

**Die berufliche Tätigkeit des Wertpapierhändlers.
Erstellung eines psychologischen Anforderungsprofils auf Basis
qualitativer und quantitativer Arbeitsanalysen.**

Dissertation

zur

Erlangung des akademischen Grades

doctor rerum politicarum (Dr. rer. pol.)

der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Universität Rostock

vorgelegt von

Dipl.-Kfm. Stephan Handy

Rostock, Mai 2011

Gutachter

Prof. Dr. Friedemann W. Nerdinger

Universität Rostock

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie

Prof. em. Dr. Guido Eilenberger

Universität Rostock

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Datum der Verteidigung

01. November 2011

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abkürzungsverzeichnis	V
Symbolverzeichnis	VII
Abbildungsverzeichnis	VIII
1 Einleitung	1
1.1 Bedeutung der Tätigkeit von Wertpapierhändlern aus Anlegersicht	1
1.2 Problemstellung.....	4
1.3 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit.....	6
2 Arbeitsanalyse	8
2.1 Einführung.....	8
2.1.1 Zum Begriff der Arbeitsanalyse	8
2.1.2 Historische Entwicklung.....	9
2.1.3 Psychologische Arbeitsanalysen.....	10
2.1.4 Zur Abhängigkeit psychologischer Arbeitsanalysen von den spezifischen Eigenschaften der zu analysierenden Tätigkeit	12
2.2 Tätigkeitsbeschreibung.....	14
2.2.1 Bedingungsbezogene Perspektive	14
2.2.2 Personenbezogene Perspektive.....	15
2.2.3 Plädoyer für einen integrativen Ansatz	16
2.3 Tätigkeitsanforderungen.....	17
2.3.1 Anforderungen als Analyseeinheit	17
2.3.2 Zum Kernproblem der Ableitung von Anforderungen.....	18
2.3.3 Schlussfolgerungen für eine psychologische Anforderungsanalyse der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern.....	20
2.4 Zur Verwendung von psychologischen Anforderungsprofilen.....	21
2.4.1 Objektive Anforderungen und subjektive Leistungsvoraussetzungen	21
2.4.2 Anforderungsbasierte Auswahl von Bewerbern.....	22
2.4.3 Anforderungsbasierte Personalentwicklung.....	23
2.5 Zusammenfassung.....	25

3	Die berufliche Tätigkeit des Wertpapierhändlers.....	27
3.1	Arbeitsauftrag und Erfüllungsbedingungen im Wertpapierhandel	27
3.1.1	Auftrags- und Bedingungsanalyse.....	27
3.1.2	Analyse von Arbeitsauftrag und Erfüllungsbedingungen im Wertpapierhandel.....	31
3.1.3	Zuordnung ermittelter Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zu übergeordneten tätigkeitsbezogenen Anforderungsklassen.....	46
3.2	Ableitbare überfachliche Anforderungen an Wertpapierhändler	56
3.2.1	Anforderungsklasse "Informationsauswahl und -aufnahme"	56
3.2.2	Anforderungsklasse „Informationsverarbeitung“	62
3.2.3	Anforderungsklasse „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“.....	64
3.2.4	Anforderungsklasse „Problemlösen in komplexen Situationen“	66
3.2.5	Anforderungsklasse „Kommunikation“	67
3.2.6	Anforderungsklasse „Steuerung von Affekten und Emotionen“	68
3.3	Exkurs: Zum Erfolgsbegriff im Wertpapierhandel	69
3.3.1	Objektive Kriterien von Berufserfolg im Wertpapierhandel	70
3.3.2	Subjektive Kriterien von Berufserfolg im Wertpapierhandel.....	71
4	Forschungsfragen und empirische Umsetzung.....	73
4.1	Ableitung von Forschungsfragen	73
4.2	Empirische Umsetzung Teil 1 (CIT - mündliche Befragung).....	75
4.2.1	Ablauf der mündlichen Befragung	76
4.2.2	Zur Güte der Methode der kritischen Ereignisse.....	79
4.3	Empirische Umsetzung Teil 2 (BIP - schriftliche Befragung).....	84
4.3.1	Ablauf der schriftlichen Befragung	86
4.3.2	Zur Güte des BIP	87
4.4	Zur Durchführung und Auswertung der Befragungen	89
4.4.1	Beschreibung von Stichprobe, Stichprobenerhebung und praktischer Durchführung der Studie	89
4.4.2	Zur Auswertung der erhobenen Daten.....	93
5	Ergebnisdarstellung	95
5.1	Ergebnisse der mündlichen Trader-Befragung (CIT)	95
5.1.1	Benannte Kriterien von beruflichem Erfolg im Wertpapierhandel	95

5.1.2	Trader-Erfolge: erfolgskritische Verhaltensweisen und zugrunde liegende Personenmerkmale.....	99
5.1.2.1	Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen..	100
5.1.2.2	Allgemeines Arbeitsverhalten	102
5.1.2.3	Informationsbeschaffung und -aufnahme.....	103
5.1.2.4	Informationsverarbeitung / Denken	105
5.1.2.5	Sonstige erfolgskritische Verhaltensweisen und zugrundeliegende Personenmerkmale	106
5.1.3	Benannte Kriterien von beruflichem Misserfolg im Wertpapierhandel	107
5.1.4	Trader-Misserfolge: erfolgskritische Verhaltensweisen und zugrunde liegende Personenmerkmale	111
5.1.4.1	Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen..	112
5.1.4.2	Risikoverhalten.....	113
5.1.4.3	Allgemeines Arbeitsverhalten	114
5.1.4.4	Sonstige erfolgskritische Verhaltensweisen und zugrunde liegende Personenmerkmale	116
5.1.5	Zusammenfassung der mündlichen Befragungsergebnisse	118
5.2	Ergebnisse der schriftlichen Trader-Befragung (BIP)	124
5.2.1	Tätigkeitsbezogenes Persönlichkeitsprofil aller befragten Wertpapierhändler (Gesamtstichprobe).....	126
5.2.1.1	Psychische Konstitution	127
5.2.1.2	Arbeitsverhalten	129
5.2.1.3	Soziale Kompetenzen.....	130
5.2.1.4	Berufliche Orientierung.....	132
5.2.1.5	Wettbewerbsorientierung (Zusatzindex).....	133
5.2.2	Abweichende Ausprägungen im tätigkeitsbezogenen Persönlichkeitsprofil von Kundenhändlern ("Executional Trading").....	133
5.2.2.1	Psychische Konstitution	134
5.2.2.2	Arbeitsverhalten	135
5.2.2.3	Soziale Kompetenzen.....	136
5.2.2.4	Wettbewerbsorientierung (Zusatzindex).....	137
5.2.3	Abweichende Ausprägungen im tätigkeitsbezogenen Persönlichkeitsprofil von Eigenhändlern ("Proprietary Trading")	137
5.2.3.1	Psychische Konstitution	138

5.2.3.2	Arbeitsverhalten	139
5.2.3.3	Soziale Kompetenzen.....	140
5.2.3.4	Wettbewerbsorientierung (Zusatzindex).....	141
5.2.4	Abweichende Ausprägungen im tätigkeitsbezogenen Persönlichkeitsprofil von Sales Tradern ("Sales Trading").....	141
5.2.4.1	Psychische Konstitution	142
5.2.4.2	Arbeitsverhalten	144
5.2.4.3	Soziale Kompetenzen.....	145
5.2.4.4	Wettbewerbsorientierung (Zusatzindex).....	145
5.2.5	Zusammenfassung der schriftlichen Befragungsergebnisse	146
6	Psychologisches Anforderungsprofil der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern	154
6.1	Ausgangsgrößen der psychologischen Anforderungsprofilerstellung	155
6.2	Zuordnung erfolgskritischer Soll-Verhaltensweisen samt korrespondierender Eigenschaften zu übergeordneten auftrags- und bedingungsbezogenen Anforderungsklassen.....	157
6.2.1	Anforderungsklasse „Informationsauswahl und -aufnahme“	160
6.2.2	Anforderungsklasse „Informationsverarbeitung“	162
6.2.3	Anforderungsklasse „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“	162
6.2.4	Anforderungsklasse „Steuerung von Affekten und Emotionen“	165
6.2.5	Anforderungsklasse „Einschätzung und Handhabung von Risiken“	167
6.3	Zusammenfassung.....	169
7	Zusammenfassung und Diskussion.....	171
7.1	Zusammenfassung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse unter Rückbezug auf die Zielstellungen der Arbeit.....	171
7.2	Grenzen der durchgeführten Untersuchungen.....	178
7.3	Implikationen für weitere Forschung und für die Praxis.....	181
8	Literatur	185
	Anhang	211

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
ABWL	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre
AG	Aktiengesellschaft
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
ABS	Asset Backed Securities
Bel	Belastbarkeit (BIP-Skala)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
BGH	Bundesgerichtshof
BIP	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
BMF	Bundesministerium der Finanzen
CIT	Critical Incident Technique
DAX	Deutscher Aktienindex
Du	Durchsetzungsstärke (BIP-Skala)
DVFA	Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management
EST	Emotionale Stabilität (BIP-Skala)
FFG	Finanzmarktförderungsgesetz
FI	Flexibilität (BIP-Skala)
FM	Führungsmotivation (BIP-Skala)
G-20	Gruppe der zwanzig bedeutendsten Industrie- und Schwellenländer
Ge	Gewissenhaftigkeit (BIP-Skala)
GM	Gestaltungsmotivation (BIP-Skala)
HO	Handlungsorientierung (BIP-Skala)
i.d.R.	in der Regel
i.S.v.	im Sinne von
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
IWF	Internationaler Währungsfonds
k.A.	keine Angabe
Kap.	Kapitel
Kat.	Kategorie
Ko	Kontaktfähigkeit (BIP-Skala)

LM	Leistungsmotivation (BIP-Skala)
Neg.-Kat.	Negative-Critical-Incident-Kategorie
OAS	Operatives Abbildsystem
o.g.	oben genannte
P-E-Fit	Person-Environment-Fit
Pos.-Kat.	Positive-Critical-Incident-Kategorie
s.o.	siehe oben
S-O-R	Stimulus-Organism-Response
SB	Selbstbewusstsein (BIP-Skala)
Sen	Sensitivität (BIP-Skala)
Soz	Soziabilität (BIP-Skala)
TFT	Thin Film Transistor
TO	Teamorientierung (BIP-Skala)
TOTE	Test-Operate-Test-Exit
v.a.	vor allem
vgl.	vergleiche
VW	Volkswagen
WBO	Wettbewerbsorientierung (BIP-Zusatzindex)
WpHG	Wertpapierhandelsgesetz
XETRA	Exchange Electronic Trading – Elektronisches Handelssystem der Deutschen Börse AG
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

Symbolverzeichnis

adj. R^2	adjustiertes bzw. bereinigtes Bestimmtheitsmaß
N	Stichprobengröße
n	Teilstichprobengröße
R^2	Bestimmtheitsmaß, auch Determinationskoeffizient
SD	Standardabweichung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Dokumentation der Abänderungen am auftrags- und bedingungs-analytischen Konzept von Hacker und Matern (1980) für die theoretische Analyse der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern	28
Abbildung 3-2: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Informationsauswahl und -aufnahme“	47
Abbildung 3-3: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Informationsverarbeitung“	49
Abbildung 3-4: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“	50
Abbildung 3-5: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Problemlösen in komplexen Situationen“	51
Abbildung 3-6: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Kommunikation“	53
Abbildung 3-7: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Steuerung von Affekten und Emotionen“	55
Abbildung 3-8: Screenshot eines 22-Zoll-Trading-Bildschirms mit der typischen dichtgedrängten Anordnung mehrerer Unterfenster (Darstellung übernommen von www.tradingredaktion.at , Stand: 15.03. 2010).....	57
Abbildung 3-9: Screenshot eines Reuters-Terminals mit Reuters 3000 Xtra, (Quelle: The Hong Kong University of Science and Technology Library, http://library.ust.hk/info/db/reuters.html , Stand: 16.03. 2010).....	59
Abbildung 3-10: Trading Floor mit Wertpapierhändler-Arbeitsplätzen in Frankfurt a.M.	60
Abbildung 4-1: Kumulative prozentuale Verteilung von Subkategorien, CIT-Studie von Andersson und Nilsson (1964) mit 1.847 erhobenen kritischen Ereignissen, aufgeteilt in 5-Prozent-Gruppen	78
Abbildung 4-2: Übersicht über eingesetzte Verfahren zur Reliabilitäts- und Validitätsprüfung von Critical-Incident-Daten (linke Spalte in Anlehnung an Butterfield et al., 2005)	83
Abbildung 4-3: Gütekriterien des BIP im Überblick, in Anlehnung an Ziegler (2002)	87
Abbildung 4-4: Trader-Stichprobenbeschreibung (N=36) in tabellarischer Form.....	90
Abbildung 5-1: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Erfolg: Gesamtstichprobe.....	96
Abbildung 5-2: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Erfolg: Gesamtstichprobe	96

Abbildung 5-3: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Erfolg:	
Teilstichprobe Kundenhändler	97
Abbildung 5-4: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Erfolg:	
Teilstichprobe Eigenhändler.....	97
Abbildung 5-5: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Erfolg:	
Teilstichprobe Sales Trader	97
Abbildung 5-6: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Erfolg:	
Teilstichprobe Kundenhändler	97
Abbildung 5-7: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Erfolg:	
Teilstichprobe Eigenhändler.....	98
Abbildung 5-8: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Erfolg:	
Teilstichprobe Sales-Trader.....	98
Abbildung 5-9: Verteilung aller Positive-Critical-Incidents und Positive-Critical-Incident- Bezüge auf 7 Hauptkategorien	99
Abbildung 5-10: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Misserfolg:	
Gesamtstichprobe	108
Abbildung 5-11: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Misserfolg:	
Gesamtstichprobe	108
Abbildung 5-12: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Misserfolg:	
Teilstichprobe Kundenhändler	109
Abbildung 5-13: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Misserfolg:	
Teilstichprobe Eigenhändler.....	109
Abbildung 5-14: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Misserfolg:	
Teilstichprobe Sales-Trader.....	110
Abbildung 5-15: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Misserfolg:	
Teilstichprobe Kundenhändler	110
Abbildung 5-16: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Misserfolg:	
Teilstichprobe Eigenhändler.....	110
Abbildung 5-17: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Misserfolg:	
Teilstichprobe Sales-Trader.....	110
Abbildung 5-18: Verteilung aller Negative-Critical-Incidents und Negative-Critical- Incident-Bezüge auf 7 Hauptkategorien	111
Abbildung 5-19: Struktureller Aufbau der Kategoriensysteme zur Erfassung erfolgskritischer Ereignisse	119

Abbildung 5-20: Top Five Positive Critical Incidents (Gesamtstichprobe).....	120
Abbildung 5-21: Top Five Negative Critical Incidents (Gesamtstichprobe).....	120
Abbildung 5-22: Zugrunde liegende Personenmerkmale von 111 erfassten positiv erfolgskritischen Trader-Verhaltensweisen im Überblick.....	122
Abbildung 5-23: Zugrunde liegende Personen- und Umweltmerkmale von 107 erfassten negativ erfolgskritischen Trader-Verhaltensweisen im Überblick.....	122
Abbildung 5-24: Einordnung der Skalen des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP-Skalen) hinsichtlich ihrer erfolgskritischen Relevanz für den Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel.....	125
Abbildung 5-25: Rangfolge aller zehn BIP-Skalen mit erfolgskritischer Relevanz für den Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel.....	125
Abbildung 5-26: Tätigkeitsbezogenes Persönlichkeitsprofil der Trader-Gesamtstichprobe (N=36).....	127
Abbildung 5-27: Tätigkeitsbezogenes Persönlichkeitsprofil der Kundenhändler- Teilstichprobe (n=13).....	134
Abbildung 5-28: Tätigkeitsbezogenes Persönlichkeitsprofil der Eigenhändler- Teilstichprobe (n=12).....	138
Abbildung 5-29: Tätigkeitsbezogenes Persönlichkeitsprofil der Sales-Trader- Teilstichprobe (n=5).....	142
Abbildung 5-30: Erfasste Skalenausprägungen innerhalb der Gesamtstichprobe und der drei Teilgruppen.....	146
Abbildung 5-31: Skalenausprägungen der Teilgruppen im Vergleich zur Gesamtstichprobe und Normierungsgruppe.....	147
Abbildung 5-32: Mapping der für die Gesamtstichprobe als positiv erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeits- dimensionen der Gesamtstichprobe.....	148
Abbildung 5-33: Mapping der für die Gesamtstichprobe als negativ erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeits- dimensionen der Gesamtstichprobe.....	148
Abbildung 5-34: Mapping der für Kundenhändler als positiv erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur	

Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Kundenhändler-Teilstichprobe.....	149
Abbildung 5-35: Mapping der für Kundenhändler als negativ erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Kundenhändler-Teilstichprobe.....	149
Abbildung 5-36: Mapping der für Eigenhändler als positiv erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Eigenhändler-Teilstichprobe	150
Abbildung 5-37: Mapping der für Eigenhändler als negativ erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Eigenhändler-Teilstichprobe	150
Abbildung 5-38: Mapping der für Sales-Trader als positiv erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Sales-Trader-Teilstichprobe	151
Abbildung 5-39: Mapping der für Sales-Trader als negativ erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Sales-Trader-Teilstichprobe	151
Abbildung 6-1: Erfolgskritische auftrags- und bedingungsbezogene Anforderungsklassen der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern im Überblick ..	158
Abbildung 6-2: Modifikationen der auftrags- und bedingungsbezogenen Anforderungsbereiche	159
Abbildung 6-3: Zuordnung von Einzelanforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene zur Anforderungsklasse „Informationsauswahl und -aufnahme“	160
Abbildung 6-4: Zuordnung von Einzelanforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene zur Anforderungsklasse „Informationsverarbeitung“	162
Abbildung 6-5: Zuordnung von Einzelanforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene zur Anforderungsklasse „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“	163
Abbildung 6-6: Zuordnung von Einzelanforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene zur Anforderungsklasse „Steuerung von Affekten und Emotionen“	166

Abbildung 6-7: Zuordnung von Einzelanforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene zur Anforderungsklasse „Einschätzung und Handhabung von Risiken“	168
Abbildung 6-8: Erfolgskritische Anforderungsbereiche samt korrespondierender Eigen- schaftsmerkmale der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern im Überblick	170

1 Einleitung

1.1 Bedeutung der Tätigkeit von Wertpapierhändlern aus Anlegersicht

Die derzeit vor allem durch gesellschaftliche Strukturveränderungen ausgelösten Umschichtungen in der einzel- und gesamtwirtschaftlichen Vermögensakkumulation, beispielsweise die Ergänzung staatlicher umlagenfinanzierter Rentensysteme durch kapitalgedeckte Verfahren (vgl. u.a. Wehlau, 2009), sind sowohl für die individuelle als auch für die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt von großer Bedeutung. Zwar sind die Deutschen mit einer Sparquote von 9% weltweit führend, dennoch ist für die Vermögensakkumulation neben der Sparquote vor allem die *Ertragsrate* des angelegten Vermögens ausschlaggebend (vgl. Hoffmann, 2009). Bei der Vermögensanlage in Wertpapieren ist die Ertragsrate wiederum primär abhängig vom wirtschaftlichen Erfolg der mit der Vermögensverwaltung bzw. -disposition beauftragten Wertpapierhändler, Fondsmanager und anderer Finanzdienstleister.

