Steuerung entstehen kann (Moldaschl & Sauer 2000: 212; Kühl 2000: 827; Krause et al. 2012, S. 192).

In der neuen Arbeitsstruktur, der Subjektivierung von Arbeit, werden den Mitarbeitenden somit Gestaltungsfreiheiten eingeräumt und im gleichen Zuge ein effizienteres Arbeiten abverlangt:

Dadurch entsteht eine Rationalisierungspartnerschaft, die oft durch Druckmittel wie Arbeitsplatzverlust oder erfolgsabhängiges Gehalt auf der Grundlage von klar definierten, oft schwer erreichbaren Zielvereinbarungen begründet ist (Glißmann & Peters 2001). Unmittelbar beobachtbare Folgen am Arbeitsplatz können die Überschreitung der Arbeitszeit, der Verzicht auf Pausen oder Präsentismus, das Arbeiten oder die Verfügbarkeit trotz Krankheit, sein (Krause et al. 2012, S. 192).

Deutlich wird die steigende Komplexität in der Arbeit mit neuen Arbeitsformen aufgrund unterschiedlicher Erwartungen verschiedener Personengruppen. Jegliche Arbeitsstrukturen und Erwartungshaltungen können einen Einfluss auf das Arbeitsverhalten der Beschäftigten nehmen. Demnach sind die möglichen Auslöser potenzieller Selbstgefährdung vielfältig und noch nicht eindeutig zu bestimmen. Vor dem Hintergrund zunehmend digitalisierter Arbeitsstrukturen ist die Rolle portabler, digitaler Arbeitsmedien besonders interessant. Deshalb stehen im folgenden Kapitel die jungen Unternehmen mit einem hohen Digitalisierungsgrad im Mittelpunkt.

2.1.3 Junge Unternehmen

Für die nähere Betrachtung der Arbeitsstrukturen junger Unternehmen müssen die jungen Unternehmen zunächst näher definiert werden: Bei jungen Unternehmen oder gerade Unternehmen in der Gründungsphase wird in der Literatur oft der Begriff Start-up verwendet. Jedoch ist die genaue begriffliche Grenzziehung laut einschlägiger Literatur kaum möglich. Start-up-Unternehmen seien laut Achleitner (2018)

„noch nicht etablierte Unternehmen, die zur Verwirklichung einer innovativen Geschäftsidee (häufig in den Bereichen Electronic Business, Kommunikationstechnologie oder Life Science) mit geringem Startkapital gegründet werden und in der Regel sehr früh zur Ausweitung ihrer Geschäfte und Stärkung ihrer Kapitalbasis entweder auf den Erhalt von Venture Capital bzw. Seed Capital (evtl. auch durch Business Angels) angewiesen sind.“ (ebd.)

Entgegen der weit verbreiteten Einordnung junger Unternehmen als Start-up-Unternehmen, befinden sich neue Unternehmen demnach eher in einer Start-up-Phase als direkt als Start-up-Unternehmen zu gelten. Die Start-up-Phase beschreibt beispielsweise die Gründung eines Unternehmens, die Entwicklung eines innovativen Produkts oder den Markttrollout unter bestimmten finanziellen Voraussetzungen (Gründerszene 2018). Dies gilt grundsätzlich, unabhängig von der Branche, für alle Unternehmen – so hat der neue Bäcker ebenso eine Start-up-Phase wie ein neues IT-Entwicklungs-Unternehmen.

Im Sprachgebrauch werden mit Start-up-Unternehmen jedoch häufig junge Wachstumsunternehmen mit einem hohen Entwicklungspotenzial und Fokus auf Tätigkeiten in den Bereichen

Electronic Media und Kommunikationstechnologie verstanden. Die häufig als Start-ups kategorisierten Unternehmen haben aber vor allem gemeinsam, dass sie den Vertrieb, das Marketing, den Kundenkontakt und die interne Kommunikation vollständig digitalisieren (Achleitner 2018; Hahn 2014: 4). Kühnapfel (2019: 1) hingegen beschreibt die neuartige Geschäftsidee der Gründer als das „Start-up“ eines neuen Unternehmens und nennt mit Neuartigkeit, hohem Innovationsgrad, kapitalintensiver Umsetzung, fehlenden Erfahrungswerten und hoher Entwicklungsdynamik der Zielmarktes einige Merkmale, die das Produkt dieser Unternehmen charakterisiert.

Aufgrund der Vielzahl der in der Literatur aufzufindenden Definitionen und der damit einhergehenden unklaren Grenzziehung wird folgend auf die Verwendung des Begriffs Start-up-Unternehmen verzichtet und stattdessen von jungen Unternehmen gesprochen. Im Hinblick auf das Forschungsprojekt mit dem Fokus auf der Nutzung digitaler Medien werden an dieser Stelle junge Unternehmen in der Gründungs-/Start-up-Phase betrachtet, die ein großes Wachstumspotenzial aufweisen, das auch noch Jahre nach der Gründung gegeben sein kann (Reid & Smith 2000: 170), und sich zudem gemäß Achleitner (2018) durch digitalisierte Vertriebswege sowie Marketingkanäle auszeichnen.

Mit 81% haben vor allem junge Unternehmen einen deutlich höheren Anteil an Technologieprojekten als der Durchschnitt mit 51% (Ternes & Schieke 2018: 12). Eine Erklärungsmöglichkeit könnte sein, dass die Digitalisierung etablierter Prozesse mit einem höheren Aufwand und möglichen Widerständen verbunden ist, als die Einführung digitaler Strukturen bereits bei der Aufnahme der Arbeit unmittelbar nach der Unternehmensgründung. Ein weiterer Grund könnte sein, dass den Beschäftigten der Digitalisierungsgrad in Organisationen wichtiger wird. Neben den allgemein höheren IT-Kompetenzen, die junge Teams für eine solche Arbeit mitbringen (Saam et al. 2016: 30), legen die Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Alter einen enormen Wert auf flexibles Arbeiten mithilfe mobiler IT. Über 50% von ihnen würden die Einführung dieser Arbeitsmöglichkeit gegen ihre nächste Gehaltserhöhung eintauschen (Bartz et al. 2017: 22). Mit der Umsetzung erlangen junge Unternehmen somit einen Vorteil gegenüber weniger digital arbeitenden Organisationen und bedienen die Wünsche der Arbeitnehmer.

Dieser Wettbewerbsvorteil gegenüber älteren Organisationen der gleichen Branche (Saam et al. 2016: 56) ist jedoch dringend notwendig, da sich junge Unternehmen zunächst an dem Markt durchsetzen müssen. Das Fehlschlagsrisiko ist hoch (Kühnapfel 2019: 1), bei einem Scheitern ist der Fortbestand des gesamten Unternehmens in Gefahr. Dies steigert zwangsläufig den Erfolgsdruck und macht die Vorteile moderner Arbeitsstrukturen überlebenswichtig. Demnach ist das Unternehmen dauerhaft auf Flexibilisierung sowie erhöhte Geschwindigkeit und Mobilität angewiesen, um den Anforderungen der unterschiedlichen Stakeholder zu ent-

sprechen. Durch das Auftreten dieser Strukturen könnten mögliche Folgen, wie die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, insbesondere bei Beschäftigten junger Unternehmen auftreten.

2.1.4 Potenzielle Selbstgefährdung in jungen Unternehmen

Wird der enorme Erfolgsdruck junger Unternehmen zugrunde gelegt, könnte die Betrachtung der Arbeitsweisen junger Unternehmen im Hinblick auf die Folgen der Arbeit mit digitalen Arbeitsmedien besonders aufschlussreich sein. Entgrenzende Strukturen, die, getrieben durch die Nutzung digitaler Medien, in potenziell selbstgefährdendem Verhalten gipfeln, könnten sich, wie in Kapitel 2.1.2 beschrieben, speziell bei den Beschäftigten junger Unternehmen zeigen. Das folgende Praxisbeispiel von Dietrich (2017) eröffnet einen Blick auf die Gestaltung der Arbeitsform in einem jungen Unternehmen:

Dietrich (ebd.: 374ff.) beschreibt die Arbeitsgestaltung als örtlich und zeitlich sehr flexibel, geprägt durch einen hoch frequentierten Austausch zwischen den Beschäftigten. Im persönlichen Gespräch oder virtuell in Form von Videokonferenzen oder kurzen Telefonaten findet dieser arbeitsbezogene Austausch häufig in Cafés oder an beliebigen anderen Orten statt. Die zentrale Kommunikation zwischen Mitarbeitenden erfolgt jedoch hauptsächlich digital über Messenger-Dienste, weil dort eine klare inhaltliche Kategorisierung vorgenommen werden kann. Im Kundenkontakt wird dieser gezielte Zugang ebenfalls präferiert, da er eine besonders schnelle Reaktions- und Anpassungsfähigkeit an die Bedürfnisse der Kunden ermöglicht. Hier wird auf fixe Arbeitszeiten verzichtet. Stattdessen werden ambitionierte Deadlines zur Zielerreichung festgelegt. Das oberste Ziel, das die Kultur des Unternehmens prägt, ist die schnellstmögliche Anpassung an die Bedürfnisse des Arbeitslebens (ebd.).

Dieses Beispiel stellt den Hang zu einer erweiterten Erreichbarkeit im Sinne der Zielerreichung in jungen Unternehmen dar. Es deckt sich mit den Annahmen von Ternes und Schieke (2018: 21), dass Beschäftigte noch enger in Verbindung mit externen Markteinflüssen stehen und sie Entscheidungen schnell treffen und umsetzen müssen. Außerdem sind Netzwerkfähigkeiten essenziell, um marktorientierte Wissenserweiterung stetig zu betreiben.

Zusammengefasst setzt die Arbeit in diesen jungen Unternehmen mit hohem Digitalisierungsgrad verschiedene Anforderungen an die Beschäftigten voraus. Grundvoraussetzung ist der souveräne Umgang mit innovativen digitalen Medien, Kommunikationsanwendungen und weiteren IT-Tools (Dörr: et al. 2018: 51). Darüber hinaus erfordert die starke Abhängigkeit von schnellem, unternehmerischem Erfolg unter finanziell oft ungesicherten Bedingungen einen hohen Flexibilitätsgrad der Beschäftigten. Dies äußert sich häufig in einer erweiterten Erreichbarkeit, wodurch gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen entstehen können. Ein Beispiel

dafür ist die Beantwortung von Anrufen, Mails und Kurznachrichten während des Urlaubs. Dadurch kann eine Always-On-Mentalität entstehen, durch die es den Beschäftigten nicht mehr möglich ist abzuschalten und zur Ruhe zu kommen (Albers 2018: S. 6 f.). Durch das positive Gefühl der gewonnenen Autonomie und Verantwortung kann es zu einer bewussten Ausübung gesundheitsschädlicher Verhaltensweisen und damit zu einer Selbstgefährdung kommen.

Damit rückt der Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden weiter in den Fokus und mit ihm die Notwendigkeit weiterer Forschung zur Selbstgefährdung, um die gesundheitlichen Gefahren der modernen Arbeitsformen aufzudecken und zu vermeiden.

2.2 Forschungsziel

Durch die Möglichkeit von nahezu jedem Ort und zu jeder Tageszeit zu arbeiten, gelten digitale Arbeitsmedien als bedeutender Treiber für die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Diese Entgrenzung wird in der bisherigen Forschung im starken Zusammenhang mit gesundheitsschädlichem und selbstgefährdendem Verhalten gesehen (Krause et al. 2012; Pfeiffer 2012; Hager & Kern 2017; Walpuski 2014; Minow & Swart 2019). Der direkte Zusammenhang von einem starken zeit- und ortsunabhängigen Arbeiten mithilfe digitaler Arbeitsmedien und dem Auftreten einer Selbstgefährdung von Beschäftigten wurde bisher jedoch noch nicht untersucht. Um diese Forschungslücke zu schließen, sollen in dieser Untersuchung Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob eine Selbstgefährdung durch das Arbeiten mit digitalen Arbeitsmedien auftritt.

Als Zielgruppe der Befragung werden Beschäftigte junger Unternehmen fokussiert. Durch den überdurchschnittlichen Anteil von Technologieprojekten in jungen Unternehmen (Ternes & Schieke 2018: 12) zusammen mit erhöhten Flexibilitätsansprüchen aufgrund des hohen Wettbewerbs (Saam et al. 2016: 56) gehört der erhöhte Umgang mit digitalen Arbeitsmedien zum Alltag der Beschäftigten. Deshalb sind Mitarbeitende junger Unternehmen von der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, verstärkt durch eine intensive Nutzung digitaler Arbeitsmedien, besonders betroffen. Sie stellen damit eine interessante Beschäftigungsgruppe zur Ermittlung einer möglichen Selbstgefährdung dar.

Zur vollständigen Bearbeitung der Forschungslücke ist die Betrachtung der genauen Entstehung selbstgefährdender Verhaltensweisen notwendig. Ziel ist es, den in der bisherigen Forschung wenig beleuchteten Umgang mit modernen Arbeitsformen aufzudecken und damit Auslöser zu finden, weshalb die Arbeit mit digitalen Medien zu einer Selbstgefährdung führen kann. Speziell in jungen Unternehmen lohnt sich der Blick auf den Einfluss möglicher Auslöser,

da deren Strukturen und Arbeitsformen durch hohe Bedarfsorientierung und Wettbewerbsdruck stärker von der Digitalisierung geprägt und somit richtungsweisend für die Zukunft sind. Gebündelt werden diese Forschungsziele in der folgenden explorativen Forschungsfrage:

Inwiefern ist in jungen Unternehmen eine Selbstgefährdung durch digitale Arbeitsmedien präsent und welche möglichen Auslöser gibt es?

Zusammengefasst ist es in der heutigen Zeit, der „digitalen Ära“ (Ternes & Schieke 2018: 21), notwendig, sich den Umweltaforderungen durch eine hohe Schnelligkeit, Flexibilität und Mobilität anzupassen (Müller-Gerndt & Traut 2012: 261). Da Voraussagen zur Zukunft und die daraus resultierende Ableitung einer konkreten Strategie schwieriger geworden sind, ist eine zunehmende digitale Agilität erforderlich. Diese zeichnet sich durch eine überdurchschnittliche Aufmerksamkeit und eine schnelle Entscheidungsfindung und -umsetzung aus (Ternes & Schieke 2018: 21). Dabei nehmen die Beteiligung und die Verantwortung eines jeden Mitarbeitenden für die Ziele des Unternehmens zu. Außerdem legen viele Beschäftigte heutzutage einen hohen Wert auf flexible Arbeitszeitgestaltung mithilfe digitaler Arbeitsmedien (Bartz et al. 2017: 22), weshalb deren Bereitstellung zu einem entscheidenden Faktor im „war for talents“ (Michaels, Handfield-Jones & Axelrod 2001) auf dem Arbeitsmarkt geworden ist.

Es scheint demnach ausgeschlossen, dass sich aufstrebende Firmen, die wettbewerbsfähig bleiben wollen, modernen, digitalen Arbeitsformen entziehen können. Eher ist anzunehmen, dass die Anforderungen an Arbeitsformen sowie die Arbeit mit digitalen Arbeitsmedien noch steigen werden und mit ihnen eine potenzielle Gefahr für selbstgefährdendes Verhalten der Beschäftigten. Aufgrund dessen besteht ein akuter Handlungsbedarf: Die Untersuchung, ob das Arbeiten mit digitalen Medien zu einer Selbstgefährdung führt und welche Auslöser einen besonderen Einfluss haben, kann wichtige Ergebnisse zum Umgang mit digitalen Arbeitsmedien liefern. So können die Ergebnisse dazu beitragen, dass die positiven Effekte der Nutzung digitaler Arbeitsmedien im vollen Umfang ausgeschöpft werden, die Firmen weiterhin erfolgreich mit ihnen werben können, und sich mögliche gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen dennoch minimieren lassen.

3. Methodische Aspekte des Forschungsvorhabens

Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen hinsichtlich der Beantwortung der Forschungsfrage näherliegend betrachtet. Zunächst erfolgt die Beschreibung des Forschungsfeldes, des Samplings sowie des Feldzugangs. Im Anschluss werden als qualitative Methoden

das Fokusgruppeninterview und das problemzentrierte Interview dargelegt sowie die Überlegungen zur Erstellung des Leitfadens erläutert. Das Ende des dritten Kapitels bildet die Beschreibung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010), welche für die Datenauswertung verwendet worden ist.

