

# **Belastungen und Ressourcen bei türkischen und deutschen Kleinunternehmern**

## **1 Einleitung**

Die Zahl der türkischen Betriebe hat in den letzten zehn Jahren stark zugenommen (Zentrum für Türkeistudien, 2003). Das Zentrum für Türkeistudien (2001) meldet, dass von fast 60.000 türkischen Betrieben aller Wirtschaftszweige 23,1% in Deutschland auf das Gastgewerbe entfallen. Diese sind vorwiegend als Kleinstbetriebe organisiert, die in der Regel durch familiäre Strukturen aufrechterhalten werden (Zentrum für Türkeistudien 2003). In Kooperation mit der BGN wurde an der Universität Mannheim eine Untersuchung zur Situation von türkischen und deutschen Kleingastronomen im interkulturellen Vergleich durchgeführt (Taşkan 2005). Ziel der Untersuchung war es Belastungsfaktoren, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen in beiden Gruppen zu identifizieren, die relevant für die gruppenspezifische Entwicklung von Gesundheitsförderungsprogrammen sein können.

## **2 Methoden**

Mit Unternehmern in 20 deutschen und 20 türkischen Betrieben in Köln, Mannheim und Stuttgart wurde eine Interview- und Fragebogenstudie durchgeführt. Einschlusskriterien für die Teilnahme an der Studie waren

- die Herkunft des Unternehmers (deutsch oder türkisch) – unabhängig von dessen Staatsangehörigkeit,
- bestehende Selbstständigkeit seit mindestens einem Jahr, sowie
- die Betriebsgröße von einem bis maximal zehn Mitarbeitern.

Das teilstrukturierte Interview (wahlweise in deutscher oder türkischer Sprache) dauerte 30-45 Minuten. Das Befragungsinstrument enthielt Fragen aus verschiedenen Fragebögen, wie dem Kopenhagener Psychosozialen Fragebogen (COPSOQ), Value Survey Module (VSM 94), Berlin-Fragebogen für Selbstständige, Fragebogen zur Erfassung der Gesundheit (FEG), Liste branchenspezifischer Belastungen sowie eigens konstruierte Items (Kristensen 2003; Hofstede 2001; Zentrum für Türkeistudien 2001; Dlugosch & Krieger 1995; Schlote 1992; Taşkan 2005).

Unterschiede zwischen den Gruppen wurden auf Signifikanz geprüft entsprechend dem Skalenniveau der Variablen. Das Signifikanzniveau lag bei  $p \leq .05$ . Eine Tendenz wurde bei  $p \leq .10$  angenommen.

### **3 Ergebnisse**

#### **3.1 Soziodemografie**

##### *Familienstruktur*

Deutsche Gastronomen mit durchschnittlich 46,7 Jahren waren signifikant etwa acht Jahre älter als ihre türkischen Kollegen. Bis auf zwei befragte türkische Unternehmer waren alle verheiratet, 16 lebten mit ihren Kindern zusammen. Im Gegensatz dazu waren nur acht der deutschen Kleinunternehmer verheiratet und nur vier lebten in einem Haushalt mit Kindern.

##### *Bildung*

Acht türkische Unternehmer der ersten Generation gaben nur einen Grundschulabschluss an. Insgesamt 19 deutsche im Vergleich zu elf türkischen Kleinunternehmern gaben eine Berufsausbildung an. Zwölf deutsche aber nur drei türkische Gastronomen waren gelernte Köche. Diese Unterschiede waren signifikant.

##### *Kulturelle Orientierung:*

Auf den Skalen zur kulturellen Orientierung von Hofstede (2001) beschrieben sich türkische Kleingastronomen signifikant stärker kollektiv und maskuliner orientiert als deutsche Kleingastronomen

(s. Abb. 1). Auf den Skalen Unsicherheitsvermeidung und Machtdistanz zeigten sich keine Unterschiede.

### **3.2 Belastungen**

#### *Betriebsstruktur*

Türkische Gastronomen betrieben in der Regel Schnellrestaurants und Imbisse mit vorproduzierten Mahlzeiten. Deutsche Gastronomen hatten dagegen sowohl einfache Gaststätten als auch gehobene Restaurants, wobei vorwiegend auf Bestellung der Kundschaft produziert wurde. Beide Gruppen arbeiteten um die zwölf Stunden an mehr als sechs Tagen die Woche. Feste Betriebsruhetage gaben zwölf deutsche aber nur fünf türkische Kleingastronomen an. Dieser Unterschied war signifikant.