Technologische Fortschritte, die z.B. das standortunabhängige Online-Banking ermöglichen, aber auch eine im Vergleich zu traditionellen Anlageformen dynamischer verlaufende Renditeentwicklung von Wertpapieren, führten zu einem veränderten Anlageverhalten sowohl von institutionellen als auch von Privatanlegern (vgl. u.a. Bishop, 2003; Davis, 2003; DAB bank, 2004). Im Zuge dieser Entwicklung treten Wertpapiere als Vermögensdisposition immer deutlicher neben traditionelle Sparformen, womit sich gleichzeitig auch ein Transfer von *Anlagerisiken* zu den Privathaushalten vollzieht (Sternberger-Frey, 2008; Hoffmann, 2009). Aufgrund der Schwierigkeit, Anlagerisiken, die u.a. auf eine vergleichsweise hohe Komplexität der Finanzprodukte und -systeme zurückgeführt werden können, richtig einzuschätzen (vgl. Borio, 2007; Bieta und Milde, 2009), werden von Anlegern zunehmend Dienste traditioneller Kapitalanlagegesellschaften, professioneller Vermögensverwalter sowie alternativer Fondsanbieter nachgefragt (Rajan, 2005; Sternberger-Frey, 2008). So stehen beispielsweise in den USA einer wachsenden Inanspruchnahme von Investmentfonds, Pensionsfonds und ähnlicher Gesellschaften die Abnahme sowohl traditioneller Anlageformen als auch direkter Wertpapier-Investments gegenüber (Allen & Santomero, 1998; Allen & Gale, 1999). Durch diese Entwicklung wird gleichzeitig auch die Bedeutung der für Kapitalanlage- und Fondsgesellschaften tätigen Wertpapierhändler und anderer Kapitalmarktintermediäre, insbesondere im Rahmen des Sekundärmarkthandels von Wertpapieren, weiter gestärkt (u.a. Jäger, 2006).

Neben der Aussicht auf größere Kapitalertragsraten bei gleichzeitig professioneller Handhabung damit zusammenhängender Anlagerisiken besteht ein weiteres Ziel von Anlegern darin, die bei ihren Vermögensdispositionen anfallenden *Transaktionskosten* möglichst gering

zu halten (vgl. nachf. Williamson, 1975, 1990; Llewellyn, 1999; Richter & Furubotn, 2003). Der sich im Rahmen des Wertpapierhandels vollziehende Austausch von Rechten verursacht in erster Linie Such- und Informationskosten, Entscheidungskosten, Überwachungs- und Durchsetzungskosten sowie (bei eigenständigem Markteintritt) vor allem Investitionskosten in das Humankapital. Mit der Entscheidung, derartige Aufträge an spezialisierte Finanzdienstleister zu übertragen, werden durch die Erzielung komparativer Vorteile Transaktionskosten minimiert. So können professionelle Wertpapierhändler etwa aufgrund ihres privilegierten Zugangs zu Informationen sowie einer durch intensive Beschäftigung mit dem Marktgeschehen erfolgten Spezialisierung auf die Aufnahme, Auswahl und Verarbeitung von kursrelevanten Informationen regelmäßig wirtschaftliche Vorteile für ihre Auftraggeber erzielen. Darüber hinaus werden Transaktionskostenvorteile im Wertpapierhandel auch durch die Möglichkeit der Wiederverwendung von Informationen bei vergleichsweise geringen Informationsfixkosten (vgl. Hax, 1998) erzielt.

In den Ursachen der oben aufgeführten Informationsvorteile liegt gleichzeitig auch das Potenzial für *Interessenkonflikte* zwischen Wertpapierhändlern und ihren Auftraggebern begründet (u.a. Lösler, 2003; Göres, 2004; Walter, 2005; Hoffmann, 2009). Hierbei kann es durch eine ungetreue Ausführung von Wertpapierorders vor allem zu *Vermögenseinbußen bzw. -verschiebungen* kommen (vgl. dazu ausf. Hanssen, 1976; Schmidt & Schleef, 2000, 2001; Oehler, 2004). In diesen Fällen ziehen Trader eigene Interessen den Interessen ihrer Auftraggeber vor. Letztere können im Vorfeld des Handelsgeschäftes die Kompetenz von Wertpapierhändlern sowie den Grad ihrer Loyalität nach Vertragsabschluss im Regelfall nicht ohne weiteres bzw. nicht erschöpfend beurteilen. Dadurch entstehen für Wertpapierhändler vielfältige Anreize, die einseitige Intransparenz des zur Verfügung stehenden Handlungsspielraums durch Vorenthaltung von Informationen weiter aufrecht zu erhalten und – unbemerkt vom Auftraggeber – bis zu einem gewissen Grad allein zu eigenen Gunsten auszunutzen. So fließen beispielsweise regelmäßig dem Auftraggeber nicht angezeigte bzw. verdeckte Prämien, sog. „Kick-backs“ (vgl. Assmann, 2007), von Finanzdienstleistern an Dritte für deren Auftragsbeschaffung.¹ Des Weiteren werden häufig bevorzugt Wertpapiere aus der Produktpalette des Unternehmens, bei dem der Wertpapierhändler unter Vertrag steht, gehandelt (vgl. Zitzewitz, 2006), wohl wissend, dass regelmäßig am Markt für den Kunden vorteilhaftere Papiere zu erwerben sind. Beim sog. „front-running“ (vgl. u.a. Rothovius, 2005; Bernhardt und Taub,

¹ vgl. auch die „Kickback“-Entscheidungen des BGH (2000, 2006, 2009), denen zufolge das Verschweigen einer Provisions- und Gebührenteilungsvereinbarung seitens des Vermögensverwalters gegenüber seinem Kunden eine schwerwiegende Treuwidrigkeit darstellt. Derartige Vereinbarungen sind vor Vertragsabschluss offenzulegen, damit der Kunde beurteilen kann, inwieweit bei einer konkreten Anlageempfehlung das Interesse der Bank bzw. des Beraters hinsichtlich möglicher Rückvergütungen eine Rolle gespielt hat.

2008) generieren Wertpapierhändler zusätzliche Gewinne, indem sie verbotenerweise verdeckt mit gegenläufigen Geschäften konträr zum Handelsauftrag ihres Kunden handeln.

An dieser Stelle sei beispielhaft an die Fälle Leeson und Kerviel erinnert: Leeson verlor durch zu riskante Handelsgeschäfte im Jahr 1994 allein an seinem letzten Berufstag als Wertpapierhändler der Barings-Bank eine knappe viertel Milliarde US-Dollar und führte auf diese Weise seine Arbeitgeberin in den wirtschaftlichen Ruin (vgl. Leeson & Whitley, 1996; Fay, 1996; Rühle, 2008). Kerviel hat durch ungenehmigte Spekulationen am Terminmarkt einen Verlust von knapp fünf Milliarden Euro zu verantworten (vgl. u.a. Weiss, 2008; Spero & Hart, 2009) und wurde im Herbst 2010 rechtskräftig verurteilt. Beide Wertpapierhändler erlangen dem Anreiz der verdeckten Ausnutzbarkeit von Informationsvorsprüngen zu eigenen Gunsten, ermöglicht durch die einseitige Intransparenz des eigenen Handlungsspielraums. Darüber hinaus sahen sich die Händler in beiden Fällen in einem hochkompetitiven Arbeitsumfeld mit den für diesen Beruf typischen leistungsabhängigen Entlohnungsstrukturen konfrontiert. Derartige Entlohnungsstrukturen können im Wertpapierhandel als starker Anreiz zu riskantem bzw. risikofreudigem Verhalten angesehen werden (vgl. Chevalier & Ellison, 1997; Franke & Krahen, 2008; Thiele, 2009). Darüber hinaus können erste Verluste fremden Kapitals Wertpapierhändler zwingen, unter Inkaufnahme noch höherer Risiken weiter zu spekulieren, in der Hoffnung, die zuvor erlittenen Verluste wieder zu kompensieren (vgl. Gross, 2002; Delling, 2010).

Selbst die im Jahr 2006 begonnene, auf eine Krise des US-amerikanischen Immobilienmarktes zurückgehende globale Finanzmarktkrise, in deren Verlauf zahlreiche namhafte Banken Insolvenz anmelden mussten, kann ursächlich auf eine zu riskante Geschäftspolitik im Wertpapierbereich privater und auch öffentlicher Banken bei gleichzeitig ungenügender Einschätzung, Kontrolle und Kommunikation der damit verbundenen Risiken (z.B. Forderungsausfallkorrelationen verbriefter Forderungen) zurückgeführt werden (vgl. u.a. Bieta & Milde, 2008; BMF, 2010). Statt einer überdurchschnittlichen Rendite stand am Ende in vielen Fällen der Totalverlust des zumeist in strukturierte Produkte investierten Kapitals – sowohl für institutionelle als auch für Privatanleger. Das dadurch stark erschütterte Vertrauen in die Stabilität der Finanzmärkte führte überdies zu einer empfindlichen Störung des Interbankenhandels, zu einem allgemeinen Abfallen von Wertpapierkursen und einem darauf zurückführbaren negativen Einfluss auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Als Konsequenz wurden eine Reihe von regulatorischen Maßnahmen sowohl auf mikro- als auch makroprudenzieller Ebene vorgeschlagen, diskutiert und z.T. bereits auch initiiert, mit dem Ziel, künftig sowohl die Gefahr als auch die Auswirkungen systemischer Krisen auf Finanzmärkten, d.h. auf Geld-, originären

Kapital- und Derivatemärkten, weitestgehend einzudämmen.² Die Ansiedlung dieses Reformprozesses auf G-20-Ebene lässt dessen Bedeutung erkennen: regulatorische Maßnahmen sollen international möglichst konsistent umgesetzt werden, um Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern und Regulierungsarbitrage entgegenzutreten (u.a. Hein et al., 2008; Weber, 2010).

1.2 Problemstellung

So umfassend, wie bereits versucht wurde, auf aggregierter Ebene das Agieren auf den Finanzmärkten langfristig in geordneten Bahnen verlaufen zu lassen, so unzureichend wurde sich bisher auf Einzelebene mit dem ordnungs- bzw. anforderungsgemäßen Tätigkeitsvollzug von Wertpapierhändlern befasst. Dabei ist der berufliche Erfolg im Wertpapierhandel nicht nur für die Stelleninhaber selbst, sondern aufgrund der ihnen anvertrauten Vermögenswerte auch für Eigentümer und Verwalter des eingesetzten Kapitals von großer Bedeutung. Als entscheidende Voraussetzung für die Erzielung beruflicher Erfolge hat sich eine hohe Übereinstimmung von Merkmalen der Tätigkeit mit den korrespondierenden Merkmalen der Person erwiesen (vgl. u.a. Schuler, 2000, 2002). Somit stellt nicht allein die Erfüllung fachlicher Anforderungen sondern erst ein hohes Maß an Übereinstimmung von Personenmerkmalen mit der Gesamtheit der Tätigkeitsanforderungen einen hohen Person-Job-Fit und damit eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit sicher.

Bis heute ist in Deutschland und auch in anderen Ländern jedoch allein der Nachweis der *fachlichen Qualifikation* ausreichend, um eine Lizenz als Börsenhändler und damit eine Zulassung zum Börsenhandel zu erhalten. So beinhaltet beispielsweise die XETRA-Händlerprüfung der Deutschen Börse AG ausschließlich Fragen zu den beiden Themengebieten „Struktur und Rechtsgrundlagen des Börsenhandels“ sowie „Ablauf und Organisation des elektronischen Handels“ (vgl. Deutsche Börse, 2010). Aus der psychologischen Berufseignungsdiagnostik ist jedoch bekannt, dass die fachliche Qualifikation für die erfolgreiche Ausübung eines Berufes allein nicht ausreicht (u.a. Schuler, 2000, 2002). Insbesondere im Wertpapierhandel wäre es nicht zuletzt wegen der hohen Verantwortung, die einzelne Trader aufgrund der teilweise enormen Größe überantworteter Handelsvolumina tragen, fahrlässig, die überfachlichen Anforderungen der Trader-Tätigkeit außer Acht zu lassen. Ebenso wie die

² Den Kern der Maßnahmen auf Einzelinstitutsebene bilden die Basel-II-Regeln. Das Nachfolgeregelwerk von Basel I verlangt von einzelnen Banken den Aufbau risikoadäquater Kapital- und Liquiditätspuffer, welche die Wahrscheinlichkeit des Zusammenbruchs einzelner Banken verringern sollen. *Von besonderer Relevanz für den Wertpapierhandel* sind die dazu im Jahr 2009 vom Baseler Ausschuss für Bankenaufsicht veröffentlichten ergänzenden Maßnahmenkataloge, die unmittelbar auf den Erfahrungen aus der Subprime-Krise basieren. Im Zentrum stehen überarbeitete Regeln für den Umgang mit Risiken, insbesondere aus Verbriefungen und aus Handelsgeschäften, sowie erweiterte Offenlegungsvorschriften für außerbilanzielle Engagements. Neben sowohl pro als auch antizyklischen Kapitalpuffern soll darüber hinaus auch eine Leverage-Ratio die Aufnahme von Fremdkapital und damit gleichzeitig das eingegangene Risiko begrenzen helfen (vgl. Weber, 2010).

Erfüllung fachlicher Anforderungen qualifiziert auch die Erfüllung überfachlicher Anforderungen für die Ausübung eines Berufes. Dabei geht es speziell um diejenigen Personeneigenschaften (z.B. Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten), die den Erwerb von tätigkeitspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten, die ihrerseits wiederum in berufliche Leistung umgesetzt werden können, erleichtern (Schuler, 2000).

Die Notwendigkeit einer validen und reliablen Feststellung der beruflichen Eignung besteht dabei umso mehr für Berufe mit kognitiver, informationsverarbeitender Schwerpunktsetzung, da bei diesen die interindividuellen Differenzen hinsichtlich der beruflichen Leistung weitaus stärker ausgeprägt sind als bei anderen Berufen. So wiesen McCormick und Tiffin (1974) individuelle Leistungsunterschiede bei der Ausführung manueller Tätigkeiten in der Produktion nach, deren Werte im Bereich zwischen 1:2 und 1:3 lagen. Für Versicherungsverkäufer wurden die interindividuellen Leistungsunterschiede bereits mit bis zu 1:14 beziffert. Noch höhere Werte, die zum Großteil jenseits des Verhältnisses von 1:20 liegen, wurden für Rechtsanwälte, Programmierer und Wissenschaftler ermittelt.

Der Orientierung an überfachlichen Leistungsvoraussetzungen bei der Feststellung der beruflichen Eignung kommt darüber hinaus auch deshalb eine so hohe Bedeutung zu, da sich bestimmte Personeneigenschaften wie etwa Persönlichkeitsmerkmale als transsituativ überaus stabil erwiesen haben (Holling & Liepmann, 2007) und deshalb durch Trainingsmaßnahmen nicht oder nur in begrenztem Umfang ausbaubar sind. Folglich sollte es im Hinblick auf die Sicherstellung eines bestmöglichen Person-Job-Fits im Kern der Bewerberauswahl zuerst um die Feststellung der Ausprägung tätigkeitsrelevanter und zugleich erfolgskritischer Persönlichkeitsmerkmale gehen. Zentrale Voraussetzung dafür ist jedoch das Vorhandensein eines psychologischen Anforderungsprofils der beruflichen Tätigkeit, welches auf Grundlage der erfolgskritischen Tätigkeitsmerkmale entwickelt wurde.

Die nur unzureichende Berücksichtigung überfachlicher Anforderungen der Trader-Tätigkeit bei Zulassung bzw. Auswahl von Wertpapierhändlern kann auf das bisherige Fehlen eines nach wissenschaftlichen Kriterien erhobenen, psychologischen Anforderungsprofils der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern zurückgeführt werden. Der Umstand, dass sich andere Disziplinen, wie etwa Finanzmathematik oder Behavioral Finance, mit ausgesuchten Verhaltensaspekten von Wertpapierhändlern unter Rückgriff auf Erkenntnisse aus der psychologischen Forschung bereits eingehend befasst haben, ändert nichts an der Tatsache, dass trotz seiner Bedeutung ein personenbezogenes Anforderungsprofil für die berufliche Tätigkeit des Wertpapierhändlers bis zum heutigen Tage fehlt.

1.3 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Der aus der oben skizzierten Problemsituation ableitbare Bedarf eines psychologischen Anforderungsprofils der beruflichen Tätigkeit von Tradern führt direkt zur Zielsetzung dieser Arbeit, diese Lücke durch die Erstellung eines derartigen Anforderungsprofils zu schließen. Mit diesem nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelten Instrument wird eine erkennbare Verbesserung der Entscheidungs- und Handlungsgrundlage von Personalverantwortlichen im Bereich des Wertpapierhandels angestrebt. Auf diese Weise soll im Endeffekt ein entscheidender Beitrag dahingehend geleistet werden, langfristig den Anteil tatsächlich Geeigneter unter den berufstätigen Wertpapierhändlern zu erhöhen, was sich nicht zuletzt auch positiv auf die Vermögensakkumulation privater wie auch institutioneller Anleger auswirken sollte.

Im nachfolgenden Kapitel werden zunächst arbeitsanalytische Begriffe, Analyseebenen und grundlegende Zusammenhänge, die im Verlauf der Anforderungsprofilerstellung benötigt werden, eingeführt und näher erläutert. Hervorzuheben ist an dieser Stelle die zentrale Bedeutung des Tätigkeitsbegriffes, die zurückgeführt werden kann auf die Tätigkeitsbezogenheit von psychologischen Anforderungsanalysen. Aufgrund der kognitiven Schwerpunktsetzung von Trader-Tätigkeiten geht es in diesem Abschnitt auch um die Herausarbeitung eines arbeitsanalytischen Ansatzes, mit dessen Hilfe die nicht sichtbaren, psychisch-regulativen Prozesse des Arbeitshandelns von Tradern berücksichtigt werden können.

Da es sich beim Beruf des Wertpapierhändlers um keinen anerkannten Ausbildungsberuf im klassischen Sinne handelt, d.h. staatlich anerkannt durch eine Ausbildungsordnung nach dem Berufsbildungsgesetz, in der alle zu erwerbenden Befähigungen erfasst sind, existiert bis dato auch kein durch den Gesetzgeber anerkanntes Berufsbild des Wertpapierhändlers, in dem alle berufsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie eine umfassende Beschreibung der auszuführenden Tätigkeiten enthalten sind und welches für die Ableitung überfachlicher Leistungsvoraussetzungen herangezogen werden kann. Um Kenntnis von den im Wertpapierhandel auszuführenden Tätigkeiten samt den typischerweise dabei vorherrschenden Arbeitsbedingungen zu erhalten, erfolgt in *Kapitel 3* in einem *ersten Untersuchungsschritt* zunächst eine Analyse des Arbeitsauftrages samt seiner Erfüllungsbedingungen (vgl. Hacker & Matern, 1980). Ausgehend von den dabei ermittelten Soll-Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen können erste überfachliche Leistungsvoraussetzungen abgeleitet werden, die unmittelbar oder auch mittelbar, etwa über die Bewältigung situativer Merkmale des Arbeitsumfeldes, einen Beitrag zur Erfüllung des Arbeitsauftrages im Wertpapierhandel leisten.

Um von den ermittelten Tätigkeiten samt ihren zugrunde liegenden Leistungsvoraussetzungen diejenigen mit erfolgskritischem Charakter von jenen mit nur handlungsbegleitender Funktion unterscheiden zu können, ist ein *zweiter Untersuchungsschritt* erforderlich, in des-

sen Rahmen eine Tätigkeitsanalyse zur Ermittlung der Ist-Tätigkeiten von Wertpapierhändlern durchgeführt wird. Als besonders wertvoll sind vor diesem Hintergrund Informationen einzuschätzen, die Rückschlüsse auf leistungsbestimmende Teiltätigkeiten sowie die ihnen zugrunde liegenden psychischen Leistungsvoraussetzungen ermöglichen, da durch derartige Personenmerkmale im Regelfall leistungsbestimmende Anforderungen erfolgskritischer Teiltätigkeiten gekennzeichnet werden (vgl. Hacker, 1995). *Kapitel 4* befasst sich daher zunächst mit Fragen zur methodischen Umsetzung des Vorhabens, erfolgskritische Ereignisse samt ihren korrespondierenden Personenmerkmalen zu erfassen. Als vielfach bewährtes, weil bereits erfolgreich auf verschiedene Handlungskontexte übertragenes Verfahren, um Informationen über die Ursachen von Erfolg und Misserfolg bei Tätigkeitsausführungen zu erhalten, wird an dieser Stelle die Critical Incident Technique (Flanagan, 1954) eingeführt. Mit Hilfe dieser erprobten Methode wird sich auch eine valide und reliable Erfassung erfolgskritischer Dimensionen der Trader-Tätigkeit versprochen.