3.1 Forschungsfeld und Sampling

Das Ziel unseres Forschungsprojekts ist, die subjektiven Sichtweisen und Empfindungen bezüglich möglicher Auslöser für ein selbstgefährdendes Verhalten bei Angestellten junger Unternehmen zu erforschen, sodass im Zuge der Probandenauswahl einerseits die Sampling-Strategie nach vorab definierten Kriterien als auch die Snowball-Sampling-Strategie Anwendung gefunden haben (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2014: 177ff.). Hinsichtlich der vorab festgelegten Kriterien standen demnach Angestellte junger Unternehmen (wie in Kapitel 2 definiert) im Fokus, da hier nachweislich ein besonders hoher Digitalisierungsgrad aufzufinden ist. Im Hinblick auf die Branche und Positionen im Unternehmen wurden keine Einschränkungen vorgenommen, da ein mögliches selbstgefährdendes Verhalten durch die Nutzung digitaler Arbeitsmedien branchenübergreifend und sowohl in kleinen als auch großen Organisationen von den Mitarbeitenden gezeigt werden kann. Vielmehr interessierten uns im Rahmen unserer Studie eventuelle Unterschiede der subjektiven Sichtweisen, welche nur dann in Erfahrung gebracht werden können, wenn heterogene Probanden befragt werden.

Im zweiten Kapitel ist bereits eine Vielzahl möglicher Auslöser für ein selbstgefährdendes Verhalten beschrieben. Diese wurden im Hinblick auf die Nutzung digitaler Arbeitsmedien – speziell in jungen Unternehmen – bisher noch nicht näherliegend untersucht. Aus diesem Grund fand zunächst eine Ideengenerierung und Informationssammlung im Rahmen eines Fokusgruppeninterviews mit vier Probanden statt (siehe Kapitel 3.3). Im Anschluss wurde auf Basis der Ergebnisse der Gruppendiskussion der Leitfaden für weitere sechs problemzentrierte Interviews erstellt (siehe Kapitel 3.3). Eine Übersicht der Probanden befindet sich im Anhang 1 dieses Berichtes.

3.2 Feldzugang

Hinsichtlich des Feldzugangs erfolgte im Zuge der Sampling-Strategie nach vorab definierten Kriterien eine gezielte Ansprache der Probanden. Die Sampling-Strategie stellte sich für unsere Forschungsfrage als besonders geeignet heraus, da es sich hierbei um ein Vorgehen handelt, bei dem auf der Grundlage vorhandener Forschungsergebnisse und nach bestimmten Kriterien gezielt eine Untersuchungsgruppe zusammengestellt wird (Przyborski & Wohlrab-

Sahr 2014: 179). Wie bereits in Kapitel 2 ersichtlich, liegen überwiegend quantitative Forschungsergebnisse zu möglichen Auslösern für ein selbstgefährdendes Verhalten vor. Im Rahmen unserer Studie haben wir das Ziel verfolgt, diese quantitativ gewonnenen Erkenntnisse mit Hilfe qualitativer Methoden (Fokusgruppeninterview sowie problemzentrierte Interviews) näherliegend im Hinblick auf die Nutzung digitaler Arbeitsmedien von Angestellten junger Unternehmen zu untersuchen, sodass sich demnach die Sampling-Strategie nach vorab definierten Kriterien angeboten hat. Durch die Einschränkung auf „Angestellte junger Unternehmen“ hat sich zudem die Snowball-Sampling-Strategie als hilfreich erwiesen: Indem Interviewpartner junger Unternehmen weitere Interviewpartner empfohlen haben, bot sich für uns die Chance, die zentralen Akteure unseres Forschungsfeldes zu erschließen und im Zuge dessen einen leichteren Zugang zur Zielgruppe zu erhalten. Obwohl die Snowball-Sampling-Strategie die Gefahren der Netzwerkeffekte (Homogenität) sowie eventuelle Absprachen zwischen den Interviewpartnern mit sich bringt, erwies sich diese Strategie als hervorragender Feldeinstieg (ebd.: 184f.).

Da qualitative (Fokusgruppen-)Interviews mit einem relativ hohen zeitlichen Aufwand und einer dichten Kommunikation verbunden sind, erfordern diese eine besonders hohe Teilnahmebereitschaft (Misoch 2015: 187). Aufgrund dessen wurden bereits frühzeitig potenzielle Probanden rekrutiert sowie ein Zeitplan mit „Pufferzeiten“ erstellt, um eventuelle Probandenausfälle abfedern zu können. Aufgrund von Krankheitsausfällen seitens der Probanden verschob sich das Fokusgruppeninterview um eine Woche, sodass die vorab einkalkulierte „Pufferzeit“ eine hohe Wertschätzung erfuhr.

3.3 Beschreibung der Erhebungsmethode

Die Verwendung von qualitativen Methoden wurde im Hinblick auf die Forschungsfrage bewusst gewählt, da diese eine möglichst offene Herangehensweise an die Thematik implizieren (ebd.: 66).

Da bisher keine Forschungsergebnisse zu subjektiven Sichtweisen der in Kapitel 2 dargelegten möglichen Auslöser für ein selbstgefährdendes Verhalten in Bezug auf die Nutzung digitaler Arbeitsmedien in jungen Unternehmen vorlagen, erfolgte zunächst die Durchführung eines Fokusgruppeninterviews (nachfolgend auch als Gruppendiskussion bezeichnet). Diese zielte insbesondere auf die Ideengenerierung und Informationssammlung für den weiteren Forschungsprozess ab (Lamnek 1989: 387). Durch eine realitätsgerechte Auseinandersetzung mit anderen eignet sich die Methode insbesondere dazu, Äußerungen anzuregen und diese durch eine stimulierende Diskussion konstruktiv weiterzuentwickeln. Indem unterschiedliche kollektive Sichtweisen besprochen werden, entsteht eine Gruppendynamik, welche sich sehr gut für die Aufnahme authentischer Einstellungen und Meinungen eignet (ebd.: 388). Mit Hilfe

eines vorab durchgeführten Fokusgruppeninterviews gelang es, vor allem tiefer liegende oder latente Einstellungen, Werte und Meinungen zu unserer Forschungsfrage zu erfassen, die erst auftreten können, wenn die einzelne Person in Zusammenhang mit der Gruppe dazu angeregt wird, den gemeinsamen, gruppenspezifischen Standpunkt herauszustellen. „Einstellungen sind häufig so stark in soziale Zusammenhänge eingebunden, dass sie nur in Gruppendiskussionen erhebbar sind“ (Berekoven et al. 2001: 92). Demzufolge lag das Ziel der Gruppendiskussion darin, erste Ideen und Informationen zur Beantwortung der Forschungsfrage zu sammeln sowie die subjektiven Sichtweisen der Probanden hinsichtlich möglicher Auslöser für ein selbstgefährdendes Verhalten durch digitale Arbeitsmedien zu erforschen.

Auf Basis der Ergebnisse des Fokusgruppeninterviews erfolgte im zweiten Schritt die Erstellung des Leitfadens für die problemzentrierten Interviews. Hierbei handelt es sich um eine qualitative Methode, die sich durch ein induktiv-deduktives Wechselspiel sowohl im Rahmen des Erhebungs- als auch im Rahmen des Auswertungsprozesses auszeichnet (Witzel 2000). Das Ziel war es, anhand der Ergebnisse der Gruppendiskussion das Vorwissen in der Erhebungsphase für die Frageideen (deduktiv) zu erweitern – sowie andererseits das Offenheitsprinzip zu realisieren, indem die Interviewten zu Narrationen und Modifikation eigener Konzepte angeregt wurden (induktiv) (ebd.).

Die Methode des problemzentrierten Interviews ist durch drei Grundpositionen gekennzeichnet: der Problemzentrierung, der Gegenstandsorientierung sowie der Prozessorientierung. Im Sinne der Problemzentrierung erfolgte die Generierung von Vorwissen durch eine intensive Literaturrecherche bisheriger wissenschaftlicher Erkenntnisse (siehe Kapitel 2) sowie durch die Erkenntnisse der vorgeschalteten Gruppendiskussion. Auf Basis dessen erfolgte bereits während der Durchführung der problemzentrierten Interviews die Interpretation der subjektiven Sichtweisen der jeweils befragten Person, sodass die Kommunikation immer präziser auf das Forschungsproblem gelenkt werden konnte.

Die Gegenstandsorientierung beschreibt die Flexibilität der Methode, welche sich im Falle unserer neuen Forschungsthematik durch die Vorschaltung des Fokusgruppeninterviews bemerkbar macht. Darüber hinaus wurden im Rahmen der problemzentrierten Interviews unterschiedliche Gesprächstechniken angewandt, um je nach Kommunikationssituation entweder stärker auf Narrationen oder unterstützend auf Nachfragen im Dialogverfahren zu setzen (ebd.). Auf diesem Wege erhielten wir einen detaillierten Einblick in den Arbeitsalltag der Probanden hinsichtlich einer möglichen Selbstgefährdung in jungen Unternehmen durch digitale Arbeitsmedien.

Da es sich bei der Selbstgefährdung um eine sehr sensible Thematik handelt (siehe Kapitel 2), nahm im Rahmen der Prozessoptimierung das Vertrauensverhältnis zwischen Forscher und Interviewten in unserer Studie eine bedeutsame Rolle ein. Wenn Aspekte einer möglichen

Selbstgefährdung durch digitale Arbeitsmedien beim Interviewten erkennbar waren, war es demnach von großer Bedeutung, dass sich der Befragte in seiner Sicht ernst genommen fühlte. Indem die Probanden ihre Einstellungen und Meinungen frei äußerten, konnten sich im Laufe des Gesprächs stets neue Aspekte zum Forschungsthema entwickeln. Dies gab Raum für Korrekturen an vorherigen Aussagen, Redundanzen und Widersprüchlichkeiten. Zudem hat eine solide Vertrauensbasis die Erinnerungsfähigkeit und Selbstreflexion gefördert, die im Hinblick auf die Komplexität des Phänomens der Selbstgefährdung (siehe Kapitel 2) von besonders großer Bedeutung sind (ebd.).

Bezüglich der Instrumente kam im Zuge der Gruppendiskussion ein Gruppendiskussionsleitfaden (siehe Anhang 2), eine Ton- und Videobandaufzeichnung sowie ein Postskriptum zum Einsatz (Lamnek 1989: 400). Bei den problemzentrierten Interviews fanden ein Leitfaden, eine Tonbandaufzeichnung und ebenso ein Postskriptum Anwendung (Witzel 2000). Während des Fokusgruppeninterviews erfolgte neben den Tonbandaufzeichnungen eine Video-bandaufzeichnung, da auf diesem Wege durch das Bildmaterial neben den mündlichen Äußerungen ebenso die situative Mimik und Gestik der Teilnehmer (nonverbale Äußerungen) erfasst werden konnten, welche sich für die spätere Ergebnisauswertung und Interpretation als sehr hilfreich erwiesen (Lamnek 1989: 406).

Da es sich bei der Methode des Fokusgruppeninterviews um ein Gespräch zwischen den Diskussionsteilnehmern selbst und nicht um ein Gespräch zwischen den Teilnehmern und dem Moderator handelt (ebd.: 387), wurde bei der Erstellung des Leitfadens das Ziel verfolgt, diesen in der Weise zu konstruieren, dass die Fragen als offene Fragen / Diskussionsimpulse zu einer angeregten Gruppengesprächsatmosphäre unter den Teilnehmern führen (siehe Anhang 2).

Auf Basis der Literaturrecherche erfolgte zunächst die Formulierung von offenen Leitfragen. Diese stellen das Bindeglied zwischen den theoretischen Vorüberlegungen und der qualitativen Erhebungsmethode dar. Hierdurch gelang es, Informationen zu benennen, welche für die Erhebung von Bedeutung waren, wodurch die wesentlichen Bereiche der Forschungsfrage aufgegriffen und beantwortet werden konnten (Leithäuser & Volmerg 1988: 180).

Sowohl bei der Entwicklung des Gruppendiskussionsleitfadens (siehe Anhang 2) als auch bei der Erstellung des Leitfadens für die problemzentrierten Interviews (siehe Anhang 3) wurde auf die Relevanz der Fragestellungen geachtet, die zu einem zielorientierten, anwendungsbezogenen oder theoretischen Nutzen beigetragen haben. Des Weiteren wurde auf vage Begriffe verzichtet: Da es sich bei der Selbstgefährdung um ein sehr komplexes Konstrukt handelt (siehe Kapitel 2), das möglicherweise von den Probanden sehr unterschiedlich interpretiert werden kann, verzichteten wir auf diese Ausdrucksweise innerhalb der Fragestellungen. Vielmehr wurde beispielsweise nach der Erreichbarkeit mittels digitaler Arbeitsmedien während

der Freizeit gefragt, um zu untersuchen, ob und wenn ja – wodurch eine mögliche Selbstgefährdung durch digitale Arbeitsmedien in jungen Unternehmen entstehen könnte.

In dem Gruppendiskussionsleitfaden (siehe Anhang 2) ist erkennbar, dass aus den offenen Leitfragen/Diskussionsimpulsen Nachfassfragen abgeleitet wurden. Bei der Entwicklung der einzelnen Fragen zu den jeweiligen Themenbereichen wurde bei beiden Leitfäden die Regelung vom Allgemeinen zum Speziellen sowie vom Sachlichen, Kognitiven zum Persönlichen, Emotionalen beachtet (Hussy, Schreier & Echterhoff 2010: 221).

Die Entwicklung des Gruppendiskussionsleitfadens erfolgte mit Hilfe des „SPSS“-Verfahrens nach Helfferich (2009: 182ff.). Der erste Schritt sah zunächst das Sammeln – S von Fragen vor. Hierzu fand nach der Literaturrecherche ein offenes Brainstorming im Projektteam statt. Im Zuge dessen entwickelten wir eine lange Liste von Fragen, welche offen, jedoch auch in Bezug auf unsere Forschungsfrage und allgemein auf das Forschungsthema formuliert wurden. Im zweiten Schritt Prüfen – P galt es, den großen Fundus an Fragen auf ihre Geeignetheit zu überprüfen und nachfolgend das Material auf das Wesentliche zu reduzieren (ebd.: 182ff.). Da das Fokusgruppeninterview insbesondere auf eine Ideen- und Informationssammlung hinsichtlich unserer Forschungsfrage abzielte, konzentrierten wir uns insbesondere auf die „W-Fragetechnik“ sowie „Inwiefern-Fragen“. Hier zeichnen sich unterschiedliche Grade der Offenheit ab. Bei Nachfragen wurde versucht, die Frage „Warum“ zu vermeiden, da ansonsten schnell der Eindruck eines Verhörs hätte auftreten können (Patrzek 2017: 13-16). Durch das Sortieren – S ergaben sich die drei Bündel „Digitale Medien“, „Erwartungen“ sowie „Motivatoren“, die sich durch inhaltliche Schwerpunkte herausgestellt haben (Helfferich 2009: 182ff.). Neben der inhaltlichen Sortierung galt es ebenso, die übrig gebliebenen Fragen hinsichtlich offener Fragen / Diskussionsimpulse sowie Nachfassfragen zu ordnen (ebd.). Im letzten Schritt wurden die geprüften und sortierten Fragen in den Leitfaden subsumiert – S (ebd.). Zur Überprüfung der Verständlichkeit der Fragen fand im Vorfeld eine „Probe-Gruppendiskussion“ statt. Insgesamt gelang es, mit den entwickelten Fragestellungen und Diskussionsanreizen eine präzise Zuspitzung des Erkenntnisinteresses sowie eine gute Diskussionsgrundlage für den ersten Schritt der qualitativen Datenerhebung zu schaffen.

Nach der Durchführung des Fokusgruppeninterviews wurde auf Basis der Video- und Tonbandaufnahmen ein Transkript erstellt, welches anhand der einfachen Transkriptionsregeln nach Dresing und Pehl (2012: 26ff.) verfasst worden ist. Mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) (siehe Kapitel 3.4) ergaben sich bereits nach der Auswertung des Fokusgruppeninterviews sehr interessante Ergebnisse, welche für die Erstellung des Leitfadens für die problemzentrierten Interviews einbezogen worden sind: Die vier Probanden haben in der Gruppendiskussion betont, dass sie die ständige Erreichbarkeit mittels digitaler Arbeitsmedien unterschiedlich positiv wie auch negativ empfinden und ihr Empfinden besonders

durch drei Faktoren gesteuert wird: Durch den Zeitraum, durch die Art des Mediums sowie durch die Kontaktperson (siehe Kapitel 4).