#### *Liste branchenspezifischer Belastungen*

Türkische und deutsche Kleinunternehmer schätzten auf einer Liste die branchenspezifischen Belastungen in ihren Betrieben sehr ähnlich ein (s. Abb. 2). In beiden Gruppen war „ständiges Stehen“ die stärkste Belastung. Zeitdruck stuften türkische Unternehmer tendenziell häufiger als „zutreffend“ an. Deutsche Unternehmer gaben zwar „Geruch, Gestank“ in Zusammenhang mit Rauchen in Gaststätten als „wenig zutreffend“ an, dies aber signifikant häufiger als ihre türkischen Kollegen.

### **3.3 Ressourcen**

#### *Berufserfahrung*

Deutsche Gastronomen arbeiteten durchschnittlich doppelt so lange in der Gastronomie, waren doppelt so lange selbständig und führten ihre aktuellen Betriebe durchschnittlich doppelt so lange wie die türkischen Gastronomen (s. Tab. 1).

#### *Familie im Betrieb*

Signifikant mehr türkische Unternehmer gaben an, Familienmitglieder im Betrieb zu beschäftigen (s. Tab. 2). Selbst

ohne ein festes Beschäftigungsverhältnis gaben signifikant mehr türkische als deutsche Unternehmer an, Hilfe von ihrer Verwandtschaft zu erhalten.

#### *Stresspuffer*

Hinsichtlich der sog. „Stresspuffer“ (COPSOQ Skala 0 bis 100) zeigten sich keine Unterschiede in den Angaben türkischer und deutscher Gastronomen bezüglich subjektiver Führungsqualität, Bedeutsamkeit der Arbeit, Identifizierung mit der Arbeit, sozialer Unterstützung und Freiheitsgrade bei der Arbeit. Zwar gaben türkische Unternehmer mehr Entwicklungsmöglichkeiten aber auch mehr Arbeitsplatzunsicherheit an.

#### *Gesundheitsverhalten*

Elf türkische im Vergleich zu vier deutschen Gastronomen nahmen signifikant häufiger Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch. Dafür gaben nur drei türkische im Vergleich zu 15 deutschen Gastronomen sportliche Betätigungen in der Freizeit an. Deutsche Gastronomen waren entsprechend tendenziell zufriedener mit ihrem Sport- und Bewegungsverhalten (s. Tab. 3). Türkische Gastronomen rauchten tendenziell häufiger, während deutsche Gastronomen mehr Alkohol zu sich nahmen.

### **3.4 Beanspruchungen / Beanspruchungsfolgen**

#### *Stress-Symptome*

Signifikant mehr Stress-Symptome insgesamt gaben türkische im Vergleich zu deutschen Gastronomen an (s. Abb. 3). In der Einzelbetrachtung zeigte sich, dass der Unterschied hauptsächlich auf die verhaltensbezogenen Stress-Symptome zurückging, denn hinsichtlich kognitiver und somatischer Stress-Symptome wurden keine Unterschiede festgestellt.

Auch in der offenen Befragung gaben sieben türkische Gastronomen signifikant häufiger gesundheitliche Gefährdungen durch Stress am Arbeitsplatz an, im Vergleich zu nur einem

deutschen Gastronomen. Ferner äußerten fünf türkische Gastronomen den Wunsch nach einem disziplinierteren Leben. Deutsche Gastronomen machten hierzu keine Angaben.

### **3.5 Effekte der Belastungen und Ressourcen auf Beanspruchung**

#### *Branchenspezifische Belastungen*

Mit den „branchenspezifischen Belastungen am Arbeitsplatz“ nahmen die Stress-Symptome zu (s. Tab. 4). Eine Wechselwirkung der branchenspezifischen Belastungen mit der Herkunft konnte nicht gefunden werden.

#### *Soziale Unterstützung und Freiheitsgrade*

Auch der Einfluss der sozialen Unterstützung und der Freiheitsgrade bei der Arbeit auf die berichteten Stress-Symptome wurde untersucht. Eine Tendenz für soziale Unterstützung wurde gefunden, wonach niedrige soziale Unterstützung mit mehr Stress-Symptomen einhergeht (s. Abb. 4). Ferner zeigt eine Wechselwirkung beider unabhängiger Variablen, dass bei hohen Freiheitsgraden und hoher sozialer Unterstützung die meisten Stress-Symptome berichtet werden.