Obwohl eine empirische Prüfung der generierten Anforderungsdimensionen über den gesetzten Rahmen dieser Arbeit hinausgeht, wird jedoch durch einen *dritten Untersuchungsschritt* eine erste Verfestigung der auf Grundlage der ersten beiden Untersuchungsschritte abgeleiteten Anforderungshypothesen angestrebt. Falls die zuvor als erfolgskritisch identifizierten Persönlichkeitsmerkmale bei den befragten Stelleninhabern tatsächlich auch überdurchschnittlich ausgeprägt sein sollten, kann dies als entsprechender Hinweis im Hinblick auf eine Hypothesenverfestigung angesehen werden. Für dieses Vorhaben wird auf das Bochumer Inventar zur Erfassung der berufsbezogenen Persönlichkeit (Hossiep & Paschen, 2003) zurückgegriffen, da es sich hierbei sowohl um ein reliables als auch valides Testverfahren handelt, welches sich darüber hinaus durch umfangreiche Normstichproben ($N > 9.300$) auszeichnet. Die Skalenauswahl erfolgt dabei auf Grundlage der zuvor als erfolgskritisch ermittelten Dimensionen der Persönlichkeit.

Eine ausführliche Darstellung der Untersuchungsergebnisse erfolgt in *Kapitel 5*, woran sich mit *Kapitel 6* die Erstellung eines psychologischen Anforderungsprofils der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern anschließt. In *Kapitel 7* wird sich neben einer abschließenden Interpretation und Diskussion der erzielten Untersuchungsergebnisse den Implikationen für Forschung und Praxis gewidmet.

2 Arbeitsanalyse

2.1 Einführung

Jeder Versuch, das bei einer bestimmten Arbeit gezeigte Verhalten zu verstehen und nachzuvollziehen, setzt dessen eingehende Beschreibung voraus (Ash, 1988). Die zentrale Bedeutung der Arbeitsanalyse beruht in diesem Zusammenhang vor allem auf ihrem methodischen Zugang zur Sammlung und Aufbereitung von Informationen über Arbeitstätigkeiten (Schuler, 2006). In diesem Kapitel wird neben einer Definition des Begriffes Arbeitsanalyse zunächst auf einen für die Erschließung des Arbeitshandelns von Tradern relevanten Entwicklungsschritt innerhalb der Arbeitsanalyse eingegangen. Dabei wird die Schwerpunktsetzung verlagert von der primären Erfassung von beobachtbaren Zeit- und Bewegungsabläufen des Tätigkeitsvollzuges hin zur theoriegeleiteten Erforschung von nicht sichtbaren, jedoch erfolgskritischen Komponenten menschlichen Verhaltens. Diese Thematik ist für die Erfassung des Arbeitshandelns von Tradern deshalb von zentraler Bedeutung, weil dieser Beruf überwiegend Tätigkeiten mit kognitiver Schwerpunktsetzung beinhaltet, für deren Erhebung die traditionellen, an der Oberflächenstruktur des Handelns verorteten Verfahren der Arbeitsanalyse nicht genügen. Im Folgenden wird daher der Fokus zunächst auf die Tatsache gerichtet, dass es für die arbeitsanalytische Erschließung der beruflichen Tätigkeit von Tradern einer Herangehensweise bedarf, welche die nicht sichtbaren, intraindividuell ablaufenden psychischen Prozesse des Arbeitshandelns von Tradern berücksichtigt.

2.1.1 Zum Begriff der Arbeitsanalyse

Arbeit ist ein zentrales Thema des menschlichen Lebens. Ihrer Bedeutung entsprechend liegt eine große Vielfalt an Definitionen vor, die häufig gemeinsame Bedeutungsschwerpunkte wie Zielgerichtetheit, Willensbasiertheit und Gegenständlichkeit menschlicher Tätigkeit aufweisen (vgl. Hacker, 1995). Für Menschen ist Arbeit als existenzbestimmend anzusehen. Sie stellt dabei nicht nur eine Beziehung zwischen Mensch und Umwelt dar, sondern wandelt in erster Linie den Menschen selbst (von Rosenstiel, 2007). Es wäre demzufolge völlig unbefriedigend, würde das Phänomen Arbeit auf Bewegungen, Umgebungsfaktoren und Qualifikationen reduziert werden (Frieling, 1987). Vielmehr eröffnet dieses Gebiet insbesondere Psychologen Forschungsmöglichkeiten, die eine äußere Relevanz aufweisen, über die andere Arbeitsfelder der Psychologie selten verfügen (von Rosenstiel, 2007). Eine Definition von Arbeit lautet dementsprechend wie folgt: „Arbeit ist ein Grundaspekt menschlicher Lebenswirk-

lichkeit, der durch zielstrebige Auseinandersetzung mit der Umwelt zum Zwecke der Daseinsvorsorge gekennzeichnet wird. Ihre Voraussetzungen, Erscheinungsformen und Auswirkungen zeigen sich konkret in den unauflösbaren Wechselbeziehungen kulturell vermittelter, technisch/wirtschaftlich/sozial organisierter und persönlich erlebter Situation“ (Fürstenberg, 1975, S. 16).

Unter *Analyse* kann im engeren Sinn das Zerlegen in Elemente, das systematische Aufgliedern eines komplexen Untersuchungsgegenstandes in seine Einzelteile verstanden werden (Landau & Rohmert, 1987). *Arbeitsanalyse* umfasst demzufolge sämtliche Methoden, Verfahren und Instrumente, die dazu dienen, Informationen über Arbeitstätigkeiten, Arbeitsbedingungen und Arbeitsmittel sowie deren Auswirkungen auf den Menschen zu sammeln, zu verarbeiten und zu interpretieren. Insbesondere trägt Arbeitsanalyse zur Aufklärung der Wechselwirkungen zwischen den Arbeitsbedingungen, den Arbeitsprozessen und den davon betroffenen Menschen bei. Je nach Zielsetzung werden dabei unterschiedliche Aspekte der Arbeitstätigkeit fokussiert. Die durch Personen ausgeführten Arbeitstätigkeiten stehen dabei in der Regel im Mittelpunkt der Betrachtungen, da sich mit dem Arbeitsvollzug die zu analysierende Arbeit konkretisiert (Buch & Frieling, 2006; Frieling & Buch, 2004, zitiert nach Frieling & Buch, 2007).

2.1.2 Historische Entwicklung

Bereits in frühen Hochkulturen der Menschheit erforderten komplexe Arbeitsprozesse Analysen, um einzelne Arbeitsvorgänge so zu koordinieren, dass die erfolgreiche Fertigstellung des Gesamtvorhabens sichergestellt werden konnte (z.B. Pyramidenbau in Ägypten). Den schriftlichen Dokumenten aus dieser Zeit sind bereits differenzierte Beschreibungen von Arbeitsabläufen entnehmbar (Buch & Frieling, 2006).

Als wichtige Wegbereitung für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Arbeitstätigkeiten gelten die ersten technologischen Untersuchungen im Bergbau- und Hüttenwesen im 16. Jahrhundert (vgl. Agricola, 2006). Die aus der Analyse von Tätigkeiten im Bergbau gewonnenen Erkenntnisse wurden u.a. zur Bekämpfung arbeitsbedingter Krankheiten eingesetzt. Am Beginn wissenschaftlich orientierter Arbeitsanalyse stehen die wegweisenden, jedoch auch umstrittenen Arbeiten zur wissenschaftlichen Betriebsführung (Taylor, 1911, Gilbreth & Collin, 1920). Das erklärte Hauptziel dieser Bemühungen war, den effizientesten Arbeitsablauf komplexer Arbeitsvorgänge zu ermitteln. Taylors funktionsorientierte Arbeitsanalysen ermöglichten eine perfektionierte Einordnung menschlicher Arbeit in die Abläufe mechanisierter Tätigkeit (von Rosenstiel, 2007). Folglich spiegelt sich der Erfolg des Taylorismus

vor allem in deutlichen Produktivitätssteigerungen wider, welche wesentlich zu seiner raschen Verbreitung im Zuge der Industrialisierung beigetragen haben (Vahrenkamp, 1977).

Die Sichtweise vom „Menschen als Systemelement“ ist jedoch eine einseitig technische, dem menschlichen Wesen nicht in vollem Umfang gerecht werdende Betrachtungsweise (Landau & Rohmert, 1987). In dieser Ambivalenz zwischen wissenschaftlicher Herangehensweise und zugrunde liegendem Menschenbild liegt einer der Hauptkritikpunkte der Anfänge wissenschaftlicher Arbeitsanalyse begründet (Buch & Frieling, 2006). Aus psychologischer Sicht entspricht Taylors Ansatz einer Auffassung vom Verhalten als einer eingeübten, repetitiven und unmittelbaren Reaktion auf unter stets gleich bleibenden Bedingungen auftretende Stimuli (Schüpbach & Zölch, 2007). Wesentliche Komponenten menschlichen Verhaltens, insbesondere die nicht sichtbaren Elemente (vgl. u.a. Miller et al., 1973), blieben bei Taylor jedoch gänzlich unberücksichtigt.

Im Rahmen von Weiterentwicklungen der historischen Anfänge wissenschaftlicher Arbeitsanalyse wurde daher insbesondere den nicht sichtbaren Elementen des menschlichen Verhaltens verstärkt Beachtung geschenkt. Wegen der großen Bedeutung dieses Perspektivwechsels für die vorliegende Arbeit wird im Folgenden näher darauf eingegangen.

2.1.3 Psychologische Arbeitsanalysen

Mithilfe *psychologischer Arbeitsanalysen* werden in erster Linie Informationen über das arbeitende Individuum selbst erhoben, über zugrunde liegende psychische Strukturen und Prozesse menschlicher Arbeitstätigkeit (Dunckel, 1999). Insbesondere trifft dies auf Tätigkeiten mit kognitiver, informationsverarbeitender Schwerpunktsetzung zu, die ohne psychologische Methoden kaum analysierbar wären und nachweislich arbeitsanalytisch schlechter aufgearbeitet sind als fertige Arbeit (Hacker, 1995). Eine reine Beschreibung sichtbarer Arbeitsabläufe reicht hier nicht mehr aus, da die entscheidenden Prozesse des Arbeitshandelns nur durch Analyse der zugrundeliegenden psychischen Tätigkeitsstrukturen erschlossen werden können. Dies kann nur geschehen anhand von allgemeinspsychologischen Modellen menschlichen Arbeitshandelns (Greiner et al., 1987). Derartige Modelle stellen somit eine wesentliche Voraussetzung dar für eine arbeitsanalytische Erschließung psychischer Tätigkeitsstrukturen.

Im Zentrum verhaltensorientierter Ansätze neuerer arbeitsanalytischer Verfahren steht häufig das *Stimulus-Organism-Response-Modell* (S-O-R-Modell), welches die im Individuum ablaufenden psychischen Vorgänge als Wirkungsdeterminanten berücksichtigt.³ Mit dieser

³ Die Begriffe *behavioristisch* und *neobehavioristisch* beziehen sich auf zwei grundlegende Erklärungsansätze menschlichen Verhaltens: Der erstgenannte bezieht sich ausschließlich auf beobachtbares bzw. messbares Ver-

Herangehensweise wird die Aufmerksamkeit auf nicht beobachtbare Wirkungszusammenhänge gerichtet, die sich, ausgelöst durch einen Reiz, in unterschiedlichen sichtbaren Verhaltensreaktionen des Individuums äußern (Mattmüller, 2006; Walliser, 1995). Das S-O-R-Modell weist folglich dem Individuum eine Vermittlerrolle zwischen Reiz und Reaktion zu und liegt – bei einer weiten Interpretation von S, O und R – den meisten Untersuchungen des Verhaltens in Organisationen zugrunde, obwohl dies kaum thematisiert wird (Nerdinger, 2003).

Menschen legen jedoch auch aktives, zielorientiertes Verhalten an den Tag. Dabei setzt insbesondere das Anstreben von komplexen Zielzuständen in der Regel Teilhandlungen voraus. Deren Erfüllungsgrade lassen wiederum Rückschlüsse auf den Fortschritt des Gesamtvorhabens zu und bieten dadurch die Möglichkeit, das Handeln immer wieder neu auf die Erreichung des angestrebten Zieles hin auszurichten. Das der Kybernetik entlehnte *Test-Operate-Test-Exit-Modell* (Miller et al., 1973) stellt den Versuch dar, genau jene Zusammenhänge zwischen einem Handlungsziel und den dafür vorzunehmenden Teilhandlungen näher zu erfassen. Im Zentrum des Modells steht die analoge Anwendung des Rückkopplungs- bzw. Regelkreisansatzes bei der Anpassung mentaler Repräsentationen von Handlungszielen an den durch einzelne Teilhandlungen (Operationen) erzielten Ergebnisfortschritt. Die Aufnahme und Verarbeitung von Rückmeldungen wird dabei als entscheidendes Merkmal des TOTE-Modells angesehen (Hacker, 2005). Bei andauernder Abweichung vom Zielzustand mündet die Prüfphase erneut in eine Handlungsphase ein. Diese Schleife, die nur in sehr seltenen Fällen einfachen Wiederholungen gleicht, wird erst bei Erreichen von Kongruenz zwischen Ist- und Sollzustand verlassen.

Zielen bzw. Zielzuständen wird in diesem Modell neben der Steuerungsfunktion bei Handlungen auch eine Aktivierungs- und Orientierungsfunktion beim Handelnden selbst zugeschrieben. Damit die genannten Funktionen wirksam werden können, bedarf es einer gedanklichen Repräsentation der Handlungsziele. Diese bildet zusammen mit dem Wissen um die Ausführungsbedingungen und erforderlichen Operationen die grundlegenden Voraussetzungen für eine erfolgreiche Regulation von Handlungen. Neuere arbeitspsychologische Verfahren orientieren sich deshalb häufig an der *Handlungsregulationstheorie* (Hacker, 2005; Volpert, 1987), welche die oben aufgeführten Zusammenhänge berücksichtigt. Dieses Modell enthält mit dem Konzept der Regulation eine bestimmte Auffassung vom spezifisch psychologischen Zugang zur Handlung (Volpert, 1987), in dessen Rahmen geeignete Operationen über den Rückgriff auf das *Operative Abbildsystem* (OAS, Hacker, 2005) erklärt werden.

Operative Abbildsysteme, verstanden als „tätigkeitsleitende Gedächtnisrepräsentationen“ (Hacker, 2005, S. 189), sind mit ihren temporär invarianten Systemabbildungen von elemen-

halten, wohingegen neobehavioristische Ansätze intrapsychische Prozesse, das sogenannte „innere Verhalten“ des Individuums, mit berücksichtigen.

terer Bedeutung für die psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten (Oschanin, 1976). Zu den charakteristischen Merkmalen operativer Abbilder (vgl. nachf. Schindler, 1975; Engelkamp, 1997; Hacker, 2005) gehört die Tendenz, schematische Züge anzunehmen, Anforderungen mit minimalem Aufwand zu realisieren sowie deren Wirksamkeit bei der Regulation von Arbeitstätigkeiten durch hypothetische Antizipationen des Fortganges von Arbeitsprozessen abzuschätzen.

Der leistungsbestimmende Charakter der OAS liegt demnach in der inneren Repräsentation komplexer Systeme begründet. Diese gestatten es, die Interaktionen von Systemkomponenten zu verstehen und dadurch zu antizipieren, wie sich diese Systeme auf mögliche Einwirkungen hin verhalten (Schumacher & Czerwinsky, 1992; zitiert nach Hacker, 2005). Diese Erkenntnisse ermöglichen vor allem eine rechtzeitige und vorausschauende Einflussnahme auf die Systeme. Folglich wird durch die Richtigkeit und Differenziertheit des Systems operativer Abbilder die Güte der von ihm ausgehenden kognitiven Prozesse (z.B. Problemlöseprozesse) und der daraus resultierenden Handlungen maßgeblich bestimmt. Damit gilt, dass Arbeitstätigkeiten umso effektiver sind, je angemessener die der Handlungsregulation zugrunde liegende Gedächtnisrepräsentation ist (Hacker, 2005). Der mit Hilfe des OAS beschriebene Vorgang der internen Repräsentation konzentriert sich dabei in erster Linie um das antizipative Ausloten von Handlungsmöglichkeiten. Folglich müssen die Antizipationen „umso genauer sein, je höher das Risiko ist, daß einzelne Handlungsfehler zur Verfehlung des Gesamtziels führen“ (Volpert, 1987, S. 17). Sowohl effiziente als auch belastungsgünstige Handlungsweisen gründen Studien (u.a. Hacker, 1980) zufolge vor allem auf einer hohen Antizipationsweite auf der Basis eines hoch entwickelten Operativen Abbildsystems. Folglich kommt es im Rahmen von komplexen Tätigkeiten insbesondere auf den Aufbau eines möglichst differenzierten OAS der Aufgaben an, die es zu bewältigen gilt (vgl. Sonntag & Schaper, 2006).

2.1.4 Zur Abhängigkeit psychologischer Arbeitsanalysen von den spezifischen Eigenschaften der zu analysierenden Tätigkeit

Neben Merkmalen, die allen Arbeitstätigkeiten gemein sind, wie z.B. deren Zielgerichtetheit oder Willensgestützteheit, existieren spezifische Tätigkeitsmerkmale, deren jeweilige Ausprägungen es insbesondere vor dem Hintergrund einer psychologisch-analytischen Erschließung von Arbeitstätigkeiten zu berücksichtigen gilt. Dazu gehören in erster Linie Tätigkeitsmerkmale, die in Bezug zu den folgenden drei Bereichen gebracht werden können (in Anlehnung an Hacker, 1995, S. 29ff.; Konradt, 2010; Rühmann & Bubb, 2010):

a) *Mensch-Maschine-Interaktionen*

Viele Arbeitstätigkeiten geschehen unter Zuhilfenahme von Arbeitsmitteln. Dabei kommt es regelmäßig zu Interaktionen zwischen sog. lebendiger und bereits vergegenständlichter Arbeit. Eine „psychologisch fruchtbare Arbeitsanalyse“ ist daher nur möglich, wenn die dabei auftretenden Interaktionen, die gegenseitig ausgerichteten Bezüge zwischen Arbeitendem und Arbeitsmittel, mit erfasst werden.

b) *Mensch-Mensch-Interaktionen*

Vor allem in Dienstleistungsbereichen kommt es im Rahmen der Leistungserbringung zu Wechselwirkungen zwischen dem Leistungserbringer und dem Leistungsempfänger, aber auch zwischen einzelnen Arbeitenden untereinander. Die ausgeführten bzw. auszuführenden Tätigkeiten sind dabei nicht nur einzeln für sich genommen, sondern insbesondere auch vor dem Hintergrund der sich im Verlauf der Interaktion veränderbaren Kundenanforderungen arbeitsanalytisch zu erfassen.

c) *Maschine-Maschine-Interaktionen*

Bei automatisierten Auftragsausführungen werden mittels Maschine-Maschine-Interaktionen das Vorliegen von Arbeitsaufträgen überprüft, Ausführungsgelegenheiten ermittelt und Aufträge ausgeführt. Auf diese Weise kommen beispielsweise Limit-Orders im Wertpapierhandel zur Ausführung: Sobald der an das Handelssystem übertragene Kurs eines Wertpapiers ein bestimmtes Limit erreicht hat, werden sämtliche zu diesem Kurs hinterlegte Orders durch Interaktion des betreffenden Handelssystems mit anderen Banken- und Börsensystemen nach einem zuvor definierten Algorithmus ausgeführt und abgewickelt (vgl. Picot et al., 1996).