Beispielsweise ist es im Hinblick auf den Zeitraum für die meisten Probanden der Gruppendiskussion fast alltäglich, während ihrer Pausenzeiten durch die ständige Erreichbarkeit mittels digitaler Arbeitsmedien gestört zu werden – wohingegen es an Krankheitstagen nicht üblich ist, von Arbeitskollegen kontaktiert zu werden. Infolgedessen erfolgte die Modifizierung des Leitfadens, indem die Zeiträume in den Fragestellungen schärfer differenziert wurden, sodass im Rahmen der problemzentrierten Interviews diesbezüglich noch konkreter geforscht werden konnte (siehe Anhang 3; Unterscheidung zwischen vor/nach der Arbeit; während der Pausenzeiten; während des Urlaubs; während einer Krankheit).

Hinsichtlich der Art des digitalen Mediums empfinden es beispielsweise die Probanden der Gruppendiskussion als größere Belastung am Wochenende eine E-Mail zu beantworten, da sie sich hierfür Gedanken über die Formulierungen, Satzbau etc. machen, als „mal eben“ eine kurze WhatsApp zu schreiben. Demnach haben wir im Rahmen des Leitfadens für die problemzentrierten Interviews weitere Fragen eingebaut, welche sich auf die Art und Weise des digitalen Mediums / des Kontakts beziehen (siehe Anhang 3).

Im Hinblick auf die Kontaktperson empfinden es die Probanden des Fokusgruppeninterviews als nicht belastend, wenn sich am Wochenende ein Teammitglied meldet. Sie antworten kurzfristig, „da sie gern für ihr Team da sind“ (siehe Kapitel 4). Anders ist dies bei Kundenanliegen: Diese möchten sie lieber in der regulären Arbeitszeit beantworten. Auf Basis dieser Ergebnisse haben wir die Dimension „Erwartungen und Empfindungen“ für den Leitfaden der problemzentrierten Interviews entwickelt. Nachdem der erste Abschnitt des Leitfadens „Vor- und Nachteile sowie Gründe für die Nutzung digitaler Arbeitsmedien“ eher allgemein gehalten wurde, um weiterhin offen zu forschen, wurden im zweiten Part des Interviewleitfadens die Ergebnisse des Fokusgruppeninterviews implementiert und Fragen hinsichtlich der jeweiligen Erwartungen (hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit) in Bezug auf den Zeitraum, die Art des digitalen Mediums sowie der Kontaktperson entwickelt. Der dritte Part des Leitfadens für die problemzentrierten Interviews – die Motivatoren – wurde ebenso angepasst, indem noch konkreter zwischen persönlichen (Karriere-) Zielen und der Erreichung der Unternehmensziele unterschieden wurde. Auch an dieser Stelle erfolgte die Unterscheidung zwischen der Art und Weise des Mediums und den differenzierten Zeiträumen (siehe Anhang 3).

Insgesamt zielten die Fragen im Sinne des Konstrukts der Selbstgefährdung darauf ab, die Arbeitszeiten- und Pausenregelung, die ständige Erreichbarkeit, Präsentismus sowie die Kultur und den Umgang im Team als auch mit der Führungskraft aufzugreifen. Durch die Modifizierung des Leitfadens (siehe von Anhang 2 in Anhang 3) gelang es im Rahmen der problem-

zentrierten Interviews die unterschiedlichen Empfindungen noch tiefergehend zu untersuchen und daraus abzuleiten, ob eine mögliche Selbstgefährdung bei den Probanden vorliegt (siehe Kapitel 4).

3.4 Beschreibung der Auswertungsmethode

Sowohl das Fokusgruppeninterview als auch die darauffolgenden problemzentrierten Interviews lieferten einen wertvollen Beitrag zur Beantwortung der Forschungsfrage. Die Auswertung fand mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) statt, da sich diese besonders für die Analyse subjektiver Sichtweisen eignet (vgl. Flick 2011: 416). Im Zuge des Prinzips der Zusammenfassung nach Mayring (2010), verfolgte die Datenanalyse das Ziel, das Material so weit zu reduzieren, dass wesentliche Inhalte erhalten bleiben und diese trotz der Reduzierung ein Abbild des Grundmaterials darstellen (vgl. Mayring 2010: 63).

Die Entwicklung des Kategoriensystems beruhte auf einer Kombination der deduktiven und induktiven Vorgehensweise. Zunächst erfolgte die Entwicklung eines deduktiven Kategoriensystems, welches auf der systematischen Betrachtung theoretischer Ansätze und empirischer Befunde basierte (siehe Kapitel 2; Mayring, 2010, 48ff.). Im Sinne des Konstrukts der Selbstgefährdung und der Beantwortung unserer Forschungsfrage ergaben sich zunächst die Kategorien „Empfinden hinsichtlich der Nutzung digitaler Medien“ und als mögliche Auslöser „Motivatoren“, „Erwartungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit“, „Kultur“ und „moderne Arbeitsstrukturen“, welche in MAXQDA – einer Software für qualitative Datenanalysen – als Codebaum dargestellt wurden.

Die induktive Vorgehensweise sieht eine am Material orientierte Reduktion der wichtigsten Aspekte (Zusammenfassung) vor (Mayring 2010: 48ff.) Im Zuge dessen wurden die relevanten Textstellen der Transkripte markiert und einer Kategorie zugeordnet. Nach Mayring (2010, 48ff.) wurden die Schritte Paraphrasieren, Generalisierung und Reduktion angewandt, um das Datenmaterial auf eine Ebene zu bringen (siehe Anhang 4): Um die kategorisierten Textstellen zu reduzieren, erfolgte der Übertrag der wesentlichen Textsegmente in eine Excel-Datei. Im ersten Schritt, der Paraphrasierung, wurden die inhaltstragenden Aussagen auf eine einheitliche Sprachebene übersetzt. Nicht zu jedem Textabschnitt wurden Paraphrasen gebildet, sondern nur dann, wenn es zum besseren Verständnis der Aussage verhalf. Im zweiten Schritt, der Generalisierung, wurde das Material auf eine einheitliche Abstraktionsebene weiter komprimiert, woraufhin in einem ersten Reduktionsschritt sich wiederholende Generalisierungen sowie Aussagen, die nicht zur Beantwortung der Forschungsfrage dienten, entfernt wurden. Im Zuge der Reduzierung wurden gleiche Inhalte gebündelt, zusammengefasst und durch eine neue einheitliche Aussage wiedergegeben (siehe Anhang 4; vgl. Mayring 2010: 67ff.).

Durch diesen zirkulären Prozess, in dem die Kategorien immer wieder in Bezug auf die Beantwortung unserer Forschungsfrage überprüft sowie weitere induktive (Unter-) Kategorien gebildet worden sind (z.B. Unterscheidung des Zeitraums, der Art/Weise des Mediums, der Kontaktperson) ergab sich am Ende der Auswertung der in Anhang 6 dargestellte Codebaum.

Insgesamt konnte mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ein Kategoriensystem entwickelt werden, welches einerseits das Material reduziert sowie andererseits die wesentlichen Inhalte enthält und in einen geeigneten Zusammenhang bringt.

Um die Subjektivität des Einzelnen zu reduzieren, erfolgte nach dem Codieren die gesamte Auswertung des Materials im Team, um somit eine hohe Qualität der Gütekriterien der qualitativen Forschung gewährleisten zu können.

4. Darstellung der Ergebnisse

Der nachfolgende Abschnitt befasst sich mit der Darstellung der Ergebnisse, die hinsichtlich der in Kapitel 2 dargestellten Forschungsfrage und vor dem Hintergrund der theoretischen Grundlagen aus selbigem Kapitel in den geführten Interviews entstanden sind. Dabei finden, wie in Kapitel 3 erläutert, sowohl die Ergebnisse des Fokusgruppeninterviews als auch jene aus den problemzentrierten Einzelinterviews Berücksichtigung, da beide in ein einheitliches Codesystem überführt wurden. Dieses ist in Anhang 6 vollständig abgebildet.

Eine anonymisierte Kennzeichnung der jeweiligen Interviews folgt dem Schema „B“ mit der ergänzenden Nummer 01 bis 10, wobei B01-B04 die Teilnehmer des Fokusgruppeninterviews darstellen. Diese sind zusätzlich mit dem Präfix FG versehen.

4.1 Beschreibung der Kategorien

In einem ersten Schritt lässt sich eine Teilung der Forschungsfrage in die zentralen Aspekte „*Inwiefern ist in jungen Unternehmen eine Selbstgefährdung durch digitale Arbeitsmedien präsent?*“ und „*Welche möglichen Auslöser gibt es?*“ vornehmen.

Zum ersten Teil der Forschungsfrage wurde die Kategorie *Empfinden hinsichtlich der Nutzung digitaler Arbeitsmedien* bestimmt, welche sich in *Positives Empfinden*, *Negatives Empfinden* und *Empfinden des Umfelds* unterteilt. Anhand der Aussagen, die zu diesen Kategorien durch die Interviewten getroffen wurden, soll eine Tendenz über die Ausprägung von selbstgefährdendem Verhalten durch digitale Arbeitsmedien bzw. die damit verbundenen persönlichen Empfindungen getroffen werden.

Im zweiten Teil der Forschungsfrage werden *mögliche Auslöser* von selbstgefährdendem Verhalten in jungen Unternehmen untersucht. Die Aussagen der Interviewten werden hier unterteilt in *Motivatoren*, *Erwartungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit*, *Kultur* und *Moderne Arbeitsstrukturen*. Die Kategorie *Motivatoren* unterteilt sich in *Persönliche Motivatoren*, *Karrierewünsche* und die *Erreichung und Bindung an Unternehmensziele*. *Erwartungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit* wurde im Rahmen der Auswertung zunächst durch die verschiedenen *digitalen Kommunikationskanäle* differenziert: *E-Mails*, *WhatsApp*, *Anruf*, *SMS* und *Slack*. Weiterhin finden sich Unterkategorien zu den *Erwartungen*, welche jeweils zeitlich (*vor/nach der Arbeitszeit* und *am Wochenende*, *während der Pausenzeiten*, *während des Urlaubs*, *während einer Krankheit*) sowie zusätzlich personell (*Erwartungen an sich*, *Erwartungen vom Team*, *Erwartungen von der Führungskraft*) differenziert wurden. Die Kategorien *Kultur* (*Präsentismus*, *Einhaltung der Pausen* und *Arbeiten während der Freizeit*) sowie *Moderne Arbeitsstrukturen* (*Arbeitszeit*, *Aufweichende Hierarchieebenen* und *Erreichung von Deadlines*) wurden ebenfalls unterschieden, um weitere mögliche Auslöser für selbstgefährdendes Verhalten identifizieren zu können.

4.2 Selbstgefährdendes Verhalten in jungen Unternehmen mit digitalen Arbeitsmedien

Im Hinblick auf die erste Kernfrage der Forschungsfrage *Inwiefern ist in jungen Unternehmen eine Selbstgefährdung durch digitale Arbeitsmedien präsent?*, abgebildet in der Überkategorie *Empfinden hinsichtlich der Nutzung digitaler Arbeitsmedien*, ließen sich die Untersuchungsergebnisse folgenden Unterkategorien zuordnen: *Positives Empfinden*, *Negatives Empfinden* und *Empfinden des Umfelds*. Durch die Betrachtung positiver und negativer Aspekte sowie externer Faktoren lässt sich ein erstes Gesamtbild bezüglich des selbstgefährdenden Verhaltens der Befragten zeichnen.

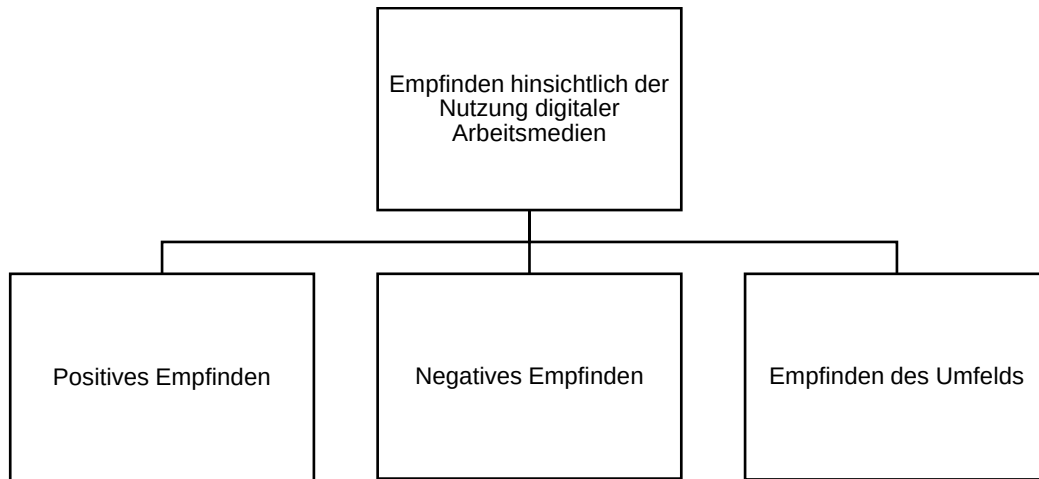


Abb. 1: Kategorien zur Erfassung potenziell selbstgefährdenden Verhaltens

Positives Empfinden

Ein positives Empfinden bezüglich der Nutzung digitaler Arbeitsmedien lässt sich in Teilen bei allen Befragten feststellen. Dabei findet sich ein Kernaspekt im Zusammenhang mit der Arbeit in der Freizeit überproportional häufig wieder. Die Befragten sehen die Nutzung digitaler Arbeitsmedien als Chance, sich vor einem Arbeitstag über anstehende Aufgaben zu informieren. Auch die Möglichkeit, gegebenenfalls erste Vorbereitungen zu treffen wird von den Befragten als sehr positiv empfunden. Sie berichten, dass durch die Vorbereitung und Vorarbeit der empfundene Druck gesenkt wird.

„Wobei ich auch finde, dass mir das auch manchmal den Druck so ein bisschen nimmt. So, wenn ich weiß, ‘okay, das wird eine super stressige Woche und ich kann schon mal so ein bisschen vorarbeiten’, finde ich das manchmal auch ganz angenehm (B02 nickt zustimmend). Also so psychisch gesehen (...) ich weiß, dass es ein Nachteil ist, sich schon wieder mit der Arbeit zu befassen, aber in dem Moment nimmt das so ein bisschen den Druck von der Woche halt (B01, B02 nicken zustimmend).“ (FG, B04, Abs. 27)

Weiterhin vermittelt das Arbeiten außerhalb der Arbeitszeit ein positives Gefühl der gesteigerten Produktivität, da auf Grund der zusätzlichen Arbeitsstunden Aufgaben erledigt werden können, die mit einem üblichen Zeitkontingent von beispielsweise 40 Stunden nicht zu stemmen sind.

„Also, ich glaube, man hat das Gefühl, man schafft mehr, weil man in seiner Freizeit halt noch dazu arbeitet (B4 stimmt zu)“ (FG, B03, Abs. 34)

Neben einer Senkung des empfundenen Drucks und dem Gefühl einer gesteigerten Produktivität wird außerdem die zeitliche und örtliche Flexibilität geschätzt, die durch digitale Arbeitsmedien entsteht. B05 schätzt die Möglichkeit, durch die räumliche Ungebundenheit nach Belieben auch an ruhigen Plätzen arbeiten zu können und beschreibt dies als großes Plus.

„Dass du auch vielleicht sehr flexibel bist. Gerade das, was ich meinte, wenn du vielleicht eher Bock hast, mal in Ruhe zu arbeiten, dass man seinen Arbeitsplatz mitnehmen kann. Also diese örtliche Flexibilität empfinde ich dabei als ein ganz, ganz tolles und großes Plus, ja.“ (B05, Abs. 8)

Negatives Empfinden

Trotz der genannten positiven Empfindensaspekte fanden auch negative Äußerungen zur Nutzung digitaler Arbeitsmedien statt. So berichten mehrere Probanden, es falle schwer, außerhalb der Arbeitszeit abzuschalten – insbesondere auch während der Krankheit oder des Urlaubs. Dabei wird einerseits die Situation geschildert, in der Probanden aktiv ihre E-Mails abrufen und Arbeitsaufgaben erledigen und andererseits die Situation, in der die Befragten von Kollegen oder Vorgesetzten außerhalb der Arbeitszeit ungewollt kontaktiert werden.