#### *Berufserfahrung*

Schließlich wurde für die Berufserfahrung ein Effekt auf den Stress-Symptomen gefunden. Bei wenig Berufserfahrung wurden mehr Stress-Symptome angegeben (s. Tab. 5). Eine Wechselwirkung mit der Herkunft wurde nicht gefunden.

## **4 Diskussion**

Die befragten Gruppen unterschieden sich kaum in ihren Angaben zu branchenspezifischen Belastungen, dafür jedoch hinsichtlich ihrer demografischen Angaben, Ressourcen und den Beanspruchungsfolgen.

Türkische Gastronomen waren signifikant kollektivistischer orientiert als ihre deutschen Kollegen. Damit entspricht die

kulturelle Darstellung auf der Dimension Individualismus den Ergebnissen der internationalen Vergleiche von Hofstede (2001). Die Türkei ist dort ebenfalls unter kollektivistischen Staaten zu finden, während Deutschland zu den stärker individualistisch geprägten Nationen zählt. Auf der Dimension Maskulinität allerdings unterscheidet sich das Verhältnis beider Gruppen von Hofstedes Ländervergleich. Dort wurde die Türkei in der Gruppe feminin ausgeprägter Kulturen positioniert, während Deutschland als hochmaskulines Land eingestuft wurde. Als mögliche Erklärung hierfür sind Selektionseffekte oder Anpassungsprozesse an die deutsche Kultur denkbar (Hofstede, 2001). Aktuellere Ergebnisse der GLOBE-Studie jedoch stützen die Befunde aus der vorliegenden Arbeit, wonach auf dieser Dimension zwischen Türkei und Deutschland keine Unterschiede berichtet werden (vgl. Szabo et al. 2002; Kabasakal & Bodur 2002).

Die demographischen Variablen zeigten ein deutlich engeres Familiengeflecht türkischer Gastronomen, während deutsche Gastronomen in unterschiedlich familiären Verhältnissen – meistens ohne Kinder, lebten. Teilweise wurde dieser Unterschied durch das durchschnittlich höhere Alter deutscher Gastronomen bestimmt. Die familiären Strukturen – größerer Zusammenhalt der Familie – werden jedoch nicht nur im Privatleben häufiger von türkischen Gastronomen erwähnt, sondern wirkten selbst in den Arbeitskontext als Ressource stärker mit ein. Mitunter erhielten türkische Gastronomen Hilfe auch von entfernter Verwandtschaft im Betrieb, während sich die Hilfe bei deutschen Gastronomen nur auf die Kernfamilie beschränkte (vgl. Leicht, Hermes & Humpert 2006; Zentrum für Türkeistudien 2003).

Trotzdem bewerteten türkische Gastronomen die Häufigkeit an Sozialer Unterstützung insgesamt nicht „als unterstützender“ im Vergleich zu den deutschen Gastronomen. Möglicherweise ist die Organisation der Sozialen Unterstützung an sich eine Belastung und hebt den zusätzlichen Ressourceneffekt an dieser Stelle auf. Zudem scheint es, dass Selbständige die „unbegrenzte Freiheit“

und Flexibilität bei der Arbeit in Form von Freiheitsgraden, sowie maximale Soziale Unterstützung haben, wider erwarten ebenfalls keinen Ressourceneffekt verspüren. So kann Flexibilität zu einer Belastung werden, wenn der Lebensalltag nur noch erwerbsgerichtet gestaltet wird (Wieland & Krajewski 2002). Gerade Selbständige sind oftmals davon betroffen.

Deutsche Gastronomen zeigten einen Bildungs- und Berufserfahrungsvorteil gegenüber türkischen Gastronomen. Sie hatten in der Regel bereits einige Jahre in der Gastronomie gearbeitet, bevor sie in die Selbständigkeit gingen (vgl. Leicht, Hermes & Humpert 2006). Die fachlich geringere Qualifikation türkischer Unternehmer trug wahrscheinlich zu den fehlenden Betriebsruhetagen bis hin zu den häufiger berichteten Stress-Symptomen und dem Wunsch nach mehr Struktur im Leben bei. Obwohl ein Einfluss der Berufserfahrung auf die Höhe der berichteten Stress-Symptome gefunden werden konnte, war aufgrund zu geringer Fallzahlen der Effekt der Herkunft und der Berufserfahrung auf den Stress-Symptomen nicht überprüfbar. Es ist denkbar, dass die Unterschiede in den berichteten Stress-Symptomen einem „healthy worker effect“ der deutschen Gastronomen geschuldet sind, da sie durchschnittlich älter waren und mehr Berufserfahrung hatten (vgl. Frese & Okonek 1984).