Für eine psychologische Arbeitsanalyse des Trader-Berufes folgt daraus, dass neben den einzelnen Arbeitstätigkeiten insbesondere auch die Charakteristika der Interaktionen sowohl von Wertpapierhändlern mit ihrer Arbeitsumgebung als auch von Maschinen untereinander (z.B. vernetzte Handels- und Informationssysteme) als wesentliche Einflussgrößen bzw. Bedingungen der Leistungserbringung im Wertpapierhandel zu berücksichtigen sind.

Die bedingungsbezogene Analyseebene der Arbeitstätigkeit ist zwar vordergründig im gegenständlichen Bereich verortet und wird wegen der objektiven Erfassbarkeit des Untersuchungsbereiches häufig (ausschließlich) mit ingenieurwissenschaftlichen Ansätzen der Arbeitsanalyse in Verbindung gebracht. Jedoch ist sie auch für die psychologische Arbeitsanaly-

se relevant. Durch den oben dargestellten interaktionistischen Ansatz von Hacker (1995) wird deutlich, dass auch Arbeitsbedingungen die tätige Person beeinflussen, die Tätigkeit entscheidend prägen können sowie bestimmte Tätigkeiten überhaupt erst ermöglichen. Doch nicht nur aus diesem Grund empfiehlt es sich, neben der personenbezogenen auch die bedingungsbezogene Analyseebene mit einzubeziehen in die psychologische Analyse der Trader-Tätigkeit. Aus der Nichtbeobachtbarkeit und der zumindest teilweisen Nichtverbalisierbarkeit von geistigen Arbeitstätigkeiten folgt, dass auf die dabei ablaufenden Prozesse geschlossen werden muss. Auch zur Ermöglichung und zur Absicherung derartiger Schlussfolgerungen sollten beide Analyseebenen hinzugezogen werden, auf die nachfolgend näher eingegangen wird.

2.2 Tätigkeitsbeschreibung

2.2.1 Bedingungsbezogene Perspektive

Der Arbeitsauftrag und seine sächlichen Erfüllungsbedingungen stellen die beiden wichtigsten objektiven Einflussgrößen der Tätigkeitsausführung dar. Dabei lässt der Arbeitsauftrag in erster Linie Rückschlüsse auf konkrete Tätigkeitsbereiche zu, mit deren Hilfe die vorgegebene Zielstellung, die im Arbeitsauftrag enthalten ist, erreicht werden kann (Hacker, 1986, zit. nach Steinmayr, 2005). Die sächlichen Erfüllungsbedingungen von Arbeitsaufträgen stellen ihrerseits nicht nur wesentliche Voraussetzungen des Tätigkeitsvollzuges dar, sondern beeinflussen diesen ebenfalls. Ihre Berücksichtigung im Rahmen psychologischer Arbeitsanalysen erfolgt somit in erster Linie wegen ihrer Eigenschaft als Einflussgröße auf den arbeitenden Menschen – insbesondere in Bezug auf seine Verhaltensweisen und den daraus resultierenden, individuell verschiedenen Leistungen.

Zu den sächlichen Erfüllungsbedingungen werden im Informations- und Dienstleistungszeitalter zunehmend auch immaterielle Sachverhalte hinzugezählt (vgl. Hacker, 2005; Spinner, 1998; Bullinger & Buck, 2004). So stellen beispielsweise *Informationen* wesentliche Einflussgrößen der Arbeitstätigkeit bzw. des Arbeitsergebnisses von Wertpapierhändlern dar. Im Rahmen psychologischer Tätigkeitsanalysen werden sächliche Erfüllungsbedingungen vor allem hinsichtlich ihrer psychischen Wirkungen auf den arbeitenden Menschen untersucht. Dabei geht es vor allem um „psychisch besonders folgenreiche, nämlich die psychische Aufbaustruktur sowie Ablaufmuster der Tätigkeit bestimmende Ausführungsbedingungen“ (Hacker, 1995, S. 114).

Die Einwirkung objektiv gleicher Arbeitsbedingungen (Belastungen) führt jedoch regelmäßig zu individuell verschiedenen Beanspruchungen bei arbeitenden Menschen (vgl. Roh-

mer & Rutenfranz, 1975).⁴ Aus diesem Grund stehen v.a. diejenigen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Mittelpunkt des arbeitswissenschaftlichen Interesses, mit deren Hilfe die einwirkenden Belastungen, die sich bei der Ausübung beruflicher Tätigkeiten ergeben, möglichst beeinträchtigungsfrei und zugleich leistungsförderlich bewältigt werden können. Im Rahmen einer Untersuchung zur Erfassung beruflicher Belastungen (vgl. Brödner, 2002) konnten beispielsweise der Gruppe „Qualifizierte Fachkräfte“ (u.a. Ärzte und Ingenieure) regelmäßig Belastungen wie lange Arbeitszeiten, hoher Zeitdruck, häufige Tätigkeitsunterbrechungen und unsichere bzw. sich häufig und rasch verändernde Arbeitsbedingungen zugeordnet werden. Diese Belastungen führten in erster Linie zu psychischen Beanspruchungen, die ihrerseits jedoch nur bei einem Teil der untersuchten Fachkräfte Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit in Form von Depressionen, psychischen Erschöpfungszuständen bis hin zum Burn-Out-Syndrom zur Folge hatten.

Eine umfassende Tätigkeitsbeschreibung erfordert neben der Erfassung objektiver Bedingungen sowie tätigkeitsspezifischer Person-Umwelt-Beziehungen auch die Erhebung konkreten Verhaltens von Stelleninhabern. Aufgrund der Bedeutung der personenbezogenen Perspektive v.a. für die Erschließung von zugrunde liegenden erfolgskritischen Leistungsvoraussetzungen wird im folgenden Abschnitt auch auf diesen Blickwinkel eingegangen.

2.2.2 Personenbezogene Perspektive

Sind bei der bedingungsbezogenen Perspektive die vom Individuum unabhängigen Merkmale der Tätigkeit von Bedeutung, so geht es bei der personenbezogenen Perspektive gerade um die interindividuellen Unterschiede bei der Tätigkeitsausführung (Dunckel, 1999). Diese können etwa in besonderen Planungsweisen oder dem besonderen Umgang mit auftretenden Schwierigkeiten bestehen (Oesterreich & Volpert, 1987).

Die Kenntnis der einzelnen Tätigkeiten zugrunde liegenden psychischen Prozesse ermöglicht ihrerseits wiederum eine indirekte Beschreibung und Klassifizierung der Arbeitsaufgabe anhand der sie prägenden Eignungsmerkmale (vgl. Landau & Rohmert, 1987). Dazu gehören für geistige Tätigkeiten mit kognitiver Schwerpunktsetzung vor allem psychische Leistungsvoraussetzungen (Einstellungen, Kenntnisse und Fähigkeiten), aber auch andere Leistungsvoraussetzungen wie Geübtheit, Erfahrungen, Motivation für die Tätigkeit und Stresszustand, die z.T. erst während der Auseinandersetzung mit einem Arbeitsauftrag prozessbedingt entstehen (Hacker, 1998, zit. nach Bullinger & Buck, 2004).

⁴ An dieser Stelle sei auf das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept von Rohmert und Rutenfranz (1975) hingewiesen, da hier erstmals die wichtige Unterscheidung zwischen objektiv gleichen Arbeitsbedingungen und ihren unterschiedlichen Auswirkungen bei arbeitenden Menschen thematisiert wurde.

Wenn man den relationalen Charakter von Tätigkeitsausführung und Tätigkeitsbedingungen betrachtet, so kommt man trotz der Bedeutung der Erforschung einzelner Teilbereiche nicht umhin, die wesentlichen Informationen für eine umfassende Tätigkeitsanalyse aus der Erfassung und Auswertung der wechselseitigen Beziehungen zwischen Person und Situation zu generieren.

2.2.3 Plädoyer für einen integrativen Ansatz

So wie multimodale bzw. multimethodale Verfahren in der Diagnostik einer einseitigen Vorgehensweise im Regelfall überlegen sind, steht es auch um psychologisch orientierte Tätigkeitsanalysen, die anstelle der einseitigen Erfassung von Realitätsbereichen verschiedenartige Ebenen berücksichtigen (Schuler, 2002). Wie oben dargestellt wurde, stehen für die Analyse von Tätigkeiten sowohl die personbezogene als auch bedingungsbezogene Analyseebene zur Verfügung. Man könnte geneigt sein, die letztgenannte Ebene unberücksichtigt zu lassen. Dies wäre jedoch zumindest bei der psychologisch orientierten Tätigkeitsanalyse zu kurz gegriffen, da der Einzelne bei seiner Arbeit häufig innerhalb einer eindeutig definierten Situation handelt, die durch Auftrags- und seinen Erfüllungsbedingungen bestimmt ist (von Rosenstiel, 2007). In dieser Hinsicht wären sowohl die „bedingungsbezogene“ als auch die „personenbezogene“ Arbeits- bzw. Tätigkeitsanalyse (vgl. Oesterreich & Volpert, 1987, S. 54ff.) als subjektiv i.S.v. auf den Menschen bezogen anzusehen, da in beiden Fällen der Mensch – entweder als Mensch selbst oder der Umgang des Menschen mit technischen, organisatorischen u.a. Gegebenheiten – im Mittelpunkt des wissenschaftlichen Interesses steht.

Die mehrseitige Erfassung von Realitätsbereichen und ihren wechselseitigen Bezogenheiten schließt jedoch eine zunächst einseitige Erfassung nicht aus. Vielmehr wird sogar ein zweistufiger Ansatz empfohlen (vgl. v.a. Matern, 1983), in dem aufbauend auf eine *Auftrags- und Bedingungsanalyse* auch eine *Tätigkeitsanalyse* durchgeführt wird. Obwohl die Auftrags- und Bedingungsanalyse unabhängig von der einzelnen Person erfolgt, geschieht hierbei jedoch eine psychologisch relevante Analyse des Arbeitsauftrages und seiner Erfüllungsbedingungen. Dem Gegenüber ist die Tätigkeitsanalyse unmittelbar personenorientiert, da hierbei das Ziel verfolgt wird, sowohl individuelles Verhalten bei der Tätigkeitsausübung als auch die dazugehörigen psychischen Regulationsgrundlagen zu erfassen (von Rosenstiel, 2007).

Als besonders wertvoll sind in diesem Zusammenhang Informationen über Anforderungen leistungsbestimmender Teiltätigkeiten zu bewerten, die von manchen bewältigt werden und von anderen nicht. Denn falls sich dabei diejenigen, welche diese Tätigkeiten exzellent bewältigen, „konsistent von anderen, die sie nicht bewältigen, in einem oder einigen Personen-

merkmalen unterscheiden, dann sollten diese Merkmale leistungsbestimmende Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit kennzeichnen“ (Hacker, 1995, S. 66).

2.3 Tätigkeitsanforderungen

2.3.1 Anforderungen als Analyseeinheit

Die Gesamtheit der Anforderungen einer Arbeitsstelle an den Stelleninhaber setzt sich zusammen aus personenbezogenen Leistungsvoraussetzungen, welche zum einen die unmittelbare Bewältigung von Arbeitsaufgaben ermöglichen sollen und zum anderen über eine Auseinandersetzung mit arbeitsunspezifischen, situativen Merkmalen des Tätigkeitsumfeldes einen mittelbaren Beitrag zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben leisten (Landau & Rohmert, 1987; Hacker, 2005). Die personbezogenen Leistungsvoraussetzungen können auf die folgenden drei primären Analyseebenen unterteilt und dabei jeweils in Form von konkreten Anforderungen ausformuliert werden (vgl. nachf. Hacker, 1995):

1. als geforderte bzw. erforderliche Tätigkeiten (Soll-Tätigkeiten) sowie nachgelagerte bzw. daraus ableitbare Handlungen und Operationen, die auszuführen wären, um den Arbeitsauftrag zu erfüllen,
2. als dafür erforderliche psychische Aktivitäten und innere Repräsentationen zur Regulation der Solltätigkeiten,
3. als erforderliche Personeneigenschaften (sog. traits), u.a. kognitive Fähigkeiten, Einstellungen und stabile Wissenssysteme, welche den für die Regulation erforderlichen psychischen Vorgängen und Repräsentationen habituell zugrunde liegen.

Dementsprechend kann auch die tatsächlich ausgeführte Arbeitstätigkeit analysiert werden hinsichtlich der dabei ausgeführten Handlungen (Ist-Tätigkeiten), der regulierend wirksamen bzw. wirksam gewordenen psychischen Prozesse sowie der dafür eingesetzten Fähigkeiten, Wissenssysteme und Einstellungen.

Im Rahmen psychologisch orientierter Anforderungsanalyse geht es folglich um die Ermittlung von personbezogenen Anforderungen, die sich sowohl aus dem gestellten Arbeitsauftrag und seinen Erfüllungsbedingungen als auch aus der Struktur der Aufgabe und der ausgeführten Tätigkeiten ableiten lassen. Erst beide Analysewege zusammen ergeben ein weitestgehend vollständiges Bild der Tätigkeit als Ausgangspunkt für die schrittweise Ableitung von personbezogenen Anforderungshypothesen. Die dabei angewandten Personeneigenschaften werden zumeist indirekt über das erforderliche und tatsächliche Verhalten erfasst, indem

Rückschlüsse über die diesem Verhalten zugrunde liegenden Persönlichkeitsdimensionen gezogen werden. Da kognitive Aktivitäten weder direkt beobachtbar noch stets durch den Tätigkeitsausführenden verbalisierbar sind, nehmen die Zusammenhänge zwischen konkretem Verhalten und Personenmerkmalen bei psychologischen Anforderungsanalysen eine Schlüsselposition ein.

Darüber hinaus werden Zusammenhänge zwischen *Tätigkeitsfolgen* (Leistungshöhe, Arbeitszufriedenheit, psychische Beanspruchungsfolgen, etc.) und Personenmerkmalen dazu genutzt, berufsspezifische Anforderungsdimensionen zu generieren (vgl. u.a. Reimann, 2004). In diesem Zusammenhang können sowohl erfasste positive Tätigkeitsfolgen (z.B. beruflicher Erfolg oder die erlebte Freude während der Arbeit) als auch negative Tätigkeitsfolgen (z.B. berufliche Misserfolge oder durch Stress verursachte körperliche Beschwerden, Demotivierung, Monotonieerleben) in Bezug gesetzt werden zu berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen.

Da der für psychologische Anforderungsanalysen erforderliche Rückschluss von erfasstem Verhalten bzw. Verhaltensfolgen auf die diesem Verhalten zugrunde liegenden regulierenden psychischen Aktivitäten und Personeneigenschaften eine so bedeutsame Stellung einnimmt, wird auf Besonderheiten dieses Analyseschrittes nachfolgend weiter eingegangen.

2.3.2 Zum Kernproblem der Ableitung von Anforderungen

Wie zuvor bereits verdeutlicht wurde, sind Arbeitstätigkeiten nicht erschöpfend beschreibbar als sichtbare, äußere Verrichtungen, da sie durch innere, psychische Prozesse reguliert werden (u.a. Hacker & Richter, 2006). Dies trifft ebenso für die diesen psychischen Prozessen habituell zugrunde liegenden Personeneigenschaften (traits) zu. Trotz ihrer zentralen Bedeutung für die Erstellung von psychologischen Anforderungsprofilen sind die personenbezogenen Leistungsvoraussetzungen von Arbeitstätigkeiten jedoch meist nicht bekannt oder werden häufig intuitiv erfasst (Reimann, 2004). Das Ergebnis besteht dabei regelmäßig aus einer Liste von Eigenschaften, der kaum jemand wirklich widersprechen würde, weil sie erfahrungsgemäß lauter positiv bewertete Merkmale umfasst. Zum einen sind Eigenschaften enthalten, die auch methodisch anspruchsvollere Vorgehensweisen auffinden würden, zum anderen dagegen nur allgemeine Stereotype vom guten Mitarbeiter (Schuler, 2002). Derartige, oft mit vergleichsweise geringem Aufwand erstellte Eigenschaftslisten enthalten Konstrukte, die weder erschöpfend noch trennscharf sind und deren Validität ungewiss ist (Hell et al. 2007).

Ein weiteres Problem bei der Analyse von Anforderungen besteht in der Formulierung rein objektiver Anforderungen als normative Vorgaben zur Auftragserfüllung. Diese Art von An-

forderungen impliziert personenunabhängige Beschreibungen der Arbeitstätigkeit (Udris & Ulich, 1987). Der Arbeitstätige stellt jedoch keine abstrakte, für ein Anforderungsprofil vernachlässigbare Größe dar. Selbst wenn versucht wird, Anforderungen mit objektiven Begriffen zu konstruieren, fließen meist implizite Vorstellungen von Personen und ihren Kompetenzen für die zu realisierenden Arbeitstätigkeiten als erfahrungsbasierte Werte mit ein (u.a. Dürholt et al., 1983).

Die Hauptschwierigkeit bei der Erstellung eines validen psychologischen Anforderungsprofils besteht in erster Linie darin, dass die tätigkeitsleitenden Prozesse und ihre korrespondierenden Personeneigenschaften nur vermittelt erfassbar sind. Eine Erfassung derartiger Größen erfolgt deshalb durch das Erschließen von Zusammenhängen zwischen beobachtbaren bzw. erfragbaren Sachverhalten und der sie regulierenden psychischen Prozesse bzw. der zugehörigen Personenmerkmale (Hacker, 1995). Da ein solches Erschließen zumeist an konkreten Verhaltensweisen und ihren Folgen ansetzt, besteht die Besonderheit psychologisch orientierter Anforderungsanalysen somit darin, dass Beobachtungs- und Aussageergebnisse nicht das Ende, sondern nur den Anfang des Erkenntnisweges darstellen.

Einen wichtigen Beitrag zur Identifikation *erfolgskritischer* Personenmerkmale liefert die Auswertung interindividueller Unterschiede, die sich bei konkreten Tätigkeitsausführungen ergeben haben. Denn falls sich diejenigen Arbeitenden, welche die Tätigkeit erfolgreich bewältigen, konsistent von anderen, die sie nicht bewältigt haben, in einem oder mehreren Personenmerkmalen unterscheiden, so sollten diese Merkmale leistungsbestimmende psychische Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit kennzeichnen (Hacker, 1995). Analog kann diese Vorgehensweise auch bei interindividuellen Unterschieden hinsichtlich der subjektiven Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen angewendet werden (vgl. u.a. Landau & Rohmert, 1987). Dies ist immer dann erforderlich, wenn davon ausgegangen werden kann, dass die subjektive Wahrnehmung den Tätigkeitsvollzug maßgeblich beeinflusst.

Die für eine bestimmte berufliche Tätigkeit erhobenen personbezogen-empirischen Daten werden in der Regel zunächst in Form von Hypothesen erfasst. Diese in einem schrittweise einengenden, hypothetiko-deduktiven Prozess herausgearbeiteten Anforderungen können sowohl bereits das Endergebnis einer qualitativen Anforderungsanalyse darstellen als auch die Ausgangsbasis bilden für eine quantitative Anforderungsanalyse, bei der die zuvor generierten Anforderungs-Hypothesen geprüft werden (vgl. u.a. Schuler, 2002).

2.3.3 Schlussfolgerungen für eine psychologische Anforderungsanalyse der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern

Der Beruf des Traders beinhaltet vor allem Tätigkeiten mit kognitiver, informationsverarbeitender Schwerpunktsetzung (s. Kap. 3). Für die psychologische Anforderungsanalyse eines derartigen Berufes bedeutet dies, dass zunächst erfolgskritische Verhaltensweisen der beruflichen Tätigkeitsausführung erhoben werden müssen, um korrespondierende überfachliche Leistungsvoraussetzungen ableiten zu können. Somit wird durch die Aufdeckung bestehender Beziehungen zwischen beruflichen Erfolgen und Misserfolgen im Wertpapierhandel und ihren ursächlichen Verhaltensweisen einerseits, in Verbindung mit dem Schließen auf die diesem Verhalten zugrundeliegenden Personenmerkmale andererseits die Erstellung eines psychologischen Anforderungsprofils schrittweise ermöglicht. Ein auf diese Weise erstelltes psychologisches Anforderungsprofil enthält letzten Endes eine Auflistung von Personenmerkmalen, die in begründetem Zusammenhang zu Kriterien des beruflichen Erfolges stehen.