„Also, das ist glaube ich der größte Nachteil. Dass es schwerer fällt, abzuschalten. Also da muss man sich echt schon dazu zwingen, sage ich mal, nicht mehr auf irgendwas von der Arbeit zu reagieren (...).“ (B10, Abs. 14)

„Und da habe ich auch zum Beispiel dann nach einer Woche gemerkt - also, ich hatte zwei Wochen Urlaub - nach einer Woche haben mich dann Leute irgendwie Sachen gefragt oder haben ein Stichwort fallen lassen und das hat mich super belastet, weil ich wollte zwei Wochen lang einfach nichts von der Arbeit hören. Ich will auch in Zukunft irgendwann einen Job haben, wo ich am Wochenende und im Urlaub einfach nichts davon höre.“ (FG, B01, Abs. 80)

Weiterhin wird der negative Aspekt des empfundenen Drucks genannt. Die Befragten haben das Gefühl, durch die Möglichkeit der Nutzung digitaler Arbeitsmedien, diese auch in Anspruch nehmen zu müssen – obwohl eine Erwartungshaltung seitens des Unternehmens durch einen der Befragten ausdrücklich verneint wird.

„Also erwartet wird es nicht. Das wurde auch noch einmal klar und deutlich gesagt, dass es nicht erwartet wird. Aber es ist (..) - also ich mache es, weil ich den Anspruch an mich habe, Mails rechtzeitig zu beantworten. Wo man sich dann auch selber einem gewissen Druck aussetzt. Also es ist kein Stress-Stress, also richtiger Arbeitsstress ist für mich etwas anderes, aber man setzt sich einem gewissen Druck aus.“ (B06, Abs. 16)

B05 berichtet ebenfalls von einem empfundenen Druck und betont den Zusammenhang zur Möglichkeit, von Zuhause arbeiten zu können.

„Ja, ich glaube, dass man unterbewusst ein schlechtes Gewissen hat, wenn der Computer zu Hause steht und du nur denkst ‚ich könnte jetzt aber noch was machen‘. Das hat der Fabrikarbeiter halt nicht.“ (B05, Abs. 10)

Empfinden des Umfelds

In Bezug auf das Empfinden des Umfelds besteht keine konsistente Meinung der Befragten. B04 und B10 berichten einerseits davon, ihr persönliches und familiäres Umfeld fühle sich dadurch gestört, dass sie sich in ihrer Freizeit mit der Arbeit befassen, wohingegen B08 angibt, sein soziales Umfeld bestehe hauptsächlich aus Personen, die selbst viel außerhalb der Arbeitszeit arbeiten und somit Verständnis dafür zeigen.

„Das fällt schon auf manchmal. Dass meine Mitbewohnerin sagt ‚Alter, du hast Feierabend, jetzt leg mal dein Handy weg‘ und dann sag ich ‚ja, ich muss da mal kurz antworten‘. Es fällt negativ auf, würd ich sagen. Auch bei meinem Freund oder vor allem bei meinen Eltern. Huiuiui, wenn ich da irgendwie bin und ich bekomme irgendwelche Nachrichten dann sind die auch so ‚Du hast doch Feierabend, kriegst du die Stunden auch bezahlt?‘ und ja. Es kommt nicht gut an.“ (B10, Abs. 38)

4.3 Mögliche Auslöser für selbstgefährdendes Verhalten in jungen Unternehmen

In Bezug auf den zweiten Teil der Forschungsfrage, welcher auf mögliche Auslöser für selbstgefährdendes Verhalten abzielt, konnten die Ergebnisse neben einer näheren Betrachtung einzelner Kommunikationskanäle in *Motivatoren*, *Erwartungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit*, Aspekte der *Kultur* sowie Merkmale von *modernen Arbeitsstrukturen* eingeordnet werden.

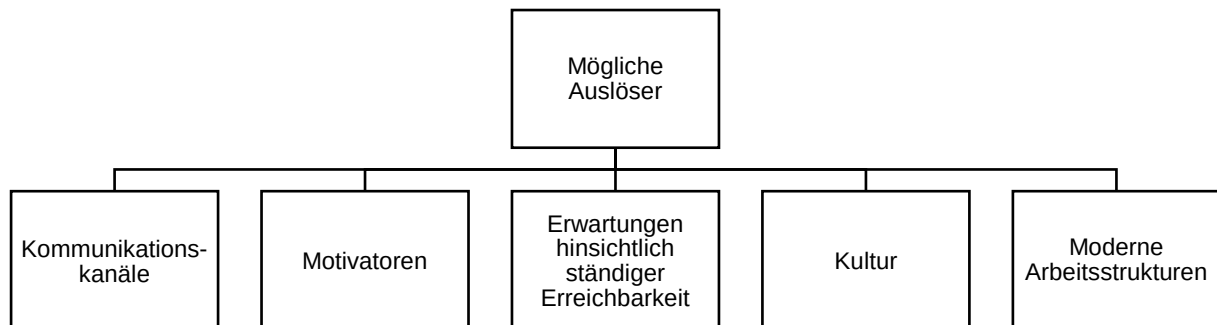


Abb. 2: Kategorien zur Erfassung möglicher Auslöser selbstgefährdenden Verhaltens

Kommunikationskanäle

Unterschiedliche Kommunikationskanäle werden in den Organisationen zu unterschiedlichen Zwecken genutzt und von den Befragten auch in ihrer Wirkung unterschiedlich wahrgenommen. Grundsätzlich werden primär E-Mails, WhatsApp-Nachrichten und Anrufe genutzt, in der Organisation eines Befragten hingegen findet nahezu jegliche Kommunikation über Slack statt.

„Es gibt ja so viele verschiedene Kanäle, wie man erreichbar ist, beziehungsweise wie man mit der Arbeit noch zu tun hat. Zum Beispiel über WhatsApp, per E-Mail, Sachen

wie Slack oder sowas oder andere Organisationssachen. Ich finde, dass da total viele Unterschiede sind (B04 nickt zustimmend).“ (FG, B02, Abs. 160)

Bei der Auswertung wurde erkennbar, dass insbesondere die Erwartung des Gegenübers, eine unverzügliche Antwort zu erhalten sowie auf der anderen Seite das Gefühl, zu einer schnellen Antwort verpflichtet zu sein, ein Unterscheidungskriterium darstellt.

Beide Kriterien scheinen beim Schriftverkehr über E-Mails am geringsten ausgeprägt zu sein. Die Befragten geben an, E-Mails außerhalb der Arbeitszeit zwar zu lesen, sich aber nicht zu einer Antwort verpflichtet zu fühlen. Andererseits würden sie diese auch nicht erwarten, wenn sie selbst E-Mails an andere Personen verschicken. Der Erhalt von E-Mails außerhalb der Arbeitszeit erzeuge somit keinen Druck und wird als wenig störend wahrgenommen – auch, da diese bewusst abgerufen werden müssen, um überhaupt Kenntnis von ihnen zu erlangen.

Bezogen auf WhatsApp-Nachrichten lassen sich andere Ergebnisse finden. Dieser Kommunikationskanal, der grundsätzlich als eher privat beschrieben wird, wird in allen Organisationen genutzt. Die Nachrichten treffen dabei primär von Kollegen oder vom Vorgesetzten ein und erzeugen bei den Befragten häufig den Druck, unmittelbar oder zeitnah antworten zu müssen. Das liegt unter anderem auch daran, dass davon ausgegangen wird, dass eher unwichtige Anfragen nicht per WhatsApp sondern per E-Mail gestellt würden. Durch den erzeugten Druck und die berufliche Kontaktaufnahme über ein privates Medium wird diese Form als weniger angenehm empfunden. Gleichzeitig nutzen einige Befragte die Möglichkeit allerdings selbst, um Kollegen zu kontaktieren.

„Sonst würde man tatsächlich eher anrufen beziehungsweise SMS oder eine WhatsApp schreiben und dann wird tatsächlich auch erwartet, dass dann schnell reagiert wird.“ (FG, B03, Abs. 38)

„Ich würde jetzt sagen, bei meinen direkten Teamkollegen würde ich sofort eine WhatsApp schreiben oder sogar anrufen. Generell präferiere ich bei sowas dann auch Anrufe, weil ich dann denke, dann ist es gleich geklärt und ich muss nicht ewig lang drauf warten, dass mir da jemand antwortet“ (B05, Abs. 74)

Anrufe werden von den Befragten als dringlichstes und am stärksten verpflichtendes Medium angesehen. Diese werden nur durchgeführt, wenn eine sofortige Antwort benötigt wird. Da es nur die Option gibt, den Anruf anzunehmen oder zu ignorieren, erzeugen diese einen hohen Druck und werden als unangenehm empfunden.

Im Falle der Slack-Nutzer verhält es sich ähnlich wie mit E-Mails. Der Kontakt findet hier ausschließlich in gebündelten und berufsbezogenen Kanälen und anders als bei WhatsApp nicht zu Privatzwecken statt. Um neue Slack-Nachrichten zu sehen, muss die Anwendung aktiv

geöffnet oder aber Benachrichtigungen aktiv auf dem Smartphone eingerichtet werden, so dass hier keine direkte Antwortervartung und ebenfalls kein Druck zur schnellen Antwort vorhanden ist.

Motivatoren

Die gefundenen Motivatoren konnten drei Unterkategorien zugeordnet werden: *Persönliche Motive*, Motive, die aus *Karrierewünschen* resultieren und die persönliche Bindung an- sowie der Wunsch zur *Erreichung der Unternehmensziele*.

Als stärkstes persönliches Motiv für Arbeit außerhalb der Arbeitszeit wurde von den Befragten genannt, dass der Job ihnen Spaß bringe und Mehrarbeit deshalb nicht als solche empfunden wird. So spricht B08 von einer hohen intrinsischen Motivation, Freude am Job und einem Zuständigkeitsgefühl, die dazu führen, dass er auch nach Feierabend und am Wochenende weiterarbeitet. Ähnliches berichtet auch B10: Wenn der Job ihm Spaß bringt, erledigt er diesen auch am Wochenende, da für ihn kein Gefühl des Arbeitens aufkommt.

„Es ist einmal Interesse, weil ich relativ stark intrinsisch motiviert bin und auch irgendwann für mich beschlossen habe, dass ich nicht mehr in Jobs arbeite, die mir keine Freude machen. All das, was ich hier mache und hier aufbaue, ist auch irgendwie mein eigenes Baby, wo ich ein Interesse daran habe, dass das läuft und es nicht nur ein Job ist, wo ich am Freitag um 17 Uhr den Stift fallen lasse.“ (B08, Abs. 42)

Weiterhin wird die Freizeit zum Arbeiten genutzt, um bessere Arbeitsergebnisse zu erzielen und Aufgaben zu erledigen, die während des regulären Geschäftsbetriebs nicht geschafft werden können, wie unter anderem B03, B04 und B06 erwähnen.

Neben diesen persönlichen Motivatoren findet sich lediglich ein Hinweis auf ein *Karrieremotiv* in einer Aussage von B06. Dieser sagt, es motiviere durchaus dazu, nach Feierabend noch eine Mail zu verschicken, da dieser Zusatzaufwand idealerweise von anderen gesehen und wertgeschätzt wird. Eine Extrameile müsse außerdem manchmal gegangen werden, um möglicherweise weiter zu kommen als die Kollegen. Bei den restlichen Probanden fanden sich, anders als bei den persönlichen Motiven, keine Hinweise auf eine karrierebedingte Motivation.

„Ich glaube, das ist zum einen (...) diese Extrameile gehen zu wollen, die man bei der Arbeit manchmal gehen muss, um auch weiterzukommen, vielleicht auch als andere. Dass man den Drang hat (...) ,wenn ich jetzt vielleicht noch diese Mail heute Abend beantworte, dann sieht jemand auch wie fleißig ich bin‘.“ (B06, Abs. 90)

Weiterhin lässt sich bei den Befragten eine starke *Identifikation mit den Unternehmenszielen* feststellen. Insbesondere, wenn die Arbeit und Mehrarbeit einen sichtbaren bzw. messbaren Beitrag zu den Unternehmenszielen leistet, motiviert dies die Befragten wiederum zu eben solcher.

„Ja, das gibt einem natürlich auch irgendwie Bestätigung, wenn man auch weiß, dass die eigene Arbeit die man auch neben der Arbeitszeit gemacht hat zur Zielerreichung führt, sei es umsatztechnisch oder Reichweite oder was auch immer. Es ist natürlich auch nochmal ein Motivator, wenn man sich selbst quasi mit Indikatoren bestätigen kann.“ (B07, Abs. 76)

Erwartungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit vor und nach der Arbeitszeit

Zu den Erwartungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit vor und nach der Arbeitszeit geben die Befragten an, dass diese in erster Linie von ihnen selbst ausgehen. B09 berichtet, es sei stets viel zu tun und er habe dadurch die Erwartung an sich selbst, Nachrichten schnell zu beantworten und Aufgaben zu erledigen, auch wenn die eigentliche Arbeitszeit überschritten wurde. B10 hingegen berichtet zusätzlich, er habe teilweise ein schlechtes Gewissen, wenn er beispielsweise während der Arbeitszeit nicht so produktiv war, wie er in seinen Augen hätte sein sollen oder seine Arbeitsergebnisse nicht die von ihm erwartete Qualität aufweisen. Um den eigenen Ansprüchen gerecht zu werden, bearbeitet er deshalb auch außerhalb der Arbeitszeit noch Aufgaben.

„Wenn ich das Gefühl habe, ich habe die Zeit, die mir zur Verfügung stand und in der ich was hätte schaffen können, ich hab's aber einfach nicht geschafft, weil ich getrödelte habe oder so. Oder wenn ich denke ‚nee, das kannst du eigentlich so abgeben‘ und dann will ich's einfach nochmal besser machen oder mir noch was Neues einfallen lassen oder wie auch immer.“ (B10, Abs. 76)

Bezogen auf das Team geben nahezu alle der Befragten an, dass keine Erwartungshaltung existiere. Dies hänge damit zusammen, dass Kollegen die Freizeit der anderen respektieren, da diese selbst in ihrer Freizeit auch nicht gestört werden möchten. B06 berichtet darüber hinaus, dass auch aus diesem Grund eine starke Wertschätzung der Kollegen vorhanden ist, wenn in einem Notfall trotzdem eine Kontaktaufnahme stattfindet.

„Also ich persönlich habe überhaupt nicht das Gefühl, dass es erwartet wird von mir.“ (B05, Abs. 26)

„(...) wir sind alle jung und wir sind alle Generation Y und man merkt das auch, dass da eben viel Wert ist und nicht nur Karriere und Arbeit und deswegen, wenn da irgendwie mal was ist würden die Personen dann auch nur im Notfall auf einen zukommen und dann wissen die es auch zu schätzen. Und ich selber auch, wenn die auf meine Nachrichten reagieren.“ (B07, Abs. 66)

Die einzige Ausnahme liegt bei B10, welcher angibt, dass er auch außerhalb der Arbeitszeit von Kollegen zu Arbeitsthemen kontaktiert wird, auch wenn in diesen keine Dringlichkeit liegt.

Bezüglich der Erwartungshaltung der Führungskraft finden sich konträre Aussagen. Hier gibt ebenfalls B10 an, von seinem Vorgesetzten unmittelbar wenn er Feierabend macht oder auch danach noch WhatsApp-Nachrichten und Briefings für neue Arbeitsaufträge zu erhalten, was dieser als negativ empfindet. B02 berichtet, sein Vorgesetzter gebe zwar aktiv an, keine Erwartungshaltung bezüglich einer ständigen Erreichbarkeit zu Arbeitsthemen zu haben, seine Kollegen und er verspüren jedoch trotzdem gelegentlich die indirekte Erwartungshaltung von ihm. Auch B03 und B04 stimmen diesem zu. Der Vorgesetzte von B04 spricht sich aktiv dagegen aus, eine solche Erwartungshaltung zu entwickeln und auch dagegen, externen Partnern durch das Beantworten von Nachrichten außerhalb der Geschäftszeiten eine solche Erwartungshaltung anzutrainieren.

Erwartungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit in den Pausenzeiten

Die Einstellung gegenüber der Erreichbarkeit in den Pausenzeiten ist bei den Befragten sehr gemischt. Während B05 angibt, in gegebenen Situationen sei eine Kontaktmöglichkeit notwendig und in Ordnung, sind B03 und B04 sogar der Meinung, eine Erreichbarkeit sollte in der Pause in jedem Fall gegeben sein. B06 beantwortet nur dringende Anfragen, die ihn über das Smartphone erreichen, würde in der Pause aber nicht aktiv in die Mails schauen. Er ist der Meinung, dass eine Pause mitten im Tagesgeschehen nicht zum Arbeiten genutzt werden müsse, da er sich unmittelbar nach der Pause um alles Wichtige kümmern kann. Gänzlich konträr ist die Ansicht von B10, welcher eine Erreichbarkeit in der Pause vollkommen vermeiden möchte.