Überdies konnte ein unterschiedliches Gesundheitsverhalten türkischer und deutscher Kleingastronomen gefunden werden, das sich in einem ausgewogeneren Verhältnis von Arbeit und Freizeit der deutschen Gastronomen äußerte. Allerdings suchten türkische Gastronomen für Vorsorgeuntersuchungen häufiger den Arzt auf, während deutsche Gastronomen lieber auf ihre „Selbtheilungskräfte“ vertrauten. Unterschiedliche „Laienmodelle“ zur Gesundheit bei den türkischen und deutschen Befragten könnten diese Unterschiede im Gesundheitsverhalten herbeigeführt haben (vgl. Becker 2001).

Zusammenfassend wird das stressförderliche Verhalten türkischer Gastronomen hauptsächlich auf ihre fehlenden

fachlichen Kenntnisse, ihre fehlende berufliche Qualifikation und auf unregelmäßige Ruhezeiten im Betrieb zurückgeführt. Die Berufserfahrung insgesamt scheint eine wichtige Ressource zur Reduzierung der Belastungen in Kleinbetrieben zu sein, zu sehen an den deutschen Gastronomen, die ihren Angaben zufolge, weniger gestresst waren. Qualifizierungsmaßnahmen für türkische Gastronomen sollten aber auch auf das Gesundheitsverhalten abzielen, damit sie in Zukunft ihre Gesundheit aktiver in die eigene Hand nehmen.

## **5 Ausblick**

Aufgrund des offensichtlichen Bedarfs an Qualifikation und Stressprävention türkischer Kleinunternehmer bietet die BGN ihre Seminare nun auch mit sprachlicher Assistenz an und wird dabei von türkischen Verbänden und Institutionen unterstützt.

### **Literatur**

- Becker, P. (2001). Modelle der Gesundheit – Ansätze der Gesundheitsförderung. In S. Höfling & O. Gieseke (Hrsg.), *Gesundheitsoffensive Prävention – Gesundheitsförderung und Prävention als unverzichtbare Bausteine effizienter Gesundheitspolitik* (S. 41-53). München: Redaktion Politische Studien, Hanns-Seidel-Stiftung e.V. Atwerb-Verlag KG.
- Dlugosch, G.E. & Krieger, W. (1995). Der Fragebogen zur Erfassung des Gesundheitsverhaltens (FEG). Frankfurt: Swets Test Gesellschaft.
- Frese, M. & Okonek, K. (1984). Reasons to leave shiftwork and psychological and psychosomatic complaints of former shiftworkers. *Journal of Applied Psychology*, 69, S. 509-514.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
- Kristensen, T.S. (2003). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). A tool for the assessment and

improvement of the psychosocial work environment.  
Unveröffentlichtes Working Paper.

Kabasakal, H. & Bodur, M. (2002). Arabic cluster: a bridge between East and West. *Journal of World Business* 37, S. 40-54.

Leicht, R.; Hermes, K. & Humpert, A. (2006). Probleme, Beratungs- und Qualifizierungsbedarf unter Gründern türkischer Herkunft, Projektbericht Nr. 3, Mannheim 2006. Aus: [http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/Projektbericht\\_3.pdf](http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/Projektbericht_3.pdf) .

Szabo, E.; Brodbeck, F.C.; Den Hartog, D.N.; Reber, G.; Weibler, J. Wunderer, R. (2002). The Germanic Europe cluster: where employees have a voice. *Journal of World Business* 37, S. 55-68.

Schlote, B. (1992). Gesundheits-Fragebogen. Unveröffentlichter Fragebogen. Mannheim: Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten.

Taşkan, E. (2005). Gesundheitsförderung in Kleingaststätten. – Ein interkultureller Vergleich türkischer und deutscher Unternehmer. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Mannheim.

Wieland, R. & Krajewski, J. (2002). Psychische Belastung, Arbeitsgestaltung und Qualifizierung in neuen Arbeitsformen I: Zeitarbeit. *Wuppertaler Psychologische Berichte*, Heft 1. Bergische Universität Wuppertal.

Zentrum für Türkeistudien (ZfT) (2003). *Die Wirtschaftskraft der Türkischen Selbständigen. In Deutschland, NRW und der Europäischen Union*. Stiftung Zentrum für Türkeistudien.

Zentrum für Türkeistudien (ZfT) (2001). Der Berlin-Fragebogen für Selbständige. Unveröffentlichter Fragebogen.