Eine Auftrags- und Bedingungsanalyse des Trader-Berufes gibt in einem ersten Analyseschritt Aufschluss über die auszuführenden beruflichen Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsarten samt ihren berufsspezifischen Arbeitsbedingungen. Die auf dieser Grundlage generierten, ersten berufsbezogenen Anforderungshypothesen können, gemäß dem Trichtermodell von Hacker (1995), entsprechend weit gefasst sein und sich zunächst primär an den erfolgskritischen Verhaltensweisen bereits erforschter Tätigkeitsbereiche orientieren – sofern diese in Verbindung gebracht werden können mit dem zu erfüllenden Arbeitsauftrag und seinen Erfüllungsbedingungen im Wertpapierhandel. Sollte im Rahmen der Auftrags- und Bedingungsanalyse beispielsweise der Tätigkeitsbereich „komplexes Problemlösen“ als berufstypisch identifiziert worden sein, so kann für die Generierung von tätigkeitsspezifischen Anforderungshypothesen auch auf bereits bekannte, innerhalb der Denk- und Problemlösepsychologie aufgedeckte erfolgskritische Verhaltensweisen (z.B. Anwendung von Heuristiken) und Personeneigenschaften zurückgegriffen werden.

Darauf aufbauend empfiehlt es sich, tatsächlich ausgeführte Arbeitshandlungen von Wertpapierhändlern zu erfassen. Von Interesse sind dabei insbesondere diejenigen Handlungsschritte und Verhaltensweisen, die in Verbindung gebracht werden können mit eindeutig positiven und auch negativen Handlungsfolgen, da auf diese Weise gezielt Verhaltensaussprägungen mit erfolgskritischem Bezug erfasst werden. In einem weiteren Analyseschritt lassen sich sowohl Anforderungen auf der Verhaltensebene beschreiben als auch erfasste erfolgskritische Verhaltensweisen globalen Persönlichkeitsmerkmalen zuordnen. So kann beispielsweise die Aussage eines Traders, ein gewinnbringendes Handelsgeschäft dadurch rechtzeitig zum Abschluss gebracht zu haben, weil er sich von der lauten Arbeitsumgebung bei der Eingabe der

Order in das Orderrouting-System nicht ablenken lassen, dem globalen Personenmerkmal Konzentrationsfähigkeit zugeordnet werden. Die Erfassung von konkretem Verhalten geschieht dabei insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich erfolgskritisches Verhalten mit höherer Objektivität bestimmen lässt als erfolgsrelevante Eigenschaften (Schuler, 2002). Abstraktionen von konkreten Verhaltensweisen zu korrespondierenden Globalmerkmalen sind jedoch durchaus (wenn auch nicht immer eindeutig) darstellbar – im Gegensatz zum nicht möglichen Umkehrschluss von Globalmerkmalen auf konkretes Verhalten: Unter der alleinigen Aussage, der befragte Wertpapierhändler verfüge über eine ausgeprägte Konzentrationsfähigkeit, kann sich eine dritte Person zwar viele konkrete Verhaltensweisen vorstellen, aber nicht unbedingt das zuvor erfasste erfolgskritische Verhalten.

Da die Ergebnisse von Arbeits- und Anforderungsanalysen in der Regel den Ausgangspunkt betrieblicher Veränderungsmaßnahmen bilden, ist von entscheidender Bedeutung, dass die Analysedaten zweckgerecht und verständlich aufbereitet werden, sodass die betrieblichen Entscheidungsträger sowohl von den Analysedaten als auch von den durch sie angeregten Veränderungsprozessen überzeugt sind (Frieling, 1987). Anhand der im folgenden Abschnitt näher beschriebenen personalwirtschaftlichen Anwendungsbeispiele aus den Bereichen Bewerberauswahl und Personalentwicklung wird diese Notwendigkeit deutlicher erkennbar. Zu Beginn der Ausführungen erfolgt die Einführung des Eignungsbegriffes, mit dem der Zusammenhang zwischen den Merkmalen der Person und denen des Arbeitsplatzes begründet wird. Wie im Folgenden gezeigt wird, nimmt der Eignungsbegriff nicht nur im Rahmen von Bewerberauswahlprozessen, sondern insbesondere auch für die Ermittlung von konkreten Personalentwicklungsbedarfen eine zentrale Stellung ein.

2.4 Zur Verwendung von psychologischen Anforderungsprofilen

2.4.1 Objektive Anforderungen und subjektive Leistungsvoraussetzungen

Sind die Anforderungen, die durch einen bestimmten Beruf an einen Stelleninhaber bzw. -bewerber gestellt werden, umfassend und valide ermittelt worden, so steht mit diesem Anforderungsprofil ein wertvolles Instrument zur Verfügung, das für vielfältige Zwecke, vor allem für Ziele des Personalwesens, verwendet werden kann. Aus Unternehmenssicht stehen dabei häufig die Sicherstellung und der gezielte Ausbau der beruflichen Leistung im Mittelpunkt des Interesses. Den verschiedenen Teilzielen, wie etwa die Auswahl geeigneter Bewerber oder die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern auf eine spezifische Stelle hin, ist gemein, dass zunächst die in einem psychologischen Anforderungsprofil enthaltenen Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsmerkmale mit den entsprechenden Merkmalen der Person zueinander in Bezug

gesetzt und abgeglichen werden. Der auf diese Weise hergestellte inhaltlich-logische Zusammenhang zwischen Person- und Arbeitsplatzmerkmalen konstituiert den beruflichen *Eignungsbegriff* (Schuler, 2002).

Sind die leistungsbestimmenden Charakteristika von Arbeitsvollzügen ermittelt worden, so steht zunächst fest, wofür genau eine Eignung bestimmt werden soll. Neben den fachlichen Anforderungen einer beruflichen Tätigkeit, die mit den personseitig vorhandenen fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten abgeglichen werden, ist aus arbeitspsychologischer Sicht insbesondere der Abgleich überfachlicher beruflicher Anforderungen (Eigenschaftsanforderungen) mit den korrespondierenden Personeneigenschaften von Interesse. Dies kann dadurch begründet werden, dass Fähigkeiten und andere Personeneigenschaften den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten, die in berufliche Leistung umgesetzt werden, erleichtern bzw. erschweren können (Schuler, 2000). Somit ist die Bedeutung der Erfassung globaler Personenmerkmale als primäre personbezogene Leistungsvoraussetzungen darauf zurückzuführen, dass sie sowohl direkten als auch indirekten (über die Beeinflussung des Erwerbs leistungsrelevanter Kenntnisse und Fertigkeiten) Einfluss auf die berufliche Leistung ausüben.

Ein weiterer Grund für die Bedeutung der Erfassung globaler Personenmerkmale, insbesondere vor dem Hintergrund der anforderungsbasierten Auswahl von Mitarbeitern, ist die Tatsache, dass bei dieser Art von Personeneigenschaften sowohl zeitlich als auch transsituativ mit einer vergleichsweise hohen Unveränderbarkeit bzw. Stabilität zu rechnen ist (Holling & Liepmann, 2007). Dies macht Prognosen überhaupt erst sinnvoll, im Gegensatz zu Kenntnissen und Fertigkeiten, die durch Übungs- und Trainingsmaßnahmen gezielt verbesserbar sind (Schuler, 2000).

Darüber hinaus lässt sich auch, bei entsprechender Weitung des Eignungsgedankens, das Befriedigungspotenzial der beruflichen Tätigkeit durch einen Abgleich der Tätigkeitsarten und -inhalte mit den Interessen, Bedürfnissen und Werthaltungen der Person ermitteln bzw. abstimmen. Die angestrebte weitestmögliche Übereinstimmung zwischen dem Erreichen beruflicher Ziele und der Erfüllung persönlicher Strebungen soll neben Zufriedenheit und Gesundheit insbesondere auch den längerfristigen Verbleib der Mitarbeiter im Unternehmen sichern helfen (vgl. Schuler, 2002). Die folgenden beiden Abschnitte gehen auf zwei konkrete Anwendungsmöglichkeiten von psychologischen Anforderungsprofilen näher ein.

2.4.2 Anforderungsbasierte Auswahl von Bewerbern

Eine der wichtigsten Aufgaben der Personalabteilung in Unternehmen ist die begründete Auswahl geeigneter Bewerber bzw. die begründete Ablehnung ungeeigneter Kandidaten. Dabei liegt es im Interesse des Unternehmens, sich in erster Linie an der zu erwartenden Leis-

tung der jeweiligen Bewerber zu orientieren. Eine akzeptable Lösung des Zuordnungsproblems, die vakanten Stellen mit den geeignetsten Bewerbern zu besetzen, setzt voraus, dass die entsprechenden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse der Kandidaten bekannt sind und mit einem berufsbezogenen Anforderungsprofil abgeglichen werden können (vgl., auch nachf. Schuler, 1997; Treier, 2009).

Zu den wichtigsten und verbreitetsten anforderungsbezogenen Auswahlverfahren zählen *halbstandardisierte Einstellungsgespräche*. Derartige Interviews, die sowohl einen konkreten Anforderungsbezug aufweisen als auch in halbstandardisierter Form durchgeführt werden, ermöglichen Prognosen, die sich „mit den besten anderen eignungsdiagnostischen Verfahren messen können“ (Schuler, 1997, S. 969).

Mithilfe von *psychologischen Tests* können über die standardisierte Erfassung von Verhaltensmerkmalen gezielt Rückschlüsse auf individuelle Ausprägungen von anforderungsspezifischen kognitiven als auch nichtkognitiven Personeneigenschaften gezogen werden. Ein großer Vorteil von Tests besteht in der prinzipiellen Einsetzbarkeit für alle Berufsgruppen.

Für zu besetzende Arbeitsstellen, die vor allem Tätigkeiten mit kognitiver, problemlösender Schwerpunktsetzung beinhalten, bieten sich *computergestützte Verfahren* an, bei denen komplexe Probleme und dynamische Entscheidungsprozesse simuliert werden, um als konkrete Aufgabenstellungen durch die Testkandidaten gelöst zu werden. Neben konkreten Ergebnisgrößen können hierbei insbesondere auch Prozessvariablen (z.B. Berücksichtigung von Feedback im Handlungsverlauf) erhoben werden, wodurch konkretes Entscheidungs- und Problemlöseverhalten des Bewerbers erfassbar gemacht wird (Funke, 1993).

Bei der Durchführung von *Assessment Centern* kommt es zur Anwendung gleich mehrerer anforderungsbezogener Aufgabenstellungen (Schuler et al., 1992). Ziel ist es, sowohl die aktuellen Kompetenzen als auch Prognosen über die zukünftige berufliche Entwicklung der Teilnehmer zu erheben. Die erbrachten Leistungen werden dabei anhand von vorgegebenen Skalen von mehreren, im Idealfall unabhängig voneinander agierenden Beurteilern eingeschätzt. Hinsichtlich der prognostischen Validität von Assessment Centern ist vor allem das Vorliegen eines berufsbezogenen Anforderungsprofils als Grundlage für die Entwicklung von tätigkeitsrelevanten Aufgaben von Bedeutung. Unter den verschiedenen Gütemaßen nimmt die prognostische Validität eine Sonderstellung ein (Schuler, 1997), da die primäre Zielsetzung der Bewerberauswahl in der Prognose des zukünftigen beruflichen Erfolges zu sehen ist.

2.4.3 Anforderungsbasierte Personalentwicklung

Personalentwicklung in Unternehmen kann, je nach Betrachtungsweise, sowohl als ein Prozess angesehen werden, der sämtliche Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiter umfasst,

als auch eine betriebliche Funktion innerhalb des Personalwesens bezeichnen (vgl. u.a. Thom, 1992; Heeg et al., 1993). Unter dem Begriff der *Qualifikation* wird in diesem Zusammenhang zumeist „die Gesamtheit der an ein bestimmtes Individuum gebundenen und auf sein Arbeitshandeln bezogenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten (...), die es dem einzelnen ermöglichen, innerhalb eines gegebenen (...) Arbeitsprozesses eine bestimmte Funktion zu erfüllen“ (Baethge, 1975, S. 308), zusammengefasst.

Eine der wichtigsten Qualifizierungsmaßnahmen besteht in der beruflichen *Erstausbildung* bzw. in der gezielten *Einführung- und Unterweisung* neuer Mitarbeiter. Neben fachlichen Anforderungsaspekten müssen auch hierbei vor allem die in der Arbeitstätigkeit enthaltenen psychischen Anforderungen, d.h. insbesondere die kognitiven und emotionalen Anforderungsteile, berücksichtigt werden (Heeg, 1997). Dabei sind die in der heutigen Arbeitswelt in vergleichsweise kurzen Zeitabständen erfolgenden technischen Veränderungen, die tendenzielle Abnahme des Anteils sich wiederholender Arbeitsaufgaben sowie eine Zunahme an übernommener Verantwortung seitens des einzelnen Mitarbeiters durch flacher gewordene Hierarchien mit als Gründe dafür anzusehen, dass sich innerhalb des Anforderungsspektrums verschiedener Berufe eine Schwerpunktverlagerung zugunsten kognitiver Anforderungsanteile vollzogen hat (vgl. auch nachf. Bergmann, 1997).

Dieser Entwicklung kann durch gezielt anforderungsbezogene Unterweisungsansätze begegnet werden, in deren Rahmen vor allem die Entwicklung der kognitiven Tätigkeitsregulation durch die einzelne Person gefördert wird. Dabei geht es um die eigenständige Strukturierung von Arbeitsaufgaben, was z.B. eine eingehende Befassung mit Entscheidungspunkten einschließlich der Anwendung von Entscheidungsregeln erforderlich macht. Eine auf diese Art angestrebte, bewusste Auseinandersetzung mit Vorgängen der eigenen Tätigkeitsregulation soll dazu beitragen helfen, den kognitiven Leistungsanforderungen der beruflichen Tätigkeit in bestmöglichem Umfang zu entsprechen (u.a. Matern, 1980; Triebe, 1980).

Die *berufliche Weiterbildung* von Mitarbeitern stellt einen weiteren anforderungsbezogenen Funktionsbereich innerhalb der betrieblichen Personalentwicklung dar. In der Regel reicht die berufliche Erstausbildung als einzige Voraussetzung für eine langfristig erfolgreiche Berufsausübung nicht aus. Vielmehr werden erst durch eine fortlaufende berufliche Qualifikation die Voraussetzungen für das Bestehen innerhalb eines Berufes geschaffen (Mahnkopf, 1990). In diesem Zusammenhang kommt anforderungsbasierten Schlüsselqualifikationen eine zentrale Bedeutung zu, da sie wichtige Zielgrößen darstellen für die Ermittlung des konkreten, anforderungsgerechten Personalentwicklungsbedarfs sowie hinsichtlich der Evaluation von durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen. Berufliche Bildungsmaßnahmen zielen somit in erster Linie darauf ab, Mitarbeiter besser zu befähigen, die durch den Beruf an sie gestellten

Anforderungen zu erfüllen. Dies soll durch eine stufenweise Erhöhung des Übereinstimmungsgrades zwischen den Fähigkeiten, Fertigkeiten und beruflichen Wissensseinheiten des Mitarbeiters einerseits und den durch die Arbeitsstelle an den Mitarbeiter aktuell gerichteten Anforderungen andererseits erreicht werden (u.a. Heeg et al., 1993).

Ein umfassendes, nach wissenschaftlichen Kriterien erstelltes psychologisches Anforderungsprofil bildet somit die entscheidende empirische Grundlage sowohl bei der Auswahl als auch im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern, da sich auf der Basis valide ermittelter Anforderungen neben Ausgangs- und Zielgrößen insbesondere auch Evaluierungskriterien für Bewerberauswahlverfahren sowie Aus- und Weiterbildungsprogrammen ableiten lassen.

2.5 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde der Begriff Arbeitsanalyse definiert sowie Herangehensweisen zur Sammlung und Aufbereitung von Informationen über Arbeitstätigkeiten im Hinblick auf ihre Relevanz für eine arbeitsanalytische Erschließung des Trader-Berufes erörtert. Deutlich zutage traten dabei die Grenzen traditioneller arbeitsanalytischer Verfahren im Hinblick auf die Erschließung von Berufen mit überwiegend kognitiven Tätigkeitsanteilen. Da jedoch die berufliche Tätigkeit im Wertpapierhandel gerade durch derartige kognitive Schwerpunkte gekennzeichnet ist und sich deshalb die entscheidenden Aktivitäten selten eindeutig in beobachtbaren Handlungen manifestieren, müssen sie auf andere Weise erschlossen werden. Wie verdeutlicht werden konnte, bietet es sich an, dafür auf Daten der bedingungsbezogenen Analyse des Arbeitsauftrages samt seiner Erfüllungsbedingungen und auch der personenbezogenen Analyse der Tätigkeitsausführung zurückzugreifen (vgl. u.a. Oesterreich & Volpert, 1987; Hacker & Matern, 1980). Die mehrseitige Erfassung des für die Ableitung von psychischen Anforderungen als Grundlage dienenden Realitätsbereiches soll eine möglichst vollständige Abbildung beruflich relevanter Teiltätigkeiten gewährleisten helfen. Da jedoch für die berufliche Tätigkeit des Wertpapierhändlers bislang weder eine bedingungs- noch eine personenbezogene Arbeitsanalyse durchgeführt wurde, können tätigkeitsbezogene Anforderungen erst nach dessen arbeitsanalytischer Erschließung abgeleitet werden.

Für die Erstellung eines psychologischen Trader-Anforderungsprofils sind vor allem die für die erfolgreiche Ausführung der beruflichen Tätigkeit erforderlichen Persönlichkeitseigenschaften von Interesse. Dies kann dadurch begründet werden, dass sie zeitlich und transsituational als vergleichsweise stabil anzusehen sind und sowohl direkt als auch indirekt Einfluss auf die berufliche Leistung ausüben (Holling & Liepmann, 2007; Schuler, 2000). Die Erfassung

von beruflichen Tätigkeiten und der dafür erforderlichen Aktivitäten auf der Verhaltensebene stellt demzufolge nur einen Zwischenschritt dar auf dem Weg zur Ermittlung der für die Ausübung des Trader-Berufes erforderlichen erfolgskritischen Persönlichkeits- und anderer Personeneigenschaften. Im folgenden Kapitel wird daher zuerst die Analyse des Arbeitsauftrages und seiner Erfüllungsbedingungen im Wertpapierhandel erläutert, um die berufliche Tätigkeit von Wertpapierhändlern zunächst aus der bedingungsbezogenen Perspektive hinsichtlich der aus dem Arbeitsauftrag ableitbaren Soll-Tätigkeiten und unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsumfeldes, innerhalb dessen sie für gewöhnlich vollzogen werden zu erfassen. Diese erste arbeitsanalytische Erschließung der Trader-Tätigkeit erfolgt dabei, ohne neue Daten zu erheben, unter Rückgriff auf Angaben aus einschlägigen Fachpublikationen, aus Eigenpublikationen von Banken und Finanzinstitutionen sowie aus bereits vorliegenden wissenschaftlichen Arbeiten über Teilbereiche des Wertpapierhandels.

3 Die berufliche Tätigkeit des Wertpapierhändlers

3.1 Arbeitsauftrag und Erfüllungsbedingungen im Wertpapierhandel

In einem ersten Schritt der arbeitsanalytischen Erschließung der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern geht es in diesem Kapitel zunächst um diejenigen Anforderungen, die aus dem Arbeitsauftrag und seinen Erfüllungsbedingungen heraus ableitbar sind. Es wird hierbei also vorerst nicht auf Aussagen von Stelleninhabern hinsichtlich individueller Besonderheiten bei der konkreten Tätigkeitsausführung und der Beurteilung von Ausführungsbedingungen zurückgegriffen. Vielmehr wird zunächst allein über die Ableitung von überindividuellen Soll-Tätigkeiten aus dem Arbeitsauftrag samt seinen Erfüllungsbedingungen auf die entsprechenden Leistungsvoraussetzungen geschlossen.