„Ich glaube, in der Pause habe ich da nicht so den Ansporn, ehrlich gesagt, weil ich da direkt im Tagesgeschehen bin. Diese eine Stunde macht für mich ‚den Kohl nicht fett‘, deswegen habe ich da nicht den Anspruch an mich.“ (B06, Abs. 98)

Von Seiten des Teams ist bei B03 und B04 eine starke Erwartungshaltung vorhanden, die so weit reicht, dass Pausen auf Anfrage abgebrochen werden. Andersherum ermahnt sich das Team von B07 gegenseitig, die Pausen einzuhalten. Sein Vorgesetzter wünscht sich zwar Erreichbarkeit, zeigt dennoch Verständnis für den Pausenwunsch der Mitarbeitenden und respektiert diesen. Auch B06 berichtet, dass seine Vorgesetzten in den Pausen keine Erreichbarkeit erwarten.

Erwartungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit im Urlaub

Auch hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit bzw. des Arbeitens im Urlaub gibt es unterschiedliche Meinungen. B05 und B06 nutzen ihre digitale Arbeitsmedien im Urlaub nur aus eigenem Interesse, um beispielsweise noch etwas in Ruhe zu überarbeiten oder um Dinge herauszufinden, über die sie nachgedacht haben. Teilweise besteht ebenfalls die Befürchtung,

Themen nicht übergeben zu haben oder Fragen zu erhalten, die keine Vertretung beantworten kann. Die Befragten berichten, dass ihnen die Arbeit im Urlaub dann eine Art Beruhigung bringt, da sie damit nicht bis nach dem Urlaub warten müssen. Auch besteht der Anspruch, in bestimmten Themen auf dem Laufenden zu bleiben, um nach dem Urlaub weniger Zeit zur Wiedereinarbeitung aufwenden zu müssen. Entgegen dieser Meinung steht B10, welcher Arbeit und Erreichbarkeit im Urlaub gänzlich ablehnt.

„Ich glaube, das ist der Anspruch an sich selbst immer in den Themen drin zu bleiben, immer zu schauen, ob es irgendetwas gibt, was wahnsinnig wichtig ist. Wo man weiß, dass man vielleicht selbst nur antworten kann, weil man selbst in dem Thema steckt im Gegensatz zu anderen Leuten. Auch vielleicht aus der Angst heraus, man hätte irgendwelche Themen vergessen zu übergeben. Der eigene Anspruch an sich selbst - den zu erfüllen. Und vielleicht auch ein bisschen Neugier, was gerade so passiert.“ (B06, Abs. 42).

Von Seiten des Teams besteht lediglich bei B10 eine Erwartungshaltung, dass dieses ihn auch im Urlaub kontaktieren kann. Die restlichen Befragten berichten davon, dass das Team den Erholungsurlaub auch als solchen respektiert und jeglichen beruflichen Kontakt vermeidet. Die Führungskräfte der Befragten respektieren den Erholungsurlaub ebenfalls und vermeiden eine Kontaktaufnahme. B06 berichtet sogar, dass das Arbeiten im Urlaub von den eigenen Vorgesetzten getadelt wird.

Erwartungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit während einer Krankheit

Während einer Krankheitsphase stellen nahezu alle Befragten die Erwartung an sich selbst, für das Team, Vorgesetzte oder auch Kunden erreichbar zu sein. Lediglich B10 weist diesen Anspruch gänzlich von sich und sieht während einer Krankschreibung eher den Bedarf, ohne Arbeit zu genesen.

Die Gründe für den großen Zuspruch der Arbeit während einer Krankheit sind vielfältig, jedoch trotzdem konsistent. Die Befragten berichten im Kern davon, dass bei der Krankheit – anders als im Urlaub – keine Übergabe stattfindet, sodass niemand in die Prozesse eingewiesen ist und niemand anderes die angefallenen Aufgaben erledigt. Diese müssen nach der Rückkehr zusätzlich erledigt werden. B01 gibt an, dass es niemand anderen gibt, der den gleichen Job macht, sodass er es vermeiden möchte, dass Sachen zu lange liegen oder unbeantwortet bleiben. Die Befragten verspüren zudem ein großes Verantwortungsgefühl gegenüber der Fertigstellung von Projekten und Aufgaben sowie gegenüber des Teams, das – sofern vorhanden – die Aufgaben der Krankgeschriebenen zusätzlich erledigen müssen.

„Ja, also ich glaube, da wo ich selbst das Gefühl habe, ich müsste erreichbar sein, ist wenn ich krank bin. Weil beim Urlaub weiß man immer, man macht vorher eine Urlaub-sübergabe, ich bin safe - die wissen was sie zu tun haben. Aber wenn du unvorhergesehen krank bist, dann kommen doch immer schnell mal kleine Probleme auf, die die

anderen einfach nicht lösen können, weil es einfach nicht deren Aufgabe ist. Die wissen es einfach nicht. Da merke ich dann auch, dass ich von zu Hause schon öfter mal in die E-Mails reinschaue und das Handy auch immer auf laut mache. Und ich bin jemand, der das Handy sonst immer auf lautlos gestellt hat (lacht). Einfach, weil ich finde, okay, ich möchte dann auch erreichbar sein. Einfach just in case.“ (B05, Abs. 28)

Von Seiten des Teams besteht bei B01, B02, B03 und B04 keine Erwartung, das Team drängt diese vielmehr dazu, die Arbeit während der Krankheit niederzulegen und sich auszukurieren. Bei B06 und B08 besteht ebenfalls keine offen ausgesprochene Erwartungshaltung des Teams, sie berichten aber von einer wahrgenommenen Erwartungserwartung. Wenn jemand krank ist, denke dieser, dass das Team eine Erreichbarkeit und das Erledigen von Aufgaben erwarte, obwohl das Team es tatsächlich nicht tut. Dies gilt ebenfalls für die Vorgesetzten der Befragten, die eine Tätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit nicht von den Mitarbeitenden erwarten. Lediglich B10 berichtet von ungewünschten Kontaktaufnahmen während seiner Abwesenheit, die ihn zusätzlich belastet haben.

Kultur

Hinsichtlich der Kultur fanden sich in den Aussagen der Befragten ebenfalls Einflussfaktoren, die selbstgefährdendes Verhalten begünstigen können. Wie in den vorherigen Abschnitten besprochen besteht insbesondere zwischen Arbeit und Freizeit eine immer weiter verschwimmende Grenze, welche durch flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, von Zuhause zu arbeiten, begünstigt wird. Ebenfalls besteht in den Unternehmen der Untersuchten ein generell hoher Zeitdruck, sodass die Arbeitszeit häufig ausgedehnt werden muss und auch Pausenzeiten unter Umständen nicht eingehalten werden können.

Weiterhin sehen die Befragten eine hohe Arbeitsmotivation unter den Mitarbeitenden der eigenen Unternehmen, was den Druck zu einer hohen Leistung auch auf die eigene Person überträgt. B08 berichtet davon, dass durch ein deutlich freundschaftlicheres Verhältnis im Vergleich zu älteren Unternehmen neben einer lockeren Kultur auch ein sozialer Druck entsteht.

„Das hat einmal natürlich einmal damit zu tun, dass Firmen heute nicht mehr nur Firmen sind, wo man reinläuft und der eine ist Herr Müller und der andere ist Herr Meyer und dann verabschiedet man sich, sondern sind Firmen halt auch insbesondere soziale Gefüge, Familien. Man arbeitet nicht nur acht Stunden zusammen, man geht danach auch noch zusammen Bier trinken und ist befreundet, manche wohnen zusammen in einer WG zusammen. Also ich glaube, dass sich dadurch die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit verändert und das sehe ich auch bei der Mediennutzung.“ (B08, Abs. 6)

Moderne Arbeitsstrukturen

In Bezug auf die Arbeitsstrukturen lassen sich zwei zentrale Punkte feststellen, die selbstgefährdendes Verhalten begünstigen. Zum einen bestehen in allen Unternehmen der Befragten flexible Arbeitszeitmodelle, die auf eine Kontrolle gänzlich verzichten. Diese fehlende Kontrolle führt in aller Regel dazu, dass Arbeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Gefördert wird dies durch den zweiten Punkt, der Erreichung von Deadlines. In den Unternehmen finden sich häufig flache Hierarchien und entsprechend lockere Führungsstile. Die Mitarbeitenden erhalten viel Verantwortung und Projekte, die sie in Eigenregie durchführen können. Daraus folgt ein verstärkter Druck, diese auch in einem vorgegebenen Zeitrahmen erfolgreich abschließen zu wollen und müssen, wozu zusätzlich auch in der Freizeit gearbeitet wird.

„Freizeit ist ein bisschen was anderes, wobei ich mich da selbst auch erwische: Ich habe Sonntagabend Person X angerufen - um halb 10 (lacht), weil ich kurz Panik hatte. Das sind dann manchmal so Deadlines oder Termine, die dann wichtig sind, wo man noch was abklären muss, was man vielleicht auch vergessen hat.“ (FG, B04, Abs. 43)

5. Diskussion

Im Folgenden wird diskutiert, inwiefern sich die Ergebnisse dieser Studie in den bisherigen Stand der Forschung einordnen lassen und welche Schlüsse in Bezug auf die Beantwortung der Forschungsfrage gezogen werden können. Die Ergebnisse haben bereits aufgezeigt, dass in den jungen Unternehmen bestimmte Arbeitsstrukturen vorherrschen, welche eine erweiterte Erreichbarkeit und Nutzung digitaler Arbeitsmedien in der Freizeit verstärken. Wie häufig dies auftritt und ob es zu Belastungen führt, hat laut den Ergebnissen unserer Studie wiederum etwas mit den Zeiträumen und den einzelnen digitalen Kanälen zu tun. Nach der Verdichtung der Befunde wird folgend diskutiert, ob eine Selbstgefährdung vor allem in jungen Unternehmen vorherrscht und welche möglichen Auslöser diese begünstigen.

5.1 Junge Unternehmen: eine besondere soziale Struktur

Die Interviews bestätigten die bisherigen Forschungsbefunde, dass in den jungen Unternehmen ein erhöhter Digitalisierungsgrad vorherrscht. Alle Probanden besaßen ein digitales Arbeitsmedium, welches häufig von den Unternehmen gestellt wurde. Die Installation unternehmensspezifischer Programme ermöglicht es, ortsunabhängig E-Mails, Messenger-Nachrichten und Anrufe zu empfangen. Des Weiteren hat sich gezeigt, dass die Unternehmen der Befragten moderne Arbeitsstrukturen besitzen. So sind die Arbeitszeiten flexibel und auch das Arbeiten im Home-Office ist typisch für die Arbeitsweise der Probanden. Die aus der Theorie resultierende Annahme, dass junge Unternehmen einen hohen Digitalisierungsgrad aufweisen und moderne Arbeitsstrukturen besitzen, konnte mittels der qualitativen Interviews somit bestätigt werden. Auch die Vermutung, dass ein hoher Digitalisierungsgrad die Möglichkeit der erweiterten Erreichbarkeit biete, wurde in den Ergebnissen deutlich. Die Probanden nutzen die digitalen Arbeitsmedien auch während der Freizeit für berufliche Belange – sei es innerhalb

der Pausen, im Feierabend, am Wochenende oder während der Krankheit und des Urlaubes. Zwar wird zwischen den Zeiträumen und der Art des genutzten digitalen Kanals im Empfinden und der Nutzung unterschieden, dennoch ist zu erkennen, dass die Nutzung bei der Mehrheit der Probanden ähnliche Gründe aufweist.

Als Hauptgrund für den Gebrauch digitaler Arbeitsmedien während der Freizeit nannten die Probanden einen starken Fokus des Teamgedankens in ihren Unternehmen. Die Identifikation mit den Aufgaben, dem Unternehmen sowie die Verbundenheit zum Team führt zu einem erhöhten Engagement und einer gefühlt steigenden Verantwortung gegenüber den Kollegen. Da diese hohe soziale Verbundenheit bei allen Probanden auftauchte, kann angenommen werden, dass die betrachteten jungen Unternehmen neben den modernen Arbeitsstrukturen auch eine besondere Arbeitskultur aufweisen - eine Arbeitskultur mit einem hohen Persönlichkeitsfaktor. Die erweiterte Erreichbarkeit resultiert weniger aus direkten Anforderungen, als aus der gefühlten Verpflichtung gegenüber dem Team und des Unternehmens. Dabei ist auffällig, dass die Nutzung der digitalen Arbeitsmedien und die Erreichbarkeit in der Freizeit nie explizit verlangt wurde, sondern eher aus einer gefühlten Verantwortung und einer Erwartungserwartung resultiert. Diese entsteht aus der Erwartung, dass die Kollegen das Team auch während ihrer Freizeit unterstützen würden. Es konnte zudem festgestellt werden, dass die Erreichung von Karrierezielen und ein direkt spürbarer Marktdruck bei den befragten Probanden eine eher untergeordnete Rolle spielt.

Die betrachteten jungen Unternehmen zeigen zum einen, dass die erweiterte Erreichbarkeit durch digitale Medien und moderne Arbeitsstrukturen ermöglicht wird. Zum anderen ist eine starke soziale Struktur zu erkennen, welche die Arbeitsweise zu beeinflussen scheint. Dazu kommt ein gewisser Workload, der ohne diese Flexibilisierung kaum möglich zu sein scheint.

5.2 Unterschiedliche Empfindungen

Die Empfindungen der Probanden in Bezug auf die Nutzung digitaler Arbeitsmedien waren teilweise positiv. Die Nutzung biete Flexibilisierungsvorteile und steigere die Produktivität. Auch vermitteln die digitalen Arbeitsmedien das Gefühl der Kontrolle. Diese Kontrolle spiegelt sich in der Vorbereitung auf den Arbeitstag, aber auch in der Unterstützung des Teams während der Freizeit wider.

Die Nutzung während der Freizeit wird aber grundsätzlich kritisch gesehen. Vor allem die ständige Erreichbarkeit führt bei allen Probanden auch zu negativen Empfindungen, wie der des ständigen Drucks und der fehlenden Erholungsphasen. Diese Empfindungen ähneln den Ergebnissen der Studie von Albers (2018). Er spricht von einer Always-On-Mentalität, die Ruhephasen verhindert und Auswirkungen auf die Gesundheit haben kann.

5.2.1 Unterscheidung der Zeiträume

Die negativen Empfindungen der Probanden bezüglich der erweiterten Erreichbarkeit unterscheiden sich unterschiedlich stark hinsichtlich der Zeiträume der Erreichbarkeit. So wurde die Arbeit während des Feierabends oder am Wochenende als wenig belastend und normal wahrgenommen. Während dieser Zeiträume wird angenommen, dass die anderen Kollegen dies auch machen, was wiederum zu einer indirekten Erwartungshaltung führt. Gerade in dieser Zeit zeigt sich besonders deutlich die Always-On-Mentalität. Die Probanden sind zum Teil gerne während ihrer Pausen und Freizeit erreichbar, um Aufgaben nachzuarbeiten und das Team zu unterstützen. Auch die Arbeit am Sonntag scheint kein Sonderfall zu sein (8 von 10 Probanden gaben dies an). Diese Arbeitsweise lässt die bisher in der Gesellschaft anerkannten Ruhephasen verschwinden. Die Möglichkeit, mittels der digitalen Arbeitsmedien dauerhaft zu arbeiten, führt dazu, dass sich die Probanden ihre Ruhezeiten selbst einteilen müssen. Diese Form der Eigenverantwortung birgt ein enormes Potenzial zur Selbstgefährdung.

Deutlich negativer wird die Erreichbarkeit während des Urlaubes oder der Krankheit empfunden. Zwar wird in diesen Zeiträumen von fast allen Kollegen der Probanden darauf bestanden, dass nicht gearbeitet wird und auch die Kontaktaufnahme lässt deutlich nach, dennoch fühlen sich die Probanden in Notfällen dazu verpflichtet, auch während dieser Zeiträume erreichbar zu sein. Gerade die Krankheit verhindert eine Themenübergabe, was dazu führt, dass das Gefühl entsteht, offene Themen selbst zu bearbeiten, um dem Team nicht zur Last zu fallen. In diesen Zeiträumen geben fast alle Probanden an, dass die Arbeit während dieser Zeit sehr belastet und die Erholungsphasen beeinträchtigt werden. Nur ein Proband gab an, sich konsequent von dieser Kontaktaufnahme abzuschotten. Das bedeutet, dass die Erreichbarkeit während des Urlaubs und der Krankheit anhält, obwohl es in den meisten Fällen belastet. Aber auch hier gab es die Ausnahme, dass ein Proband kein Problem damit hat, bei „leichter“ Krankheit zu arbeiten – er differenziert dabei zwischen „arbeitsfähig“ und „präsenzfähig“. Diese Form der erweiterten Erreichbarkeit hat starke Züge einer Selbstgefährdung, denn der Mangel an Erholungsphasen kann zu schwerwiegenden Gesundheitsschädigungen und psychischen Belastungen führen. Dieser Mangel wird in diesem Fall durch die erweiterte Erreichbarkeit verstärkt. Dieser Zusammenhang ist bereits in der bisherigen Forschung zu erkennen. (Spath et al. 2013; Hager & Kern 2017: 154; Bauer et al. 2016).