3.1.1 Auftrags- und Bedingungsanalyse

Berufliche Tätigkeiten mit kognitiven, informationsverarbeitenden Schwerpunkten stellen in der Regel komplexe geistige Anforderungen an die Tätigkeitsausführenden. Dabei sind sowohl die entsprechenden Leistungsvoraussetzungen als auch ihre zuverlässige Anwendung wesentliche Bedingungen für funktionierende Arbeitsprozesse in Unternehmen (vgl. u.a. Lomow, 1971). Nach Hacker und Matern (1980) sollte die durch psychologische Tätigkeitsanalysen angestrebte Erfassung von erfolgskritischen Arbeitsanforderungen im Rahmen einer konzeptionsgeleiteten Verfahrenskombination erfolgen. Zuerst werden dabei der Arbeitsauftrag und die objektiven Bedingungen als Ausgangspunkt des betrieblichen Leistungserstellungsprozesses analysiert. Durch diese Herangehensweise werden entscheidende Voraussetzungen geschaffen für die Ermittlung psychischer Anforderungen, die sich durch den Arbeitsauftrag und seinen spezifischen Ausführungsbedingungen ergeben. Die Empfehlung von Hacker und Matern (1980), kein einzelnes Verfahren, sondern eine Verfahrenskombination einzusetzen, ist dahingehend zu interpretieren, dass es bei Analysen von komplexen Tätigkeiten mit Hilfe eines einzelnen Verfahrens kaum möglich ist, den Untersuchungsgegenstand erschöpfend zu erfassen. Vielmehr wird ein schrittweise vertiefender Analyseansatz empfohlen, in dessen Rahmen verschiedene Verfahren bzw. Instrumente kombiniert werden, um die zu untersuchende Tätigkeit auf unterschiedlichen Ebenen, u.a. auch auf den Ebenen der Betriebs- und Arbeitsorganisation (vgl. dazu auch Matern, 1983), möglichst umfassend zu untersuchen.

Die nachfolgende Charakterisierung von Arbeitsauftrag und Erfüllungsbedingungen im Wertpapierhandel erfolgt in Anlehnung an das erstmalig von Hacker und Matern (1980) vor-

gestellte Konzept der Arbeitsauftrags- und Bedingungsanalyse, welches ursprünglich für die Erforschung von Produktions- und Arbeitsprozessen im Industriebereich vorgesehen war. Das Konzept eignet sich für die arbeitsanalytische Erschließung des Trader-Berufes insbesondere wegen der analogen Übertragbarkeit seiner sowohl schrittweise vertiefenden als auch perspektivisch verschiedenen Beschreibungsebenen von Arbeitsprozessen im Industriebetrieb auf Arbeitsprozesse in der sog. Finanzindustrie. Speziell für die arbeitspsychologische Analyse des Wertpapierhandels als Teilbereich des Banken- und Finanzsektors wurden die einzelnen Beschreibungsebenen des Konzeptes von Hacker und Matern (1980) dazu wie folgt modifiziert:

Abbildung 3-1: Dokumentation der Abänderungen am auftrags- und bedingungsanalytischen Konzept von Hacker und Matern (1980) für die theoretische Analyse der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern

Hacker & Matern (1980, S. 35-38)	Übertragung auf den Wertpapierhandel
1a) „Analyse des Produktionsprozesses (...), dazu ist eine Gliederung des Produktionsprozesses in technologische Abschnitte vorzunehmen.“	1) Analyse des Trading-Prozesses: aus dem ursprünglichen Bedeutungskern a) übernommen: Prozess-Charakter, Einteilung der Tätigkeit in einzelne Abschnitte, b) abgeändert: von der materiellen Produktion zur immateriellen Dienstleistung des Tradens
1b) „Analyse (...) [der] betrieblichen Rahmenbedingungen.“	2) Analyse der betrieblichen Rahmenbedingungen des Wertpapierhandels: ursprünglicher Bedeutungskern wurde <u>übernommen</u>
2) „Identifizierung des [zu untersuchenden] Arbeitsprozesses innerhalb des [gesamten] Produktionsprozesses“ (einschließlich Erfassung der „Mensch-Maschine-Funktionsteilung“ sowie der „Qualität der Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen“).	3) Identifizierung bzw. Lokalisierung des Arbeitsprozesses „Traden“ innerhalb des Bankbetriebes: ursprünglicher Bedeutungskern wurde <u>übernommen</u> : Darstellung der Position des Analysegegenstandes im größeren, betrieblichen Zusammenhang inklusive der Erfassung von Mensch-Maschine-Funktionsteilungen und der Qualität von Umgebungsbedingungen im Wertpapierhandel
3) „Auflisten der Eigenschaften des [herzustellenden] Produktes bzw. des zu steuernden Prozesses“	4) Erfassung von Eigenschaften der zu handelnden Produkte und der dafür durch Trader zu steuernden Prozesse: aus dem ursprünglichen Bedeutungskern a) übernommen: Auflistung der durch Stelleninhaber zu steuernden Prozesse im Rahmen der Leistungserbringung, b) abgeändert: vom dinglichen Produkt, das in einem betrieblichen Herstellungsprozess entsteht, zu einem fertigen, im Wesenskern immateriellen, handelbaren Produkt (Wertrecht), das durch eine vorgenommene Dienstleistung veräußert oder erworben wird
4) „Die Analyse der Arbeitsteilung zwischen den Werk tätigen.“	5) Analyse der Arbeitsteilung zwischen verschiedenen, am Wertpapiergeschäft beteiligten Funktionsbereichen: ursprünglicher Bedeutungskern wurde <u>übernommen</u> ,

	die sich ausschließlich auf den Personenkreis der Fabrikarbeiter beziehende Bezeichnung „Werkstätige“ wurde <u>nicht übernommen</u>
5) „Die Grobstruktur der einzelnen Arbeitsaufträge ist anzugeben. (...) [z.B.] ob es sich um eine algorithmische Struktur handelt (...) oder um nichtalgorithmische Strukturen (...) oder ob sie komplexe Aufträge (...) sind, (...) deren Bearbeitung (...) unter Anwendung heuristischer Regeln erfolgen muss (...).“	6) Beschreibung der Grobstruktur der Arbeitsaufträge: ursprünglicher Bedeutungskern wurde <u>übernommen</u>
6) „Die objektiven Freiheitsgrade bei der Bewältigung der Arbeitsaufträge sind zu kennzeichnen.“	<u>Entfällt</u> , da konkrete, allgemeingültige Aussagen hierzu mittels theoretischer Arbeitsanalyse anhand der vorliegenden Quellen kaum möglich erscheinen.
7) „Erfassung der Häufigkeiten, mit denen identische Arbeitsaufträge (...) bearbeitet werden müssen, sowie (...) der durchschnittlichen Auftretshäufigkeiten von seltenen Arbeitsaufträgen (...).“	7) Erfassung der Häufigkeiten identischer und seltener Arbeitsaufträge im Wertpapierhandel: ursprünglicher Bedeutungskern wurde <u>übernommen</u>

Die Gesamtheit der abgeänderten Fragestellungen ergibt somit den nachfolgend aufgeführten Fragenkatalog:

1. Wie stellt sich der eigentliche Prozess des Tradens dar?
2. Wie sehen die betrieblichen Rahmenbedingungen des Wertpapierhandels aus?
3. Welchen Platz nimmt der Arbeitsprozess des Tradens innerhalb des Bankbetriebes ein?
4. Welche Eigenschaften haben die gehandelten Produkte und die durch den Trader zu steuernden Prozesse (v.a. Beschreibung von Einwirkungsmöglichkeiten seitens der Trader)?
5. Wie kann die Arbeitsteilung zwischen den Beschäftigten (z.B. die arbeitsbedingte Kommunikation und Kooperation) beschrieben werden?
6. Wie kann die Grobstruktur der Arbeitsaufträge beschrieben werden (z.B. algorithmische vs. nicht algorithmische Struktur, Erfordernis von komplexen Problemlösungen unter Einsatz heuristischer Regeln)?
7. Wie häufig werden identische Arbeitsaufträge im Wertpapierhandel bearbeitet bzw. wie steht es um die Auftretshäufigkeiten von seltenen Arbeitsaufträgen?

Als methodische Zugänge für die dargestellten Schritte einer Auftrags- und Bedingungsanalyse empfehlen Hacker und Matern (1980), Matern (1983) und Hacker (1995) die Auswertung von Unternehmensdaten, technologischen Unterlagen sowie Expertenbefragungen. Hierbei sollte zunächst der Untersuchungsgegenstand innerhalb der Organisation eingeordnet und gleichzeitig die Qualität arbeitsorganisatorischer Nahtstellen zu anderen Unternehmenseinheiten (z.B. Arbeitsteilung, Arbeitskombination) offengelegt werden. Die anschließende Ableitung der zur Erfüllung des Arbeitsauftrages erforderlichen Soll-Tätigkeiten sowie die Erfassung ihrer charakteristischen Ablaufmerkmale (z.B. Warten auf Ausführungsgelegenheiten von Wertpapierorders) und Ausführungsbedingungen (z.B. Informationsüberangebot, Zeitknappheit) ermöglichen einen ersten Zugang zur kognitiven Struktur der zu erforschenden Arbeitstätigkeiten.

Die o.g. Autoren räumen jedoch auch ein, dass mit dem von ihnen entwickelten bedingungsbezogenen Zugang die kognitive Struktur komplexer Arbeitstätigkeiten selten zufriedenstellend aufgedeckt werden kann. Dies wird u.a. auf die für komplexe Arbeitstätigkeiten typische Diskrepanz zwischen der phänomenologischen Oberflächenstruktur und der ihr zugrunde liegenden psychoregulativen Tiefenstruktur der Tätigkeit (vgl. auch Schüpbach und Zölch, 2004) zurückgeführt.

Aus den Ergebnissen der Auftrags- und Bedingungsanalyse lassen sich in der Regel jedoch erste Schlüsse über mögliche psychologisch relevante Sachverhalte der untersuchten beruflichen Tätigkeit ziehen. Diese beziehen sich dabei in erster Linie auf die auszuführenden Aufgaben, insbesondere bezogen auf die jeweiligen Eingriffspunkte, auf das zu beherrschende Signalinventar und sonstige erforderlichen Maßnahmen zur Erfüllung des Arbeitsauftrages. Für auftragsgerechtes Arbeitshandeln sind folglich jene Leistungsvoraussetzungen von Bedeutung, die zur Erreichung des Arbeitszieles unter den existierenden Ausführungsbedingungen notwendig sind bzw. geeignet erscheinen (Ulich & Frei, 1980).

Die auf diese Weise hypothetisch ermittelten Leistungsvoraussetzungen bzw. die der beruflichen Tätigkeit zugrunde liegenden kognitiven Prozesse und anderen psychischen Regulationsgrundlagen bilden ihrerseits wiederum die Ausgangs- bzw. Orientierungsgrößen für eine *psychologische Arbeitstätigkeitsanalyse*. Diese schließt sich an die Auftrags- und Bedingungsanalyse an und ist ebenfalls ein weiterer Schritt hin zu einer möglichst vollständigen Erfassung der an der Tätigkeitsausführung im Wertpapierhandel beteiligten psychischen Vorgänge.

3.1.2 Analyse von Arbeitsauftrag und Erfüllungsbedingungen im Wertpapierhandel

Arbeitsaufträge im Wertpapierhandel zeichnen sich durch eine vergleichsweise hohe Komplexität aus. Die daraus resultierende Schwierigkeit bei der Erfüllung von Arbeitsaufträgen im Wertpapierhandel wird vor allem durch ein sich fortlaufend veränderndes, teilweise intransparentes Marktumfeld zusätzlich erhöht. Diesen berufsspezifischen Schwierigkeiten wird arbeitsorganisatorisch insbesondere begegnet durch die Spezialisierung bzw. Ausrichtung einzelner Handelsabteilungen auf bestimmte Marktsegmente, durch eine Entlastung des Wertpapierhandels von Routinetätigkeiten (z.B. durch Automation von Aufzeichnungspflichten) sowie von zeitaufwändiger Beschaffung und analytischer Aufbereitung handels- bzw. entscheidungsrelevanter Informationen (z.B. durch Arbeitsteilung mit internen Research-Abteilungen und Rückgriff auf externe Informationsdienste). Mittels dieser und anderer organisatorischer Maßnahmen seitens des Unternehmens sollen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass der einzelne Wertpapierhändler – und damit letztlich das Unternehmen – die spezifischen Herausforderungen bewältigen kann, die sich aus den Arbeitsaufträgen im Wertpapierhandel und ihren unabänderlichen und z.T. unvorhersagbaren Erfüllungsbedingungen ergeben.

Die nachfolgende Analyse von Arbeitsauftrag und Erfüllungsbedingungen orientiert sich an den unter 3.1.1 beschriebenen sieben Leitfragen:

1. Wie stellt sich der eigentliche Prozess des Tradens dar?

Regelmäßige Zusammenkünfte mit der Absicht, Geschäfte abzuschließen, erforderten und förderten schon früh den Austausch von Geld, Wechseln sowie den Umtausch verschiedenster Geldsorten. Aus öffentlichen Preisnotierungen und dem parallel aufkommenden Handel mit Wechseln entstand jene regelmäßige Veranstaltung, die oft auch als Wechselbörse bezeichnet wurde (vgl. u.a. Walter, 1992; Steyer, 2005a). Was für Außenstehende an den Kurstafeln einer Wertpapierbörse ersichtlich und in den Wirtschaftsteilen der Zeitungen nachlesbar ist, sind in der Regel die aggregierten Auswirkungen von Einzelentscheidungen der Marktteilnehmer (Scheufele & Haas, 2008). Um sich jedoch den eigentlichen Prozess des Tradens anschaulich bzw. begrifflich machen zu können, muss die aggregierte Ebene des Wertpapierhandels verlassen und sich mit dem individuellen Verhalten von Wertpapierhändlern näher befassen werden.

Beim professionellen Traden im eigentlichen Sinn handelt es sich um den erwerbsmäßigen Handel mit Wertpapieren bzw. verbrieften Wertrechten, was neben Aktien z.B. auch den Handel mit Derivaten (u.a. sog. Wetterderivate, vgl. Hee und Hofmann, 2006), Devisen oder auch mit Emissionsrechten (als eines der jüngsten Mitglieder in der Produktfamilie der ver-

brieften Wertrechte) beinhaltet (vgl. u.a. Bitz & Stark, 2008). Obwohl sich die genannten Beispiele auf unterschiedliche Produkte beziehen, sind die mit ihrem Handel in Zusammenhang stehenden Prozesse weitestgehend vergleichbar, da wesentliche handelsrelevante Produktmerkmale wie Teilbarkeit, Gattungsgleichheit oder auch die Verbriefung von Rechten („Securitization“) identisch sind.

Durch den wiederholten Kauf und Verkauf von Wertpapieren und den dadurch gezielt eingegangenen Risiken wird im Regelfall versucht, in zumeist spekulativer Absicht Preisschwankungen am Markt für den eigenen Vorteil bzw. für den Vorteil des Auftraggebers zu nutzen. Der Aufbau einer Handelsposition erfolgt hierbei auf der Grundlage einer antizipierten Veränderung des Preisniveaus eines bestimmten Wertpapiers bzw. einer bestimmten Wertpapierklasse. Das Ziel, „den Markt zu schlagen“, bedeutet hierbei jedoch nicht, diesen zu verändern, sondern vielmehr, Veränderungen am Markt zuvorkommen (vgl. u.a. Maas & Weibler, 1990a; Bak, 2002). Ebenfalls mit der Absicht, Gewinne zu erzielen, erfolgt das relativ risikolose Ausnutzen von Preisunterschieden zwischen einzelnen Märkten (Arbitrage-Geschäft, vgl. u.a. Hausmann et al., 2002). Neben dem primären Motiv der Gewinnerzielung existiert auch das Versicherungsmotiv im Wertpapierhandel: Eingegangene Handelsrisiken können hierbei im Rahmen des Risiko-Managements durch das Abschließen gegenläufiger Geschäfte in unterschiedlichem Ausmaß begrenzt werden (Walter, 2009).

Unabhängig vom Motiv liegt einem Engagement in Wertpapieren in erster Linie das Vertrauen in die (zumindest teilweise) Effizienz des Marktes zugrunde: Dabei wird unterstellt, dass Kursbewegungen am Markt in der Regel auf neue, kursrelevante Informationen zurückzuführen sind (u.a. Heiden, 2002; Almeling, 2008). Eine neue Information kann demnach das Bild eines Traders über den Wert eines Unternehmens und damit den Wert eines auf dieses Unternehmen bezogenen, übertragbaren Wertrechtes, z.B. der in einer Aktie verbrieft Eigentumsanteil an diesem Unternehmen, entscheidend verändern: Das betreffende Wertpapier wird infolgedessen gekauft, verkauft, bis auf weiteres gehalten bzw. gar nicht gekauft. Je nach Schnelligkeit und Vollständigkeit sowohl der Verbreitung als auch der Einpreisung neuer Informationen durch die Marktteilnehmer können dabei unterschiedliche Ausprägungen von Kapitalmarkteffizienz zustande kommen (vgl. Fama, 1970; Heidorn, 2009).

2. Wie sehen die betrieblichen Rahmenbedingungen des Wertpapierhandels aus?

Neben den bereits aufgeführten konstituierenden Rahmenbedingungen des Wertpapierhandels, dem ausschließlichen Handel vertretbarer (fungibler) Güter und der Organisationsform des Marktes zum Zweck der regelmäßigen Zusammenführung von Anbietern und Nachfragern (§91 BGB; AGBs der deutschen Börsen) haben sich im Laufe der Zeit eine starke *Tech-*

nisierung (Computerhandel), Deregulierung, Konvergenz, Internationalisierung und Institutionalisierung des Wertpapierhandels (vgl. u.a. Achleitner, 2002; Steyer, 2005b) als betriebliche Rahmenbedingungen herausgebildet. Da auch die betrieblichen Rahmenbedingungen des Wertpapierhandels einen grundlegenden Einfluss auf das berufliche Handeln von Tradern ausüben, wird im Folgenden auf diese näher eingegangen.

Der national und international vernetzte Börsenhandel gilt noch vor dem Interbankenhandel als die bedeutendste betriebliche Organisationsform des Wertpapierhandels (vgl. u.a. Wilhelm, 2009). In den letzten Jahren haben insbesondere der systematische Ausbau des Computerhandels, vor allem die großen Fortschritte auf dem Gebiet der computervermittelten Kommunikation, zu einem veränderten Erscheinungsbild des organisierten Wertpapierhandels beigetragen (Adrian & Heidorn, 2000). Der Anteil des traditionellen Präsenzhandels (Parketthandel), der als standortabhängig, zeitlich begrenzt und personalintensiv beschrieben werden kann, ist seit Jahren rückläufig. Wohingegen der zunehmende Computerhandel (u.a. Bessler et al., 2009), bei dem Börsen und Banken sowie Banken untereinander online in Echtzeit verbunden sind, als standortunabhängig, zeitlich kaum noch begrenzt und weniger personalintensiv charakterisiert werden kann.⁵ Des Weiteren ist diese Handelsform von deutlich weniger informellen Kontakten (sog. Parkettgeflüster) als vielmehr von Informationen und Analysen interner und externer Informationsdienste geprägt (Obst & Hintner, 2000; Walter, 2009). Computerbasierte Handelsgeschäfte sind meist innerhalb weniger Sekunden vollzogen, was ein zeit- und situationsnahes Agieren bzw. Reagieren ermöglicht (vgl. u.a. Paulsen, 1994; Abel, 1998). Im Falle eines Irrtums sind solche online abgeschlossenen Geschäfte erfahrungsgemäß jedoch meist schwerer zu revidieren als persönlich abgeschlossene Geschäfte auf dem Börsenparkett.