5.2.2 Unterscheidung der Kanäle

Neben den einzelnen Zeiträumen haben auch die einzelnen Kanäle der digitalen Arbeitsmedien einen Einfluss auf das Empfinden der Probanden in Bezug auf die erweiterte Erreichbarkeit. Gerade bei E-Mails oder unternehmensspezifischen Messenger-Diensten gibt es eine bewusste Entscheidung, ob diese genutzt werden oder nicht. Hier haben die Probanden noch die Möglichkeit, sich bewusst gegen das Öffnen dieser Programme zu entscheiden. Gerade

im Urlaub oder während der Krankheit wird dies nur in Notfällen gemacht. Anders ist es aber bei Anrufen oder WhatsApp-Nachrichten: Gelangt die Kommunikation beruflicher Belange in den Bereich, welcher auch in der Freizeit genutzt wird, so vermischen sich Freizeit und Arbeit noch stärker. Die Probanden gaben an, teilweise auch dienstlich über WhatsApp zu kommunizieren, was zum einen unkompliziert sei, aber gerade in den Phasen des Urlaubs und der Krankheit zu einer Belastung führe. In diesem Fall dringt die erweiterte Erreichbarkeit besonders stark in das private Leben, was zu einer Belastung bei den Probanden führt. Die Belastung, die aus dem Eindringen von Arbeitszeit in den privaten Bereich resultiert, spiegelt sich auch in den bisherigen Forschungen zum Thema Entgrenzung wider (Hassler et al. 2013: 8; Lindecke 2015: 32-38). Sobald Mitarbeitende die digitalen Arbeitsmedien und Kanäle für private und dienstliche Zwecke benutzen, ist die Gefahr der Mehrbelastung am höchsten. Dies hat den Grund, dass die bewusste Entscheidung, die Erreichbarkeit zu unterbinden, erschwert wird. Neben WhatsApp besteht auch die Gefahr, dass unternehmensinterne Messenger-Dienste für private Zwecke genutzt werden und dadurch die Vermischung zusätzlich fördern.

5.3 Selbstgefährdendes Verhalten

Wie in der Theorie beschrieben, kann eine dauerhafte Erreichbarkeit zu Überlastungen führen. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass die Strukturen und digitalen Arbeitsmedien von jungen Unternehmen eben diese dauerhafte Erreichbarkeit ermöglichen. Auch zeigen sie, dass die Probanden phasenweise während ihrer Freizeit arbeiten, auch wenn sie dies persönlich als eher negativ und belastend wahrnehmen. Peters (2011) sieht in der Selbstgefährdung einen Zustand, in dem sich Beschäftigte dieser erweiterten Erreichbarkeit aussetzen und in dem Privat- und Arbeitsleben miteinander verschmelzen. Dies geschieht, obwohl sich die Mitarbeitenden der Überlastung bewusst sind. Zudem zeigte diese Forschung, dass die Probanden definieren konnten, unter welchen Kriterien die Nutzung digitaler Arbeitsmedien in der Freizeit belastet. Trotzdem entscheiden sie sich bewusst für diese Arbeitsweise. Die Interviews haben aufgezeigt, dass Probanden ihre Pausenzeiten nicht regelmäßig einhalten, Regelarbeitszeiten durch die ständige Erreichbarkeit und Mehrarbeit überschritten werden, während des Urlaubs und der Krankheit gearbeitet wird und der Präsentismus in Form der ständigen Erreichbarkeit auch unter den Kollegen der Probanden gelebt wird. Dies sind starke Anzeichen für selbstgefährdendes Verhalten, die im Zweifel zu gesundheitlichen Schäden führen können – auch wenn die Probanden keine akuten Schäden genannt haben.

In der bisherigen Forschung werden die Gründe für selbstgefährdendes Verhalten häufig in der Kopplung der Mitarbeitenden an Marktbedingungen und dem unternehmerischen Erfolg gesehen. Auch Selbstverantwortung, Leistungsdruck und hohe Zielvorgaben seien Gründe der erweiterten Erreichbarkeit und der Vermischung von Privat- und Arbeitszeit. Diese Studie hat jedoch gezeigt, dass diese Faktoren weniger ins Gewicht fallen als anfangs erwartet. Zwar

sprechen einige Probanden von einem hohen Workload, doch hat keiner das Gefühl, dass die Unternehmensziele allein von seiner Leistung abhängen. Vielmehr ist es die Verantwortung gegenüber dem sozialen Gefüge innerhalb des Unternehmens, die das selbstgefährdende Verhalten verstärkt. Das Verantwortungsgefühl kann ein Resultat einer stärkeren sozialen Bindung an das Unternehmen und an die Kollegen sein.

6. Kritische Würdigung

Das Ziel dieser Arbeit war die qualitative Betrachtung der Arbeitsweisen in jungen Unternehmen – bezogen auf die Forschungsfrage. Um das betrachtete Sample dieser Forschung möglichst divers zu gestalten und dadurch eine höhere Repräsentativität zu generieren, wurden Mitarbeitende aus verschiedenen jungen Unternehmen mit unterschiedlichen Positionen befragt. Die Ergebnisse der Befragungen beziehen sich daher nicht nur auf bestimmte inhaltliche Tätigkeiten, sondern bieten einen interessanten Querschnitt. So wurden beispielsweise Mitarbeitende aus dem Bereich HR, Sales und IT befragt, welche sich zusätzlich in drei verschiedenen Hierarchiestufen befanden.

Da es bisher noch keine konkreten Forschungen zu einer Selbstgefährdung in jungen Unternehmen gab, war es sinnvoll, sich dem ausgewählten Sample offen zu nähern. So wurde vorerst ein Fokusgruppeninterview zur Sammlung erster Ideen und Informationen durchgeführt. Erst im Anschluss wurden dann, unter Anbetracht der Erkenntnisse dieses Gruppeninterviews, problemzentrierte Interviews geführt. Diese Methodentriangulation ermöglichte es, durch eine vorgeschaltete Ideengenerierung und Informationssammlung, den Fokus auf bestimmte Aspekte zu legen. So konnten in den Einzelinterviews bereits genannte Aspekte noch einmal stärker eingegrenzt werden, was die Trennschärfe zwischen einzelnen Einflussfaktoren deutlich verbesserte.

Die Auswertung der Ergebnisse und die Analyse der Einzelfaktoren wurden vom Forschungsteam gemeinsam durchgeführt. So wurden alle Interviewpassagen im Team besprochen, was, im Vergleich zur Einzelauswertung, eine höhere Objektivität ermöglichte.

Neben den Vorteilen dieses Forschungsprojekts ist jedoch anzumerken, dass sich die Befragten alle in einem bestimmten Altersspektrum befanden (ca. 24-34). Das bedeutet, dass sich die Ergebnisse möglicherweise auf das Alter der Probanden beziehen und nicht ausschließlich auf die Eigenschaften der Unternehmen. So könne es sein, dass ähnliche Ergebnisse in größeren und älteren Unternehmen auftreten, wenn eben auch dort Probanden aus dieser Altersspanne befragt werden würden.

Zusätzlich sollte auch die Repräsentativität dieser Studie kritisch betrachtet werden. Auf Grund ihrer geringen Probandenzahlen zeigen qualitative Studien lediglich Aspekte auf, die in ihrer

Reichweite limitiert sind. Dennoch bietet diese Studie einen fokussierten qualitativen Einblick und kann mit den gewonnenen Ergebnissen eine Unterstützung bei der Konzeptionierung von Folgestudien sein. Gerade die Konzentration auf bestimmte Einflussfaktoren, die mit Hilfe der Methodentriangulation herausgearbeitet wurden, ermöglicht konkretere Anschlussmöglichkeiten weiterer Forschungen.

7. Fazit und Ausblick

Die Studie konnte aufzeigen, dass in den ausgewählten jungen Unternehmen ein hoher Digitalisierungsgrad vorherrscht und die Nutzung der digitalen Arbeitsmedien während der Freizeit eine gängige Methode ist, die Arbeitszeit zu erweitern. Da die Probanden des Samples in verschiedenen Branchen und Positionen arbeiten, kann angenommen werden, dass diese Arbeitsweise nicht zwangsläufig positions- oder branchenabhängig ist.

Da die Möglichkeit der erweiterten Erreichbarkeit von allen Probanden genutzt wurde und oftmals zu negativen Empfindungen führt, kann behauptet werden, dass eine potenzielle Selbstgefährdung vorliegt. Diese Selbstgefährdung durch eine erweiterte Erreichbarkeit wurde maßgeblich durch die digitalen Arbeitsmedien beeinflusst – doch wie bereits in der bisherigen Forschung (Kap. 2) verdeutlicht, sind auch bei den Probanden dieser Studie die digitalen Arbeitsmedien nicht der Auslöser für diese Arbeitsweise, sondern eher ein Mittel zum Zweck.

Selbstgefährdendes Verhalten wurde von den Probanden bewusst ausgeübt, obwohl es mit negativen Empfindungen in Verbindung stand. Erstaunlich ist dabei, dass nur zwei der zehn Probanden diese Arbeitsweise in Zukunft eher vermeiden wollen. Dies spricht dafür, dass diese Arbeitsweise akzeptiert und mögliche Belastungen bewusst hingenommen werden.

Mit Blick auf die Auslöser wurde deutlich, dass die Nutzung digitaler Arbeitsmedien während der Freizeit zwar aus einem hohen Workload resultiert, jedoch konnte nicht geklärt werden, ob komplexe Marktanforderungen oder Karrierewünsche diesen Workload beeinflussen, wie zu Beginn vermutet. Vielmehr herrscht ein indirekter Druck durch das soziale Umfeld. In jungen Unternehmen scheint, durch eine hohe soziale Verbundenheit zum Unternehmen und den Kollegen, eine Erwartungshaltung zu entstehen, welche einen indirekten Druck zur ständigen Erreichbarkeit aufbaut. Diese Erwartungshaltung führt zu Stress bei den Probanden, gerade wenn sie auch in den Erholungsphasen, während der Krankheit und des Urlaubs, anhält. Verstärkt wird dieser Stress, wenn Anfragen aus dem Arbeitskontext über Medien gestellt werden, die auch für den privaten Gebrauch genutzt werden. Hier zeigt sich, dass ein starkes Eindringen von beruflichen Themen in den privaten Bereich besonders zu negativen Empfindungen führt.

Die Studie zeigt zudem auf, dass sich die Grenzen zwischen Privatzeit und Arbeitszeit zu verändern scheinen. So wird die erweiterte Erreichbarkeit während des Urlaubs oder der Krankheit besonders negativ wahrgenommen, jedoch innerhalb der Arbeitswoche und am Wochenende deutlich weniger. Dies zeigt eine Veränderung, die von der bisherigen gesellschaftlichen Norm abweicht. Zwar ist hier die gefühlte Selbstgefährdung weniger ausgeprägt als im Urlaub oder während der Krankheit, doch fehlen auch während dieser Zeit die Ruhephasen. Mit Blick auf die Ergebnisse zeigt sich, dass Ruhephasen generell einen hohen Stellenwert bei den Probanden besitzen. Deutlich wird dies dadurch, dass erweiterte Erreichbarkeit während des Urlaubs oder der Krankheit besonders unangenehm wahrgenommen wird. Es stellt sich daher die Frage, wie dieser starke Bedarf an Ruhephasen während dieser Zeiträume entsteht. Ein Grund hierfür könnte die Always-On-Mentalität während der normalen Arbeitswochen sein.

Zur Eingrenzung der Auslöser für selbstgefährdendes Verhalten in jungen Unternehmen könnten sich zukünftige Studien auf die sozialen Beziehungen konzentrieren, da aus Ihnen eine erwartete Erwartungshaltung resultiert, die eine erweiterte Erreichbarkeit fördert. Die engen, fast freundschaftlichen, sozialen Beziehungen könnten auch ein Grund dafür sein, dass private Medien für Arbeitszwecke verwendet werden und die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit stärker verschwimmen. Diese Entwicklung ist gerade im Falle der Erreichbarkeit während des Urlaubs und der Krankheit kritisch zu betrachten.

Des Weiteren sollten sich Folgestudien mit den fehlenden Ruhephasen während der regulären Arbeitswochen und den Wochenenden beschäftigen. Zwar gaben die Probanden dieser Studie an, dass die Erreichbarkeit während dieser Zeiträume kein großes Problem sei, doch gilt es zu klären, wozu die fehlenden Ruhephasen während dieser Zeit führen können.

Die Annäherung dieser Studie an die Problematik der Selbstgefährdung in jungen Unternehmen konnte bestätigen, dass die Arbeitsformen in jungen Unternehmen zu selbstgefährdendem Verhalten führen und digitale Arbeitsmedien dieses beschleunigen. Hieraus lassen sich beispielsweise technologische Maßnahmen zur Reduktion dieser Erreichbarkeit ableiten. Nachrichtensperren für die Messenger-Dienste der Unternehmen könnten eine Möglichkeit sein, diese Beschleunigung einzudämmen. Der Kern zukünftiger Maßnahmen sollte sich jedoch aus den Analysen über die Auslöser dieses Verhaltens ableiten. Diese Analysen sollten sich, nach den Erkenntnissen dieser Studie, vorrangig mit den Erwartungserwartungen innerhalb der sozialen Konstrukte beschäftigen. Mit Hilfe der Identifizierung und Beschreibung dieser Erwartungserwartungen könnte final ein gemeinsames Verständnis erarbeitet werden, welches den indirekten Druck mindert und die gefühlten Erwartungen relativiert. So kann die selbstständige Einhaltung von Ruhephasen gefördert werden, wovon am Ende sowohl die Gesundheit der Mitarbeitenden als auch die Unternehmen profitieren.

Anhang

Anhang 1: Übersicht der geführten Interviews

Anhang 2: Interviews

Interviewnummer	Datum der Erhebung	Geschlecht	Führungs- verantwortung	Branche des Unternehmens	Größe des Unternehmens in Mitarbeitenden	Alter des Unternehmens
P1 (GD)	17.04.2019	Weiblich	Nein	eCommerce	600	5 Jahre
P2 (GD)	17.04.2019	Männlich	Nein	Marketing	10	8 Jahre
P3 (GD)	17.04.2019	Männlich	Nein	Mobilität	600	2 Jahre
P4 (GD)	17.04.2019	Weiblich	Nein	Mobilität	600	2 Jahre
P5 (PZI)	15.05.2019	Weiblich	Nein	eCommerce	130	3 Jahre
P6 (PZI)	15.05.2019	Weiblich	Nein	eCommerce	130	3 Jahre
P7 (PZI)	20.05.2019	Männlich	Nein	eCommerce	15	3 Jahre
P8 (PZI)	20.05.2019	Männlich	Ja (Head)	eCommerce	600	5 Jahre
P9 (PZI)	20.05.2019	Weiblich	Ja (Teamlead)	eCommerce	600	5 Jahre
P10 (PZI)	25.05.2019	Männlich	Nein	Marketing	36	10 Jahre

* Die ersten vier Probanden nahmen an der Gruppendiskussion – „GD“ – teil. Die weiteren sechs Probanden wurden jeweils im Rahmen eines problemzentrierten Interviews – „PZI“ – befragt.

Leitfaden des Fokusgruppenin-

Anhang 2: Leitfaden des Fokusgruppeninterviews

Forschungsfrage:

Inwiefern ist in jungen Unternehmen eine Selbstgefährdung durch digitale Arbeitsmedien präsent und welche möglichen Auslöser?

Warming-up (Einleitung ins Thema & Vorstellung)

Liebe Teilnehmer,

vielen Dank, dass Sie sich heute die Zeit für das Fokusgruppeninterview nehmen. Bevor wir beginnen, möchten wir uns gern einm. vorstellen: Wir sind Sarah Bartsch, Jan Krems, Henning Schmidt und Marcel Ziebold und studieren Human Resource Management an der Universität Hamburg. Im Rahmen unseres Masters führen wir ein "Studienprojekt zur Personal- und Organisationsforschung" durch mit der Thematik "Digitalisierung des Arbeitslebens" beschäftigt.

In dem heutigen Fokusgruppeninterview interessiert es uns demnach sehr, welche Erfahrungen Sie bereits mit den digitalen Arbeitsmedien aus verschiedenen Perspektiven betrachten zu können. Gedanken und Sichtweisen. Gern sind unterschiedliche Meinungsäußerungen gewünscht, um die Vor- und Nachteile der Nutzung

Das Fokusgruppeninterview wird ca. 1,5 Stunden dauern und per Video- und Tonaufnahme für die spätere Datenauswertung - Ihre Aussagen werden im Zuge dessen anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind. (Unterzeichnung Datenschutzerklärung)

An dieser Stelle möchten wir uns nochmals herzlich bei Ihnen für Ihre Teilnahme bedanken und freuen uns auf eine angeregte Dis

Stimuli	
In den letzten Jahren ließ sich ein starker Anstieg in der Nutzung von digitalen Arbeitsmedien wie beispielsweise Firmenhandy oder -laptop feststellen. Dabei wird häufig berichtet, dass dadurch Arbeits- und Privatleben miteinander verschwimmen. Wie sehen Sie das?	
Inhaltlich: Diskussionsimpulse & offene Fragen	Nachfassfragen
Digitale Arbeitsmedien Vor- und Nachteile sowie Gründe der Nutzung außerhalb der regulären Arbeitszeit	
Welche Vorteile sehen Sie in der Nutzung digitaler Arbeitsmedien?	Können Sie diese noch etwas konkreter beschreiben? Welchen Mehrwert sehen Sie darin, dass Ihnen digitale Arbeitsmedien zur Verfügung stehen?
Welche Nachteile sehen Sie in der Nutzung digitaler Arbeitsmedien?	Können Sie diese noch etwas konkreter beschreiben?
Nutzen Sie digitale Arbeitsmedien (Firmen-Laptop und -handy) auch während der Freizeit?	Aus welchen Gründen nutzen Sie die digitalen Arbeitsmedien auch außerhalb der Arbeitszeit? Wie kommt es dazu, dass Sie regelmäßig auch während Ihrer Freizeit durch die Nutzung digitaler Medien arbeiten? Wie empfinden Sie dies? Kommt es bei Ihnen durch die Nutzung digitaler Arbeitsmedien zu Mehrarbeit / Überstunden? (Wie viele?)

	Inwiefern haben Sie das Gefühl, dass Sie durch die flexible Nutzung digitaler Arbeitsmedien außerhalb der Arbeitszeit Ihre Arbeitsleistung steigern können? Können Sie dies noch etwas näher beschreiben? Welche weiteren Gründe gibt es?
Erwartungen hinsichtlich einer "ständigen Erreichbarkeit" durch digitale Arbeitsmedien	
Inwiefern wird von Ihnen erwartet, auch außerhalb der Arbeitszeit (z.B. vor/nach der Arbeitszeit oder während der Pausenzeiten) digitale Arbeitsmedien zu nutzen, um beispielsweise noch E-Mails beantworten zu können?	Aus welchen Gründen wird von Ihnen erwartet, auch außerhalb der Arbeitszeit noch erreichbar zu sein? Wer stellt diese Erwartungen an Sie? (Team / Chef / selbst) Wie empfinden Sie diese "ständige Erreichbarkeit"? (Empfinden Sie es als "belastend", mittels digitaler Arbeitsmedien "ständig erreichbar" zu sein?) Inwiefern schaffen Sie es, eine klare Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben herzustellen?
Inwiefern wird von Ihnen erwartet, auch während des Urlaubs oder während einer Krankschreibung mittels digitaler Arbeitsmedien erreichbar zu sein und Arbeitsaufgaben zu erledigen?	Aus welchen Gründen wird von Ihnen erwartet, auch während des Urlaubs oder während einer Krankschreibung noch erreichbar zu sein oder Arbeitsaufgaben zu erledigen? Wer stellt diese Erwartungen an Sie? (Team / Chef / selbst)

	Wie fühlen Sie sich, wenn Sie während des Urlaubs oder während einer Krankheit mittels digitaler Arbeitsmedien von Ihrem Chef oder Ihren Kollegen kontaktiert werden? Wie schätzen Sie es ein: Inwiefern könnte die Nutzung digitaler Arbeitsmedien in diesen Situationen eine Beeinträchtigung für Sie darstellen?
Motivatoren aus Sicht der Probanden auch nach der Arbeitszeit mittels digitaler Medien weiterzuarbeiten / erreichbar zu sein	
Inwiefern möchten Sie auch außerhalb Ihrer Arbeitszeit (z.B. vor oder nach der Arbeitszeit, während einer Krankheit oder eines Urlaubs) mittels digitaler Arbeitsmedien erreichbar sein und Arbeitsaufgaben erledigen?	Welche Gründe gibt es hierfür genau? Können Sie Ihre Gründe noch konkreter beschreiben? Inwiefern spielen hierbei Ihre beruflichen Ziele und Karrierewünsche eine Rolle? Inwiefern spielt die Erreichung Ihrer Arbeitsziele oder gar die Erreichung der Unternehmensziele eine Rolle? Welche Vor- und Nachteile sehen Sie für sich, wenn Sie mittels digitaler Arbeitsmedien auch während der Freizeit für Ihren Chef und Ihre Kollegen erreichbar sind? Was gefällt Ihnen an der "ständigen Erreichbarkeit" mittels digitaler Arbeitsmedien gut? Was gefällt Ihnen an der "ständigen Erreichbarkeit" mittels digitaler Arbeitsmedien nicht?

Abschlussfragen	
(Würden Sie Ihren Freunden oder Ihrer Familie die Nutzung digitaler Arbeitsmedien außerhalb ihrer Arbeitszeit empfehlen?)	(Aus welchen Gründen? / Warum?)
Wenn Sie es sich aussuchen könnten, würden Sie dann gern auf die Nutzung digitaler Arbeitsmedien außerhalb Ihrer Arbeitszeit verzichten wollen?	Aus welchen Gründen? / Warum?
Schlussformel	
Gibt es zum Schluss noch etwas, was Sie gerne ergänzend noch sagen möchten? Haben wir etwas vergessen?	
Nochmals herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an dem Fokusgruppeninterview :-)	

Anhang 3: Leitfaden der problemzentrierten Einzelinterviews

Forschungsfrage:
Inwiefern ist in jungen Unternehmen eine Selbstgefährdung durch digitale Arbeitsmedien präsent und welche möglichen Auslöser gibt es?

Warming-up (Einleitung ins Thema & Vorstellung)

Liebe/r Teilnehmer/in,

vielen Dank, dass Sie sich heute die Zeit für das Interview nehmen. Bevor wir beginnen, möchten wir uns gern einmal bei Ihnen vorstellen: Wir sind Sarah Bartsch, Jan Krems, Henning Schmidt und Marcel Ziebold und studieren Human Resource Management M.A. an der Universität Hamburg. Im Rahmen unseres Masters führen wir ein "Studienprojekt zur Personal- und Organisationsforschung" durch, welches sich mit der Thematik "Digitalisierung des Arbeitslebens" beschäftigt.

In dem heutigen Interview interessiert es uns demnach sehr, welche Erfahrungen Sie bereits mit den digitalen Arbeitsmedien während als auch nach der Arbeitszeit gesammelt haben und welche Vor- sowie Nachteile Sie rund um dieses Thema sehen. Es gibt diesbezüglich keine "falschen" Antworten, denn im Fokus stehen Ihre Gedanken und Sichtweisen.

Das Interview wird ca. 1 Stunde dauern und per Tonbandaufnahme für die spätere Datenauswertung aufgezeichnet - Ihre Aussagen werden im Zuge dessen anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind. (Unterzeichnung der Datenschutzerklärung)

An dieser Stelle möchten wir uns nochmals herzlich bei Ihnen für Ihre Teilnahme bedanken und freuen uns nun auf das Interview mit Ihnen.

Stimuli		
In den letzten Jahren ließ sich ein starker Anstieg in der Nutzung von digitalen Arbeitsmedien wie beispielsweise Firmenhandy oder -laptop feststellen. Dabei wird häufig berichtet, dass dadurch das Arbeits- und Privatleben miteinander verschwimmen, wodurch es zu einer erhöhten Stressbelastung durch Mehrarbeit – beispielsweise vor/nach der Arbeit, am Wochenende oder während eines Urlaubs oder einer Krankheit – kommen kann. Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie diesbezüglich gesammelt?		
Inhaltlich	Nachfassfragen	Aufrechterhaltungsfragen
Digitale Arbeitsmedien Vor- und Nachteile sowie Gründe der Nutzung außerhalb der regulären Arbeitszeit		
Welche Vorteile sehen Sie in der Nutzung digitaler Arbeitsmedien?	Können Sie dies noch etwas näher beschreiben?	
Welche Nachteile sehen Sie in der Nutzung digitaler Arbeitsmedien?	Können Sie diese noch konkreter beschreiben?	
Inwiefern nutzen Sie digitale Arbeitsmedien (Firmenlaptop und -handy) auch während der Freizeit?	Aus welchen Gründen nutzen Sie die digitalen Arbeitsmedien auch außerhalb der Arbeitszeit?	Wie kommt es dazu, dass Sie regelmäßig auch während ihrer Freizeit durch die Nutzung digitaler Medien arbeiten?

Erwartungen und Empfindungen hinsichtlich einer „ständigen Erreichbarkeit“ durch digitale Arbeitsmedien		
Inwiefern wird von Ihnen erwartet, auch vor und nach der Arbeitszeit digitale Arbeitsmedien zu nutzen, um beispielsweise noch E-Mails beantworten zu können?	Welche Nutzung der digitalen Arbeitsmedien wird vor und nach der Arbeitszeit von Ihnen erwartet? (z.B. E-Mails, WhatsApp, SMS, Anruf, Slack)	Wie empfinden Sie die Erreichbarkeit durch das jeweilige digitale Arbeitsmedium? Gibt es unterschiedliche Empfindungen je nach digitalem Arbeitsmedium? (Wird beispielsweise eine E-Mail als belastender empfunden als eine What's App Nachricht?)
	Wer stellt die Erwartung an Sie, auch vor und nach der Arbeitszeit digitale Arbeitsmedien zu nutzen, um beispielsweise noch E-Mails beantworten zu können? (Team, Chef, selbst, Kunde)	Wie empfinden Sie die jeweiligen Erwartungshaltungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit?
	Wie empfinden Sie die „ständige Erreichbarkeit“ durch digitale Arbeitsmedien vor und nach der Arbeitszeit?	Gibt es unterschiedliche Empfindungen je nach Person, welche sich per digitale Arbeitsmedien bei Ihnen meldet? Empfinden Sie es als „belastend“, mittels digitaler Arbeitsmedien vor und nach der Arbeit „ständig erreichbar“ zu sein? (Falls ja - Bei welchen Personen und Medien besonders?)
	Inwiefern hat die „ständige Erreichbarkeit“ vor und nach der Arbeitszeit einen Einfluss auf Ihr soziales Umfeld?	

Inwiefern wird von Ihnen erwartet, auch während der Pausenzeiten digitale Arbeitsmedien zu nutzen, um beispielsweise Anrufe entgegenzunehmen zu können?	Welche Nutzung der digitalen Arbeitsmedien wird während der Pausenzeiten von Ihnen erwartet? (z.B. E-Mails, WhatsApp, SMS, Anruf, Slack) Wer stellt die Erwartung an Sie, auch während der Pausenzeiten digitale Arbeitsmedien zu nutzen, um beispielsweise noch E-Mails beantworten zu können? (Team, Chef, selbst, Kunde) Wie empfinden Sie die „ständige Erreichbarkeit“ durch digitale Arbeitsmedien während der Pausenzeiten? Inwiefern hat die „ständige Erreichbarkeit“ während der Pausenzeiten einen Einfluss auf Ihr soziales Umfeld?	Wie empfinden Sie die Erreichbarkeit durch das jeweilige digitale Arbeitsmedium? Gibt es unterschiedliche Empfindungen je nach digitalem Arbeitsmedium? (Wird beispielsweise eine E-Mail als belastender empfunden als ein Anruf?) Wie empfinden Sie die jeweiligen Erwartungshaltungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit? Gibt es unterschiedliche Empfindungen je nach Person, welche sich per digitale Arbeitsmedien bei Ihnen meldet? Empfinden Sie es als „belastend“, mittels digitaler Arbeitsmedien während der Pausenzeiten „ständig erreichbar“ zu sein? (Falls ja - Bei welchen Personen und Medien besonders?)
Inwiefern wird von Ihnen erwartet, auch während des Urlaubs mittels digitaler Arbeitsmedien erreichbar zu sein, um Arbeitsaufgaben zu erledigen?	Welche Nutzung der digitalen Arbeitsmedien wird während des Urlaubs von Ihnen erwartet? (z.B. E-Mails, WhatsApp, SMS, Anruf, Slack)	Wie empfinden Sie die Erreichbarkeit durch das jeweilige digitale Arbeitsmedium?

	Wer stellt die Erwartung an Sie, auch während des Urlaubs digitale Arbeitsmedien zu nutzen, um beispielsweise noch E-Mails beantworten zu können? (Team, Chef, selbst, Kunde) Wie empfinden Sie die „ständige Erreichbarkeit“ durch digitale Arbeitsmedien während des Urlaubs? Inwiefern hat die „ständige Erreichbarkeit“ während des Urlaubs einen Einfluss auf Ihr soziales Umfeld?	Gibt es unterschiedliche Empfindungen je nach digitalem Arbeitsmedium? (Wird beispielsweise eine E-Mail als belastender empfunden als eine What's App Nachricht?) Wie empfinden Sie die jeweiligen Erwartungshaltungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit? Gibt es unterschiedliche Empfindungen je nach Person, welche sich per digitale Arbeitsmedien bei Ihnen meldet? Empfinden Sie es als „belastend“, mittels digitaler Arbeitsmedien während Ihres Urlaubs „ständig erreichbar“ zu sein? (Falls ja - Bei welchen Personen und Medien besonders?)
Inwiefern wird von Ihnen erwartet, auch während einer Krankheit digitale Arbeitsmedien zu nutzen?	Welche Nutzung der digitalen Arbeitsmedien wird während einer Krankheit von Ihnen erwartet? (z.B. E-Mails, WhatsApp, SMS, Anruf, Slack) Wer stellt die Erwartung an Sie, auch während einer Krankheit digitale Arbeitsmedien zu nutzen, um beispielsweise noch E-Mails beantworten zu können? (Team, Chef, selbst, Kunde) Wie wird dies generell in Ihrer Firma gelebt?	Wie empfinden Sie die Erreichbarkeit durch das jeweilige digitale Arbeitsmedium? Gibt es unterschiedliche Empfindungen je nach digitalem Arbeitsmedium? (Wird beispielsweise eine E-Mail als belastender empfunden als eine What's App Nachricht?) Wie empfinden Sie die jeweiligen Erwartungshaltungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit?

	Wie empfinden Sie die „ständige Erreichbarkeit“ durch digitale Arbeitsmedien während einer Krankheit?	Gibt es unterschiedliche Empfindungen je nach Person, welche sich per digitale Arbeitsmedien bei Ihnen meldet? Empfinden Sie es als „belastend“, mittels digitaler Arbeitsmedien während einer Krankheit „ständig erreichbar“ zu sein? (Falls ja - Bei welchen Personen und Medien besonders?)
Motivatoren aus Sicht der Probanden auch während der Freizeit mittels digitaler Medien zu arbeiten / erreichbar zu sein		
Inwiefern möchten Sie auch außerhalb Ihrer Arbeitszeit (vor/nach der Arbeitszeit, während der Pausenzeiten, des Urlaubs, Krankheiten) per digitalen Medien erreichbar sein und Arbeitsaufgaben erledigen?	Welche Gründe gibt es hierfür? Was spornt Sie persönlich an? Empfinden Sie hier Unterschiede hinsichtlich der Zeiträume? (vor/nach der Arbeitszeit, Pause, Urlaub, Krankheit) Empfinden Sie hier Unterschiede bzw. Präferenzen hinsichtlich der Art der digitalen Arbeitsmedien? (E-Mail, SMS, Anruf etc.)	Können Sie diese noch näher beschreiben? (die persönlichen motivierenden Aspekte)
Inwiefern spielen hierbei Ihre beruflichen Ziele und Karrierewünsche eine Rolle?	Inwiefern wird die ständige Erreichbarkeit mittels digitaler Arbeitsmedien von Ihnen Vorgesetzten gewertschätzt? Inwiefern wird die ständige Erreichbarkeit mittels digitaler Arbeitsmedien von Ihrem Team / (evtl. auch vom Kunden) gewertschätzt?	