Im Rahmen des Computerhandels bieten Börsen und Banken in der Regel eigene elektronische Handelsplattformen, wie z.B. XETRA – Exchange Electronic Trading, eingeführt im Jahr 1997 an der Frankfurter Wertpapierbörse (vgl. Rinker, 2003), oder auch den Zugang zu unternehmensfremden Handelsplattformen an. So soll Marktteilnehmern ein standortunabhängiger Marktzutritt gewährleistet und einem möglichst breiten Publikum der Handel von Wertpapieren gegen Zahlung einer Provision bzw. Kommission ermöglicht werden. Dabei handelt es sich grundsätzlich um sog. Sekundärmarktaktivitäten, um den Handel bereits am Markt befindlicher Effekten, im Gegensatz zum Primärmarkt, über den neue Wertpapiere erstmalig an die Börse gebracht werden (vgl. u.a. Buck-Heeb, 2010). Durch die Öffentlichkeit der Preisbildung und die Bündelung einer Vielzahl von Wertpapiergeschäften an den Börsen sind wesentliche Voraussetzungen geschaffen für transparente und liquide Kapitalmärkte.

⁵ Im Rahmen von Computerhandelssystemen werden Handelsaufträge nach einem zuvor definierten Algorithmus automatisiert zusammen- und ausgeführt (vgl. Gerke & Rapp, 1994).

Neben dem Abschluss von Handelsgeschäften spielt der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) auch bei der Abwicklung von abgeschlossenen Handelsgeschäften eine zentrale Rolle. Zum einen wird der durch den permanenten Handel ausgelöste Zahlungsstrom effizient geroutet und kostengünstig verwaltet (Kontoführung) und zum anderen können die Veränderungen in den Wertpapierbeständen (Depotführung) sowie die Ausübung der verbrieften Rechte (Stimmrechte, Dividendenansprüche, Tauschrechte, etc.) auch von komplexen Finanzinstrumenten zeitnah und effizient bewältigt werden (vgl. u.a. Hartmuth, 2004). Neben der rechnergestützten Anbahnung und dem Abschluss von Wertpapiergeschäften hat insbesondere auch die computerbasierte Abwicklung der abgeschlossenen Handelsgeschäfte insgesamt zu einer Virtualisierung des Wertpapierhandels beigetragen. Wegen des verstärkten Wegfalls von früher manuell auszuführenden Tätigkeiten⁶ mit einem insgesamt höheren Routineanteil bei gleichzeitiger Ausweitung des Wertpapierhandels hinsichtlich der Zahl der Marktteilnehmer, des Produktspektrums sowie der umgesetzten Vermögenswerte (vgl. u.a. Kreutzberg und Proft, 2005; Böhme, 2009), kann auf eine Intensivierung der Arbeit von Tradern geschlossen werden. Dies wird vor allem an der Zunahme von risikobehafteten Handelsentscheidungen pro Zeiteinheit erkennbar.

Die fortschreitende Deregulierung, Konvergenz und Internationalisierung haben insbesondere seit den 1990er-Jahren zu einer Intensivierung des Wettbewerbs im Wertpapierhandel geführt (vgl. auch nachf. Achleitner, 2002). Unter Deregulierung ist dabei vor allem die Verringerung von Markteintrittsbarrieren durch den Abbau von Vorschriften zu verstehen, die den internationalen Wertpapierhandel bis dato einengten. Demgegenüber werden bei der Konvergenz von Vorschriften nationale Rechtsnormen an internationale, länderübergreifende Standards angeglichen, was insbesondere die internationalen Handelsgeschäfte erleichtert und darüber hinaus deren Rechtssicherheit erhöht hat. Als beispielhaft für eine schrittweise und konsequente Berücksichtigung von Deregulierungs- und Konvergenzerfordernissen heimischer Finanzmärkte durch die nationale Gesetzgebung stehen die in Deutschland bisher verabschiedeten Novellen des Finanzmarktförderungsgesetzes (FFG).

Die Internationalisierung, verstanden als Trend zur länderübergreifenden Integration von Märkten und Unternehmungen, lässt sich im Bereich des Wertpapierhandels am deutlichsten am anhaltend überproportionalen Wachstum grenzüberschreitender Finanz- und Kapitalströme ablesen (vgl. IWF Jahresbericht, 2005). Der weltweite Zugang zu Anlagechancen dank international vernetzter Kapitalmärkte und international kooperierender Wertpapierhändler ermöglicht es Kapitalanlegern, sich bei ihren Anlageentscheidungen an den weltweit profitabelsten Risiko-Rendite-Beziehungen zu orientieren.

⁶ vgl. dazu die Publikation des Arbeitskreises „Revision des Wertpapierhandels“ (1994)

Eine starke Institutionalisierung des Wertpapierhandels (vgl. u.a. Damrau, 2003; Benicke, 2006) darf als eine weitere bedeutende betriebliche Rahmenbedingung nicht unerwähnt bleiben. Die zunehmende Übernahme der gewinnorientierten Verwaltung von Vermögenswerten durch spezialisierte Unternehmen wie Pensionsfonds, Kapitalanlagegesellschaften und Versicherungsgesellschaften betrifft insbesondere auch das Wertpapierhandelsgeschäft. Die Gründe für die Übergabe sind vor allem in der Reduktion von Transaktionskosten im Vergleich zur Einzelanlage bei gleichzeitig verbesserter Diversifikation (Risikostreuung) der Kapitalanlage und der Nutzung des Wissensvorsprunges spezialisierter Vermögensverwaltungen zu suchen (Spremann, 2008). Für den Wertpapierhandel bedeutet dies vor allem, dass aufgrund von regelmäßigen Umschichtungen in den Anlageportfolios durch das Portfoliomanagement relativ große Kapitalbeträge von Wertpapierhändlern am Markt bewegt werden müssen.

Der Handel mit Wertpapieren nimmt nicht nur im börslichen Bereich, sondern auch innerhalb des Bankbetriebes einen zentralen Platz ein. Daher wird der Prozess des Tradens im folgenden Abschnitt auch als ein in das Leistungsspektrum von Banken eingebetteter Teilbereich näher dargestellt.

3. Welchen Platz nimmt der Arbeitsprozess des Tradens innerhalb des Bankbetriebes ein?

Dem Wertpapiergeschäft als ein auf den Finanzmarkt bezogener Dienstleistungsbereich kommt im heutigen, vor allem internationalen Bankgeschäft eine große Bedeutung zu. Neben dem Primärmarktgeschäft, bei dem hauptsächlich Investmentbanken ihren Großkunden bei der Generierung von Fremd- und Eigenkapital über die Emission und Platzierung von Finanztiteln am Kapitalmarkt hilfreich zur Seite stehen, sind im Bereich des Sekundärmarktgeschäftes Investment- und auch traditionelle Geschäftsbanken sowohl im Kunden- als auch im Eigeninteresse über Wertpapierhändler an den Finanzmärkten weltweit aktiv (vgl. auch nachf. Obst & Hintner, 2000; Hockmann & Thießen, 2007).

Die Wertpapierhändler in den Handelsabteilungen der Banken werden in der Regel von der hauseigenen *Research-Abteilung* produktspezifisch durch regelmäßige Analysen, statistische Auswertungen, Hintergrundinformationen und Kommentare zu aktuellen, den entsprechenden Handelsbereich betreffenden Entwicklungen auf zumeist täglicher Basis bei ihrer Handelstätigkeit unterstützt (vgl. u.a. Oberdörster, 2009; Repke, 2007; Henze, 2004; Arbeitskreis DVFA/Schmalenbach-Gesellschaft, 2003, Stubenrath, 2001). Für die Pflege von Kundenkontakten sowie für die Anbahnung und Vermittlung von Handelsgeschäften ist der Bereich *Sales* verantwortlich. Häufig sind Wertpapierhändler und die Verkaufseinheiten auch innerhalb eines Teams (*Sales-Trading*) zusammengefasst, um ein noch rascheres Agieren am Markt zu

ermöglichen (vgl. Achleitner, 2002). Wertpapierhändler arbeiten darüber hinaus eng mit dem *Portfolio-Management* (i.d.R. Fondsmanager hauseigener Wertpapierfonds) und dem *Asset-Management* (Vermögensverwalter wohlhabender Bankkunden) zusammen, um so die durch sie erhaltenen Orders kostengünstig, zeit- und marktnah umsetzen zu können. Dies trifft ebenfalls für die Wertpapierorders aus dem Filialgeschäft (*Retail-Banking*) zu, die durch den hauseigenen Wertpapierhandel zunächst zentral gesammelt und gebündelt werden, bevor der verbleibende Restbestand von sich nicht intern ausgleichenden Handelsaufträgen über den Börsen- oder Interbankenhandel ausgeführt wird (vgl. u.a. van Dillen, 2002; Tröger, 2003). Der Geschäftsbereich *Global Custody* verwahrt und verwaltet Wertpapiere der betreffenden Bank bzw. der sich für diesen Zweck zusammengeschlossenen Banken (u.a. Loader, 2004). Darüber hinaus wird der bankeigene Bestand an Wertpapieren durch ein internes *Risiko-Management* fortlaufend und händlerübergreifend überwacht (u.a. Hull, 2010). Die Teilbestände in den Handelsbüchern der einzelnen Wertpapierhändler werden für diesen Zweck zu einem Wertpapiergesamtbestand zusammengefasst und anhand dessen die bestehenden Risiken ermittelt. Die daraus resultierenden, zur Absicherung der Gesamtbank erforderlichen Gegengeschäfte werden ebenfalls als Kauf- bzw. Verkaufsaufträge an die Wertpapierhändler weitergegeben und durch diese am Finanzmarkt ausgeführt. Neben den möglichen Risiken aus Wertpapierbeständen, die durch das Risiko-Management kontrolliert werden, überwacht der Geldhandel (*Treasury*) die Risiken, die sich aus den fortlaufend verändernden Geldbeständen der Bank ergeben (vgl. u.a. Fähnrich & Manns, 2008). Durch die Überwachung der Liquiditätsstruktur, insbesondere der Zins- und Fristenkongruenz, soll sichergestellt werden, dass die Bank zahlungsfähig und der Bankbetrieb ausreichend profitabel bleibt bzw. dass die festgesetzten Mindestgewinnmargen der einzelnen Geschäftsbereiche möglichst nicht unterschritten werden. Aber auch bankenintern zeichnet sich die Treasury-Abteilung für das Geldmanagement verantwortlich. So bekommen beispielsweise profitable Geschäftsbereiche ihr erwirtschaftetes Kapital intern verzinst, wohingegen der Kapitalbedarf unprofitabler Geschäftsbereiche zu einem internen Kreditzins an diese herausgereicht wird. Der fortlaufende Geldhandelsbedarf der Bank ergibt sich dementsprechend aus veränderten Währungsbeständen bzw. Bewertungsveränderungen bestehender Devisenbestände, aus unterschiedlichen Laufzeiten von herausgegebenen und hereingenommenen Geldern (Kredite und Geldanlagen) sowie aus Zinssatzänderungen. Die entsprechenden Handelsaufträge werden zumeist direkt durch die internen Geld- und Devisenhändler der Treasury-Abteilung oder aber auch durch die Händler anderer Abteilungen innerhalb der Bank am Markt ausgeführt (vgl. Oberlechner, 2004).

Neben der bloßen Ausführung von internen Handelsaufträgen zur Risikoabsicherung der Gesamtbank und von externen Handelsaufträgen des *Kundenhandels* (d.h. im bankeigenen Namen, auf bankfremde Rechnung) sind Wertpapierhändler im Rahmen des *Eigenhandels* der

Bank („Proprietary Trading“, d.h. im bankeigenen Namen, auf bankeigene Rechnung) auch damit befasst, im Eigeninteresse der Bank zu spekulieren. Dabei wird versucht, zu festgelegten Bedingungen mit bankeigenen Geldern unter Ausnutzung des eigenen Wissensvorsprunges und der technischen Infrastruktur der Bank auf der Grundlage eigener Handelsentscheidungen zu spekulieren (u.a. Büschgen & Börner, 2003; Fischer, 2008). Neben den Kommissionseinnahmen aus der Ausführung von Handelsaufträgen sollen durch das hauseigene Wertpapiergeschäft zusätzliche Gewinne generiert werden. Auf wesentliche Unterscheidungsmerkmale des Eigen- und des Fremdhandels wird im Rahmen der Beantwortung von Fragestellung 6 und 7 noch ausführlicher eingegangen.

4. Welche Eigenschaften haben die gehandelten Produkte und die durch den Trader zu steuernden Prozesse?

Obwohl Wertpapierhandelsabteilungen in der Regel produktspezifisch untergliedert sind, lassen sich die gehandelten Produkte hinsichtlich der für den Wertpapierhandel wesentlichen bzw. handelsrelevanten Produktmerkmale vergleichen. Die regelmäßig unter dem Begriff Effektencharakter zusammengefassten Produkteigenschaften von Wertpapieren beziehen sich insbesondere auf deren Standardisierung, Teilbarkeit, Gattungsgleichheit, Übertragbarkeit (Fungibilität) und einer zunehmend digitalisierten Verbriefung von Wertrechten, durch welche eine weitestgehend schnelle und reibungslose, weltweite Handelbarkeit ermöglicht wird (WpHG; Wilhelm, 2009). Käufer und Verkäufer dieser in ihrem Wesenskern entmaterialisierten Ware bedürfen folglich nicht mehr des persönlichen Zusammentreffens, um ein Handelsgeschäft durch Einigung über den Eigentumsübergang und Übertragung des Handelsgutes zum Abschluss zu bringen. Den Handel von Wertpapieren zeichnet folglich eine doppelte Abstraktheit aus, da weder Käufer und Verkäufer persönlich aufeinandertreffen, noch die gehandelten Waren gegenständlich ausgetauscht werden (Wiendieck, 1990). Zur überwiegenden Zahl der gehandelten Wertpapiere zählen Effekten mit schuldrechtlichem oder beteiligungsrechtlichem Charakter sowie Mischformen und abgeleitete (derivative) Produkte, denen beispielsweise ein Wertpapier oder ein Index zugrunde liegen (vgl. u.a. Büschgen & Börner, 2003; Becker & Peppmeier, 2008). Durch die mehrfache Übertragung und die zeitlich oftmals nicht begrenzte Übertragungsmöglichkeit von Wertpapieren auf Finanzmärkten (z.B. Aktien) sind die wechselseitigen Ansprüche aus der zugrunde liegenden Vertragsbeziehung rechtlich nicht mehr an die ursprünglichen Vertragsparteien gebunden. Die vor allem in den letzten Jahren erfolgte Ausweitung dieses Grundprinzips ermöglicht heute sogar eine Handelbarkeit von Finanzkontrakten, die früher als nicht handelbar galten, z.B. strukturierte Kreditforderun-

gen wie die sog. Asset Backed Securities oder auch klassische Versicherungsrisiken (Achleitner, 2002).

Der durch Trader erbrachten Dienstleistung des Handels mit Wertpapieren auf Finanzmärkten liegen stets Entscheidungen zugrunde – vor allem wann welche Wertpapiere wo und in welcher Zahl gekauft bzw. verkauft werden, aber auch gezielte Entscheidungen zugunsten des Nichthandelns, d.h. gegen den Kauf oder auch gegen den Verkauf bestimmter Wertpapiere zum Entscheidungszeitpunkt. Grundlage der meisten Handelsentscheidungen sind die dafür vorzunehmenden Bewertungen der handelbaren Wertrechte sowohl hinsichtlich ihres derzeitigen Wertes als auch im Hinblick auf das Entwicklungspotenzial ihres Marktwertes. Dieser Bewertungsvorgang im Sinne des Antizipierens von Markt(preis)entwicklungen stellt einen zentralen, durch den Trader auszuführenden Handlungsprozess dar. Neben der Komplexität des Marktgeschehens, einer asymmetrischen Informationsverteilung von Marktinformationen, knapp bemessener Entscheidungszeiträume und einer begrenzten menschlichen Informationsverarbeitungskapazität besteht die Schwierigkeit dieser risikobehafteten Bewertungs- und Entscheidungsprozesse auch darin, dass Trader i.d.R. keine ausreichend stabilen Kriterien besitzen, um die Qualität ihrer Entscheidungen zum Entscheidungszeitpunkt zu beurteilen (Oberlechner, 2004). Dies geschieht vielmehr erst retrospektiv anhand des erzielten Handelsergebnisses. Da das Marktgeschehen durch das Verhalten einzelner Trader grundsätzlich nicht beeinflusst werden kann, es jedoch entscheidend für den Erfolg seiner Handelsaktivitäten ist, kommt es im Wertpapierhandel vor allem auf die Erklärbarkeit (Nachvollziehbarkeit) und Vorhersagbarkeit des Marktgeschehens (sog. Sekundäre Kontrolle) an (Bungard & Schultzgambard, 1990). Durch Prozesse des Nachvollziehens, des Erklärens und (darauf aufbauend) des Vorhersagens sieht sich der einzelne Trader folglich überhaupt erst in die Lage versetzt, seine Bewertungs- und Entscheidungsprozesse dem Marktverlauf immer wieder derart anzupassen, dass dadurch die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden für einen erfolgreichen Abschluss seiner Handelsaktivitäten. Demgegenüber wirkt sich jedoch das aggregierte Verhalten der Marktteilnehmer auf die Marktentwicklung aus. Eine Vorhersage des Marktverlaufs durch den einzelnen Trader muss demzufolge auch das Verhalten der anderen Marktteilnehmer auf aggregierter Ebene mit berücksichtigen.⁷

Darüber hinaus zeichnet sich das börsliche Handelsumfeld vor allem auch durch eine hohe Wettbewerbsintensität aus (vgl. Hartmuth, 2004). Die erzielten Handelserfolge einzelner Trader werden nicht nur absolut betrachtet (Gewinn oder Verlust), sondern auch immer dahinge-

⁷ Der Erfolg dieser Aktion wird weniger von eigenen ökonomischen Überlegungen abhängen als vielmehr von der Menschenkenntnis, welche dazu ausreichen muß, das zu antizipieren, was im Meinungsdurchschnitt als Durchschnittsmeinung erwartet wird (Keynes, 1936, zitiert nach Hofstätter, 1990).

hend beurteilt, wie diese im Vergleich zu konkreten Mitbewerbern bzw. zu einem allgemein anerkannten Vergleichsindex ausgefallen sind.

Trader sind trotz der relativ hohen Wettbewerbsintensität bei der Bewältigung ihrer täglichen Arbeitsaufgaben selten auf sich allein gestellt. Vielmehr gehören sie einem Trading-Team an und werden bei ihrer Arbeit auf vielfältige Weise unterstützt und entlastet, sodass sie sich weitgehend auf den eigentlichen Vorgang des Tradens konzentrieren können. Im Folgenden wird deshalb auf wesentliche Formen der Arbeitsteilung und Spezialisierung im Bereich des Wertpapierhandels näher eingegangen.