	Inwiefern wird die ständige Erreichbarkeit mittels digitaler Arbeitsmedien von Ihrem Team / (evtl. auch vom Kunden) gewertschätzt?	
Inwiefern spielt die Erreichung der Unternehmensziele eine Rolle?	Inwieweit fühlen Sie sich für die Erreichung der Unternehmensziele verantwortlich?	Was macht das mit Ihnen?
Abschlussfragen		
(Würden Sie Ihren Freunden oder Ihrer Familie einen Job empfehlen, in dem digitale Arbeitsmedien in hohem Maße genutzt werden?)	(Aus welchen Gründen? Warum?)	(Was spricht dafür? Was spricht dagegen?)
Wenn Sie es sich aussuchen könnten, würden Sie dann gern auf die Nutzung digitaler Arbeitsmedien außerhalb Ihrer Arbeitszeit verzichten wollen?	Aus welchen Gründen? / Warum? Was empfinden Sie dabei?	Können Sie dies noch konkreter beschreiben?
Schlussformel		
Gibt es zum Schluss noch etwas, was Sie gerne ergänzend noch sagen möchten? Oder gibt es etwas, was wir noch nicht angesprochen haben?		

Anhang 4: Beispielhafter Ausschnitt aus der Auswertung

Kategorie: „Empfinden hinsichtlich der Nutzung digitaler Arbeitsmedien“

Proband	Kategorie	Originalabschnitt	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
P4	Negatives Empfinden	Ja - und dann - je nachdem habe ich trotzdem den Erwartungsdruck – wenn ich dann - wie gesagt - mal die E-Mails checke und sehe, da ist eine E-Mail eingegangen und ich schaffe es eben noch, sie vor Montag zu beantworten, dann mache ich es halt.	Wenn ich am Wochenende sehe, dass eine E-Mail eingegangen ist, empfinde ich einen Erwartungsdruck und ich beantworte sie noch vor Montag.	Ein empfundener Erwartungsdrucks führt dazu, E-Mails auch am Wochenende mit Hilfe von digitalen Arbeitsmedien zu beantworten.	Empfundener Druck
P6	Negatives Empfinden	Also erwartet wird es nicht. Das wurde auch noch einmal klar und deutlich gesagt, dass es nicht erwartet wird. Aber es ist (..) – also ich mache es, weil in den Anspruch an mich habe, Mails rechtzeitig zu beantworten. Wo man sich dann auch selber einem gewissen Druck aussetzt. Also es ist kein Stress-Stress, also richtiger Arbeitsstress ist für mich etwas anderes, aber man setzt sich einem gewissen Druck aus.	Auch, wenn es nicht erwartet wird, habe ich für mich den Anspruch meine E-Mails rechtzeitig zu beantworten, sodass ich mich selbst unter Druck setze.	Aufgrund des eigenen Anspruchs, E-Mails rechtzeitig zu beantworten, wird sich selbst unter Druck gesetzt.	
P5	Negatives Empfinden	Das empfinde ich als Stress und Druck. Das belastet mich mehr als im Urlaub oder in anderen Situationen.		Die ständige Erreichbarkeit mittels digitaler Arbeitsmedien wird insbesondere während einer Krankheit als besonders belastend im Sinne eines Stress- und Druckgefühls empfunden.	

Anhang 5: Transkripte der geführten Interviews

Die Transkripte zu den geführten Interviews können der beiliegenden CD entnommen werden.

Anhang 6: Codebaum

▼  Codesystem	490
▼   Empfinden hinsichtlich der Nutzung digitaler Arbeitsmedien	2
  Positives Empfinden	49
  Negatives Empfinden	57
  Empfinden des Umfelds	13
▼   Mögliche Auslöser	0
▼   Motivatoren	0
  Persönlich	42
  Karrierewünsche	13
  Erreichung und Bindung Unternehmensziele	17
▼   Erwartungen hinsichtlich einer ständigen Erreichbarkeit	0
▼   Digitale Arbeitsmedien	4
  E-Mails	31
  WhatsApp	21
  Anruf	9
  SMS	3
  Slack	6
▼   Erwartungen vor / nach der Arbeitszeit + Wochenende	2
  Erwartungen an sich	23
  Erwartungen vom Team	14
  Erwartungen von der Führungskraft	19
▼   Erwartungen während der Pausenzeiten	3
  Erwartungen an sich	7
  Erwartungen vom Team	15
  Erwartungen von der Führungskraft	5
▼   Erwartungen während des Urlaubs	4
  Erwartungen an sich	12
  Erwartungen vom Team	12
  Erwartungen von der Führungskraft	7
▼   Erwartungen während einer Krankheit	2
  Erwartungen an sich	17
  Erwartungen vom Team	12
  Erwartungen von der Führungskraft	4
▼   Kultur	1
  Präsentismus	7
  Einhaltung der Pausen	8
  Arbeiten während der Freizeit	19
▼   Moderne Arbeitsstrukturen	1
  Arbeitszeit	20
  Aufweichende Hierarchieebenen	1
  Erreichung von Deadlines	8

Datenschutzerklärung

Information für die Befragten zur Zusicherung der Anonymität der Aufzeichnungen

1

Teilnahme und Interviewpartner

Die Teilnahme am Fokusgruppeninterview ist freiwillig. Das Interview wird im Rahmen eines Forschungsprojekts des Master of Arts Human Resource Management / Personalpolitik an der Universität Hamburg durchgeführt. Für die Durchführung und wissenschaftliche Auswertung des Interviews sind Sarah Bartsch, Jan Krems, Henning Schmidt und Marcel Ziebold verantwortlich (Studenten des genannten Studiengangs).

2

Durchführung der Studie

Die Durchführung der Studie geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes. Die Verantwortlichen des Projekts unterliegen der Schweigepflicht und sind dem Datengeheimnis verpflichtet, d. h. sie dürfen außerhalb der Projektgruppe mit niemanden über die erhobenen Informationen sprechen. Der Datenschutz verlangt, dass die Interviewerinnen die Befragten über das Vorgehen informieren und die ausdrückliche Genehmigung einholen, das Fokusgruppeninterview auszuwerten zu dürfen. Die Befragten können Antworten auch bei einzelnen Fragen verweigern.

3

Bandaufnahme, Auswertung und Archivierung

Zugang zur Bandaufnahme haben nur die Interviewerinnen. Personenbezogene Daten werden anonymisiert und die Bandaufnahme wird nach Abschluss der Auswertung gelöscht. Zu Auswertungszwecken wird das Gespräch von der Bandaufnahme verschriftlicht. Die Namen der Befragten werden dabei anonymisiert. Die Abschrift wird als Ganzes nicht veröffentlicht und ist nur projektintern für die Auswertung und Beurteilung zugänglich. Kleine Ausschnitte der Abschrift werden nur dann veröffentlicht, wenn eine Identifikation mit den Befragten ausgeschlossen ist. Die unterschriebene Datenschutzerklärung wird gesondert aufbewahrt und dient einzig und allein dazu, bei der Überprüfung durch die Datenschutzbeauftragten nachweisen zu können, dass die Befragten mit der Auswertung einverstanden sind. Die unterzeichnete Erklärung kann anschließend mit dem Interview nicht mehr in Verbindung gebracht werden.

4

Einverständniserklärung

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

Ort, Datum, Unterschrift

Literaturverzeichnis

Achleitner, A. (2018) *Start-up Unternehmen*, <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/start-unternehmen-42136>. Zugriffen: 12.12.2018.

Albers, M. (2018) Digitale Erschöpfung. In: Fortmann, H, Kolocek, B. (Hrsg) *Arbeitswelt der Zukunft. Trends – Arbeitsraum – Menschen – Kompetenzen*. Springer-Verlag GmbH, Wiesbaden, pp. 3–14.

Baethge, A., Vahle-Hinz, T. & Schulte-Braucks, J. (2017) *A matter of time? Challenging and hindering effects of time pressure on work engagement*. *Work Stress* 32 (3), pp. 228-247, <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1415998>. Zugriffen: 02.07.2019.

Bartz, M., Gnesda, A. & Schmutzer, T. (2017) *Unternehmen der nächsten Generation Atlas des neuen Arbeitens*. Springer-Verlag GmbH, Wiesbaden.

Bauer, C., Fassoula, E. & Thiele, F. (2016) *Das Management dauernder Erreichbarkeit Gestaltungsansätze für Führungskräfte und Unternehmen*. *Zfo* 85 (2), pp.103-109.

Berekoven, L., Eckert, W. & Ellenrieder, P. (2001) *Marktforschung*. Gabler, Wiesbaden.

Dietrich, F. (2017) StoreMe: Arbeiten im Start-up. In: Bartz, M., Gnesda, A. & Schmutzer, T. (Hrsg.) *Unternehmen der nächsten Generation Atlas des neuen Arbeitens*. Springer-Verlag GmbH, Wiesbaden, pp. 373-384.

Dörr, S., Pina, A. & Monastiridis, B. (2018) Digital Leadership – Erfolgreich führen in der digitalen Welt. In: Grote, S. & Goyk, R. (Hrsg.) *Führungsinstrumente aus dem Silicon Valley Konzepte und Kompetenzen*. Springer-Verlag GmbH, Wiesbaden, pp. 37-61.

Dresing, T. & Pehl, T. (2012). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse*. Eigenverlag, Marburg.

Flick, U. (2011) *Qualitative Sozialforschung - Eine Einführung*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Gleißmann, W. & Peters, K. (2001) *Mehr Druck durch mehr Freiheit: Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*. VSA, Hamburg.

Gründerszene (2018) *Startup*, <https://www.gruenderszene.de/lexikon/begriffe/startup>. Zugriffen: 12.12.2018.

Hager, S. & Kern, S. (2017) Always online – Permanente Erreichbarkeit und die psychische Gesundheit. In: Seidel, M. (Hrsg.) *Banking & Innovation, FOM-Edition*, Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden.

Hahn, C. (2014) *Finanzierung von Start-up-Unternehmen Praxisbuch für erfolgreiche Gründer: Finanzierung, Besteuerung, Investor Relation*. Springer Fachmedien GmbH, Wiesbaden.

Hassler, M., Rau, R., Hupfeld J. & Paridon, H. (2013) *Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen*. iga.Report 23, Dresden.

Helfferrich, C. (2009) *Die Qualität qualitativer Daten*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, pp. 182-85.

Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2010) *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Springer, Berlin, pp. 213-225.

Kalkowski, P. & Mickler, O. (2009) *Antinomien des Projektmanagements*. Edition Sigma, Berlin.

Krause, A. & Dorsemagen, C. (2017) Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In:

Faller, G. (3) *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. Hogrefe, Göttingen, pp.153–164.

Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswyl, S. (2012) Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.) *Fehlzeiten-Report 2012 Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*. Springer-Verlag Berlin, Heidelberg, pp.191–202.

Kühl, S. (2000) Grenzen der Vermarktlichung. *Die Mythen um unternehmerisch handelnde Mitarbeiter*. WSI Mitteilungen 12/2000, pp. 818-828.

Kühnapfel, J. (2019) *Prognosen Für Start-up-Unternehmen*. Springer Fachmedien, Wiesbaden.

Lamnek, S. (1989). *Qualitative Sozialforschung: Methoden und Techniken*. Psychologie Verlags-Union, München, pp. 387-406.

Leithäuser, T. & Volmerg, B. (1988) *Psychoanalyse in der Sozialforschung*. Westdeutscher Verl., Opladen, pp. 180-208.

Ley, M. (2018) *Professional Workforce Solutions: Neue Personalkonzepte für die digitale Transformation der Wirtschaft*. Wirtschaftsinformatik und Management 10 (2), pp. 86-90, <https://doi.org/10.1007/s35764-018-0048-3>. Zugriffen: 16.06.2019.

Lindecke, C. (2015) *Wem gehört die Zeit? Flexible Arbeitszeiten: Grenzenlose Freiheit oder grenzenlose Erreichbarkeit?* Z.Arb.wiss. 69 (1), pp. 31-38.

Mayring, P. (2010) *Qualitative Inhaltsanalyse*. Beltz, Weinheit.

Meuser, M. & Nagel, U. (2005) ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): *Das Experteninterview*. VS Verlag, Wiesbaden, pp. 464.

Michaels, E., Handfield-Jones, H. Axelrod, B. (2001): *The war for talents*. Harvard Business School Press, Boston.

Minow, A. & Swart, E. (2019) *Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit Bedingungen des Beanspruchungsempfindens bei Führungskräften der Sozial- und Gesundheitsbranche*. Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 69 (1), pp. 11–15.

Misoch, S. (2015) *Qualitative Interviews*. De Gruyter Oldenbourg, Berlin, pp. 66-187.

Moldaschl, M. & Sauer, D. (2000) Internalisierung des Marktes - zur Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, H. (Hrsg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin, pp. 205–224.

Müller-Gerndt, M. & Traut P. (2012) Einblicke in die IBM – Flexible Arbeitsformen in einem global integrierten Unternehmen. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer.

M. (Hrsg.) *Fehlzeiten-Report 2012 Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*. Springer-Verlag Berlin, Heidelberg, pp. 255–265.

Nagel, U. & Petermann, O. (2012) *Psychische Belastungen, Stress, Burnout? So erkennen Sie frühzeitig Gefährdungen für Ihre Mitarbeiter und beugen Erkrankungen erfolgreich vor!* Ecomed Sicherheit, Heidelberg.

Patrzek, A. (2017) *Systemisches Fragen*. Springer Gabler, Wiesbaden, pp. 13-16.

Pauls, N., Schlett, C., Pangert, B. & Menz, W. (2019) Den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit gesund gestalten. In: Rump, J. & Eilers, S. (Hrsg.) *Arbeitszeitpolitik. Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen*. Gabler Verlag, Wiesbaden, pp. 197-211.

Peters, K. (2011) Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Kratzer, N., Dunkel, W., Becker, K. & Hinrichs, S. (Hrsg.) *Arbeit und Gesundheit im Konflikt*. edition sigma, Berlin, pp. 105–122.

Pfaus, H. & Drupp, M. (2012) Veränderung ohne Grenzen – und wo bleibt die Gesundheit? Neue Anforderungen an das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.) *Fehlzeiten-Report 2012 Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*. Springer-Verlag Berlin, Heidelberg, pp. 243-253.

Pfeiffer, S. (2012) Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.) *Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*. Springer-Verlag Berlin, Heidelberg, pp. 15-21.

Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014) *Qualitative Sozialforschung*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München, pp. 72-188.

Reid, G.C. & Smith, J.A. (2000) *What Makes a New Business Start-Up Successful?* Small Business Economics 14 (3), pp. 165-182, <https://doi.org/10.1023/A:1008168226739>. Zugriffen: 24.01.2019.

Rosa, H. (2012) *Weltbeziehungen im Zeitalter der Beschleunigung: Umriss einer neuen Gesellschaftskritik*. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Saam, M., Viete S. & Schiel, S. (2016) *Digitalisierung im Mittelstand: Status Quo, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen. Forschungsprojekt im Auftrag der KfW Bankengruppe*. <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Studien-und-Materialien/Digitalisierung-im-Mittelstand.pdf>. Zugriffen: 02.07.2019.

Spath, D., Bauer, W., Ganz, W., Tombeil, A., & Klünder, P. (2013) *Arbeit der Zukunft. Wie wir sie verändern. Wie sie uns verändert*. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart.

Strobel, H. (2013) *Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis*. iga.Report 23, Dresden.

Ternès A. & Schieke S. (2018) *Mittelstand 4.0: Wie mittelständische Unternehmen bei der Digitalisierung den Anschluss nicht verpassen*. Springer Fachmedien, Wiesbaden.

Turkle, S. (2011) *Die E-Mail erledigt uns*. brand eins 4 (1), pp. 42.

Walpuski, V. (2013) *„Always on“ – Regelungsbedarfe und Regelungsformen von Gesellschaft, Organisationen und Individuen für die Telekommunikation mit Smart Devices*. Unveröff. Studie, Kassel.

Walpuski, V. (2014) *Smart Devices in Organisationen – Von Regelungen für die Allgegenwärtigkeit von computergestützter Kommunikation*. Organisationsberatung, Supervision, Coaching 21, pp. 99–114.

Witzel, A. (2000) *Das problemzentrierte Interview*. Forum qualitative Sozialforschung, <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewArticle/1132/2519>. Zugriffen: 07.06.2019.