5. Wie kann die Arbeitsteilung zwischen den Beschäftigten beschrieben werden?

Die Arbeitsteilung bzw. Kooperation innerhalb des Wertpapierhandels (z.B. innerhalb der sog. „Business Line Equities“ in Investmentbanken) erfolgt zum einen abteilungsübergreifend zwischen auf einzelne Funktionen des Wertpapierhandels spezialisierten Abteilungen (Trading, Research, Sales, Support-Einheiten) und zum anderen, zumeist informell, zwischen den Tradern – sowohl innerhalb einer Handelsabteilung als auch abteilungs- und häuserübergreifend (vgl. u.a. Winroth, 2002; Achleitner, 2002). In erster Linie handelt es sich dabei um die Aufteilung von *Informationsarbeit*, d.h. die Beschaffung, Filterung, Aufbereitung, Einordnung und Interpretation, Bereitstellung, Kommunikation und Speicherung von Informationen (vgl. u.a. Picot et al., 1996) sowie um Arbeit, die mit der Generierung bzw. Vermittlung, Weitergabe und Abarbeitung von *Wertpapierhandelsaufträgen* zusammenhängt. Die Zusammenarbeit im Wertpapierhandel ist dabei eng an die gesetzlich vorgegebenen Rahmenbedingungen gebunden (vgl. u.a. Wirtz, 2006; Hanrahan, 2007), vor allem an Vorschriften zur Errichtung von Informationssperren, sog. „Chinese Walls“ zur Vermeidung von Loyalitäts- und Interessenskonflikten innerhalb einer Bank, temporäre Handelsverbote von Insidern, Aufzeichnungs- und Publizitätspflichten bestimmter Handelsgeschäfte bzw. -parteien (z.B. sog. „Directors’ Dealings“, vgl. dazu u.a. Rau, 2004).⁸

Dabei kommt es sowohl bei der Arbeitsteilung als auch bei einzelnen Tätigkeitsvollzügen im Wertpapierhandel vor allem auf den ökonomischen Umgang mit dem Faktor Zeit an: „*speed is decisive*“ (Oberlechner, 2004, S. 126). Diese Aussage trifft sowohl für den Bereich der Aufnahme und Verarbeitung von Informationen, als auch für die Abarbeitung von Handelsaufträgen zu. Ein wesentliches Ziel der Zusammenarbeit im Wertpapierhandel ist es folglich, komparative Zeitvorteile herauszuarbeiten, um etwa in der vorgegebenen Zeit nicht nur alle anfallenden Arbeitsaufträge ausführen zu können, sondern darüber hinaus auch, um zeit-

⁸ Gem. deutschem Wertpapierhandelsgesetz (§15a) sind Geschäfte, bei denen Vorstände und Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen mit Aktien des eigenen Unternehmens handeln, meldepflichtig.

liche Freiräume zu schaffen für möglicherweise neu hinzukommende Handelsaufträge oder für die zusätzliche Verarbeitung weiterer Informationen. Letzteres kann insbesondere dann erfolgsentscheidend sein, wenn eine neue Information bereits zu einem Zeitpunkt vom Wertpapierhändler berücksichtigt werden kann, an dem sie noch nicht vollständig vom Markt eingepreist worden ist (Spann, 2002; Oberlechner, 2004). In diesem Zusammenhang geht es aber auch darum, möglichst wenig Zeit zwischen Auftragserteilung und -ausführung verstreichen zu lassen. Solche Zeitvorteile können etwa dazu beitragen, die eingegangenen Handelsrisiken, z.B. Marktpreisänderungsrisiken im Zusammenhang mit Preisabsprachen, zu minimieren.

Ebenfalls als grundlegend bei der Zusammenarbeit im Wertpapierhandel ist die Aktualität und Zuverlässigkeit (Korrektheit) der übertragenen Informationen bzw. der herangezogenen Informationsquellen zu beurteilen (Hauser, 2003). Nachrichten aus einschlägigen Printmedien (z.B. die Pflichtblätter an den deutschen Wertpapierbörsen) werden zwar grundsätzlich als zuverlässig eingestuft, genügen den informatorischen Ansprüchen von Wertpapierhändlern in der Regel jedoch nicht, da derartige Nachrichten bereits in den Börsenkursen eingepreist sind und sich diese somit allenfalls für die Erklärung von bereits vonstatten gegangenen Kursverläufen als nützlich erweisen. Demzufolge spielt der Zugang zu externen Online-Nachrichtenservices (z.B. Reuters), aber auch zu verlässlichen, hauseigenen Informationsquellen eine bedeutende Rolle (vgl. Hartmuth, 2004; Oehler, 2006; Scheufele & Haas, 2008). Auch informelle Kontakte zu anderen Tradern oder informierten Kreisen in Wirtschaft und Politik ermöglichen Tradern häufig den frühzeitigen Zugriff auf neueste Nachrichten (vgl. u.a. Lo, 2003; Frach, 2008). Informationen aus vertrauten, für ihre Zuverlässigkeit bekannten Quellen werden dabei in der Regel von Wertpapierhändlern bevorzugt angenommen, da sie im Regelfall nicht über die entsprechende Zeit und andere Ressourcen verfügen, um jede sie erreichende Nachricht auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen.

Obwohl die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Sales, Trading, Research nicht nur fachlich sondern auch räumlich als eng bezeichnet werden kann (oft befinden sich alle drei Einheiten zwecks leichterer Zusammenarbeit und schnelleren Informationsflusses in einem Handelssaal),⁹ findet die fachübergreifende Zusammenarbeit nicht in großen, im Zeitverlauf stabilen Teams statt. Vielmehr kommt es neben regelmäßiger, aufgabenbezogener Zusammen- bzw. Zuarbeit (z.B. die morgendlichen „Briefings“ der Trader durch die Analysten aus dem Bereich Research) zu fallweisen, temporären Zusammenschlüssen, die unter Ausrichtung auf die Bedürfnisse des Kunden bzw. der betreffenden Kundengruppe hin geformt und immer wieder neu angepasst werden (Winroth, 2002). Das bereichsübergreifende Agieren im Wert-

⁹ Wie z.B. im modernen Handelshaus „Estrella 1“ der Commerzbank (ehemals Dresdner Kleinwort) in Frankfurt am Main (für weitere Details, z.B. Grundrisse von Trading-Floors mit Aufstellungsplänen von Trader- und Sales-Desks siehe auch Dresdner Bank (ohne Dat.) „Das ESTRELLA-Gebäude – Architektur eines neuen Zeitalters“. Frankfurt am Main: Eigenverlag).

papierhandel ist demnach überwiegend von selbst organisierter, interaktiver Zusammenarbeit der einzelnen Bereiche und von auf individuelle Initiativen zurückgehende, problemlösungsorientierte, teamübergreifende Kooperationen gekennzeichnet (vgl. Fenton-O’Creevy et al., 2005).

Im Gegensatz zur Produktspezialisierung von Tradern ist der Bereich *Sales* überwiegend kundenspezifisch ausgerichtet. Der Aufbau und die Pflege persönlicher Beziehungen, das daraus resultierende Kennen des Kunden und das Erkennen von Kundenbedürfnissen, das Ausloten von Investitionsbedarf der Kundschaft und darauf aufbauend das Erarbeiten von Handelsstrategien gemeinsam mit dem Kunden gehören zu den zentralen Aufgaben der Sales-Mitarbeiter (Winroth, 2002; Stowell, 2010). Des Weiteren ist es ihre Aufgabe, den Kunden informiert zu halten über neueste Entwicklungen und erwartete Veränderungen am Markt, durch entsprechende Anregungen Handelsstrategien zu initiieren, um dadurch Anpassungsgeschäfte im Kundenportfolio auszulösen (Achleitner, 2002). Die Hauptfunktion des Sales-Bereiches ist demnach, Kundenkontakte zu pflegen und durch die Nähe zum Kunden regelmäßig Trades bzw. Handelsgeschäfte zu generieren. Die gewonnenen Aufträge werden direkt an den auf das entsprechende Handelsprodukt spezialisierten Trader weitergereicht und von ihm am Markt ausgeführt. Der Trader ist auf diese Weise entbunden von zeitlich umfangreichen Tätigkeiten der Auftragsbeschaffung und der Pflege von Kundenbeziehungen.

Mit aktuellen Berichten der Analysten aus dem Bereich *Research* werden sowohl Sales-Mitarbeiter als auch Trader regelmäßig versorgt. Aus der großen Vielfalt an Nachrichten werden marktrelevante Informationen herausgefiltert, interpretiert und mögliche Marktszenarios und Trendverläufe aufgezeigt (vgl. hierzu ausf. Henze, 2004; Stubenrath, 2001). Die Sales-Mitarbeiter erhalten auf diese Weise stets neueste Informationen, Analysen und konkrete Handlungsempfehlungen, die sie auch an ihre Kunden weitergeben können. Auf diese Weise entwickeln sich Sales-Mitarbeiter oft zu geschätzten Diskussionspartnern des Kunden, mit deren Anregungen neue Geschäftsideen entwickelt und umgesetzt werden (Winroth, 2002). Die Tätigkeit der Analysten trägt somit indirekt ebenfalls dazu bei, Kundenkontakte zu pflegen und neue Aufträge für den Wertpapierhandel zu generieren. Gleichzeitig profitieren auch Trader direkt von der Informationsarbeit der Research-Abteilung. Die Bedeutung dieser Arbeit, der Filterung, Aufbereitung, Gruppierung und Kontextualisierung von handelsrelevanten Informationen durch Dritte, wird von einem Trader wie folgt auf den Punkt gebracht: „(...) *you can’t watch all these figures, because (...) you have to deal!*“ (Oberlechner, 2004, S. 126). Neben der Reduktion und Kontextualisierung von allgemein marktrelevanten Informationen profitieren Trader insbesondere vom Herausfiltern von Informationen, die für den Markt ein „Überraschungspotenzial“ in Form von unerwarteten Entwicklungen und Ereignissen dar-

stellen (Winroth, 2002). Durch rechtzeitiges Positionieren am Markt können diese Kursveränderungspotenziale in beliebiger Richtung gewinnbringend ausgeschöpft werden.

Trader sind ihrerseits neben Eigenhandelsaktivitäten zum Großteil mit der Orderausführung, d.h. mit der Abarbeitung der durch die Sales-Mitarbeiter abgeschlossenen Handelsaufträge befasst (vgl. Michael & Abraham, 2009). Weil sie permanent am Markt tätig und in Handelsverläufe involviert sind, erhalten Trader neben einem Gespür für die aktuelle Marktvorfassung laufend hochaktuelle, marktrelevante Informationen aus ihrer eigenen Handelstätigkeit heraus, z.B. aktuelle Preistrends, Daten über die momentane Liquidität des Marktes, Tagesumsätze und neueste Nachfrage- oder Angebotsüberhänge bei bestimmten Wertpapieren (Breuer, 2006; Heun, 2007). Derartige Informationen über den momentanen Zustand des Marktes fließen aus den Trading-Abteilungen auf entsprechende Anfragen hin regelmäßig zurück an die Research- und Sales-Mitarbeiter, wobei letztere auch ihre Kunden informiert halten (z.B. hinsichtlich der Suche nach günstigen Kauf- und Verkaufszeitpunkten).

Innerhalb des Trading-Bereiches besteht die Arbeitsteilung neben einer Spezialisierung auf Produkte bzw. Produktklassen (Aktien, Renten, Derivate, Währungen, etc.) aus der grundsätzlichen Aufteilung von Kunden-Handel (sog. Agency-Trading) und Eigenhandel (sog. Principal-Trading). Darüber hinaus nimmt ein Teil der Trader die Funktion von sog. Market-Makern an der Börse wahr, indem sie auf Anfrage laufend Geld- und Briefkurse für bestimmte Wertpapiere stellen und als Handelspartner sowohl für An- und Verkäufe dieser Wertpapiere zur Verfügung stehen (vgl. u.a. Lüdecke, 1996; Breitzkreuz, 2000).

Die Kommunikation zwischen Tradern verläuft zumeist informell in Form von offenen Gesprächs- und Diskussionsrunden am Arbeitsplatz, kurzen Telefonaten und Online-Chats (u.a. Blendinger, 2009). Informationen, z.B. hinsichtlich einer allgemeinen Zunahme der Handelsaktivität am Markt, liefern Tradern u.a. auch die akustisch wahrnehmbaren Veränderungen der Hintergrundlautstärke im Handelssaal. Die Aufmerksamkeit der Trader wird dabei auch von einzelnen Geräuschen, wie z.B. spontanen Ausrufen oder Schreien von Kollegen, gelenkt, die in der Regel auf neu eingetroffene, überraschende Nachrichten hindeuten (vgl. Schneider, 1995; Bruhn & Wunderlich, 2004). Durch Zurufe, aber auch Handzeichen über einzelne Tischreihen hinweg informieren sich Händler gegenseitig schnellstmöglich über aktuelle Geschehnisse (u.a. Malkiel et al., 2008). Neben der Weitergabe von Informationen werden auch Handelsaufträge an Kollegen im Ausland weitergereicht, z.B. wenn ein bestimmtes Wertpapier nicht an inländischen Börsen gehandelt wird oder ein dringender Handelsauftrag den Wertpapierhändler nach Börsenschluss erreicht.¹⁰

¹⁰ Die Schwerpunktverlagerung des globalen Wertpapierhandels erfolgt mit den Stunden des Tages (vgl. u.a. Häuser & Rosenstock, 1997): Morgens übernehmen London, Frankfurt u.a. europäische Standorte die Vorgaben

Auf den Trading-Floors der Investmentbanken sind in der Regel äußerst flache Hierarchien anzutreffen (Göbel, 2009). Neben den sog. Desk-Heads werden die Mitarbeiter je nach Erfahrung und übernommener Verantwortung in Junior- und Senior-Händler unterteilt. Durch ein ausgewogenes Verhältnis von Anfängern und erfahreneren Händlern soll ein optimaler Wissens- und Erfahrungstransfer innerhalb eines Trading-Teams sichergestellt werden. Die Desk-Heads lassen den einzelnen Tradern im Rahmen ihrer jeweils festgelegten Handlungskompetenzen ein hohes Maß an Autonomie und Eigenverantwortung zukommen. Als eine wichtige Aufgabe des Vorgesetzten wird regelmäßig die Krisenintervention in Verlustsituationen geschildert (u.a. Fenton-O’Creevy, 2005), in der es darum geht, das erschütterte Vertrauen eines Wertpapierhändlers in die eigene Handlungskompetenz und damit seine volle Handlungsfähigkeit möglichst rasch wieder herzustellen.

6. Wie kann die Grobstruktur der Arbeitsaufträge beschrieben werden?

Der Arbeitsauftrag ist ein durch Beziehungen definierter, relationaler Begriff (Hacker, 1995). Um Aussagen über die Grobstruktur von Arbeitsaufträgen treffen zu können, müssen demzufolge die auszuführenden Tätigkeiten zum Erreichen des Zielzustandes, die Besonderheiten der dafür erforderlichen Arbeitsgegenstände sowie der vorhandenen Umwelt- und Ausführungsbedingungen zueinander in Beziehung gesetzt werden.

Die Gesamtheit der unter dem Begriff des Tradens zusammenfassbaren Arbeitsaufträge zielt grundsätzlich darauf ab, bestimmte Positionen in Finanzinstrumenten einzugehen. Dabei wird zumeist versucht, von Wert- bzw. Marktpreisänderungen (Spekulation) sowie von bereits bestehenden Marktpreisunterschieden an verschiedenen Marktstandorten (Arbitrage) zu profitieren oder durch entsprechende Gegengeschäfte das Risiko bereits bestehender Positionen zu begrenzen (Hedging). Neben der Gewinnerzielungsabsicht und Risikoabsicherung ist ausreichende Liquidität ein weiteres bedeutendes Motiv für den Handel an Finanzmärkten (vgl. Lüdecke, 1996; Gärtner, 2007; Mestel, 2008). Liquiditätsmotivierter Handel kommt durch Marktteilnehmer zustande, die aufgrund ihrer derzeitigen finanziellen Situation Liquiditätsüberschüsse am Markt unterbringen bzw. sich durch Realisierung von Anlagen kurzfristig zusätzliche Liquidität verschaffen. Dabei verstehen sich Wertpapierhändler stets als spezialisierte Finanzdienstleister, deren Dienstleistung sich durch einen doppelt individuellen Charakter (für Anbieter und Nachfrager) auszeichnet.

Handelsaufträge die durch Trader im *Kundenhandel* angenommen werden, unterscheiden sich in ihrer Struktur grundsätzlich von Eigenhandelsaktivitäten (vgl. Achleitner, 2002). Die

reine Abarbeitung von Kundenaufträgen erfolgt zumeist computerunterstützt nach einer im Regelfall algorithmischen Struktur. Nach Entgegennahme der Wertpapierorder direkt vom Kunden (oder vom Wertpapierberater aus der Bankfiliale) werden die entsprechenden Handelsdaten in das Orderrountingsystem eingegeben, welches den Handelsauftrag zur automatischen Auftragsausführung durch computerbasiertes Zusammenführen („Matching“) passender Orders innerhalb der Bank bringt (u.a. Gomber, 2000). Alle anderen Orders, die nicht bankintern erfüllt werden konnten, werden über ein elektronisches Orderbuch direkt an den zuständigen Börsenmakler weitergeleitet, der dieses Geschäft vermittelt und dadurch zum Abschluss bringt. Mit Ausnahme von sog. Festpreisgeschäften, bei denen der Wertpapierhändler an einen zuvor genannten Preis gebunden ist, ist diese Form von Handelsgeschäft für den ausführenden Trader weitestgehend (bis etwa auf Tippfehler bei der Auftragseingabe in das Handelssystem) risikofrei. Erträge erwirtschaftet der Wertpapierhändler dabei unabhängig von der aktuellen Marktlage auf Basis von umsatzabhängigen Provisionen (vgl. Scott, 2000).

Der *Eigenhandel* in Wertpapieren zeichnet sich demgegenüber durch eine nicht algorithmische Struktur aus. Dieser Art des eigenständigen Handelns durch den Trader auf Rechnung der Bank liegt das primäre Ziel zugrunde, einen zusätzlichen, vom Kundengeschäft losgelösten Ergebnisbeitrag für die Bank zu generieren (Büschgen & Börner, 2003). In einem vorher festgelegten Handlungskorridor (Produktbereich, maximales Transaktionsvolumen, Verlustgrenze etc.) soll der betreffende Trader auf der Grundlage seines besonderen Marktwissens und der daraus resultierenden eigenen Marktmeinung gezielt Risiken am Markt eingehen durch den eigenen Handel mit Wertpapieren bzw. den Aufbau eigener Handelspositionen (vgl. Scott, 2000; Achleitner, 2002).

Das Herausbilden einer eigenen Marktmeinung als Entscheidungs- und Handlungsgrundlage des Eigenhandels am Wertpapiermarkt setzt dabei die Beschaffung und Verarbeitung von marktrelevanten Informationen voraus. Der spekulative Charakter der Tätigkeit besteht dabei darin, wesentliche Entscheidungen auf der Grundlage von Prognosen über die zukünftige Marktentwicklung bestimmter Wertpapiere zu treffen. Diese Vorhersagen gestalten sich dabei in der Regel wegen der Komplexität und der Dynamik des Marktgeschehens als besonders schwierig. Eine Vielzahl einzelner, miteinander verknüpfter Einflussfaktoren auf das Marktgeschehen verändern sich im Zeitverlauf, wodurch sich gleichzeitig auch der Problemraum verändert. Dazu kommt die Unsicherheit bezüglich der zu erzielenden Preise am Markt: Der letzte Transaktionspreis muss nicht unbedingt derjenige sein, zu dem auch gegenwärtig gehandelt werden kann (Lüdecke, 1996). Erschwerend kommt außerdem hinzu, dass dynamische Systeme häufig zu Zeitdruck bei der Handlungsplanung und -ausführung führen (Kotkamp, 1999). Vor diesem Handlungshintergrund wird daher oft auch nur von temporär erfolgreichen Verhaltensweisen beim Handel mit Wertpapieren gesprochen (Stocker, 2009).

Zur Aufrechterhaltung der Handlungsfähigkeit unter den geschilderten Bedingungen kommen neben komplexen Problemlösungsansätzen insbesondere auch kognitiven Vereinfachungsmechanismen eine Schlüsselrolle zu. Heuristische Informationsverarbeitungsstrategien ermöglichen es beispielsweise, die in einem Problemfeld enthaltenen Informationen derart zu reduzieren, dass sie der menschlichen Informationsverarbeitungskapazität gerecht werden (Hussy, 1998). Dabei führen Heuristiken nicht immer in vollem Umfang an das gewünschte Ziel, was auf die Suboptimalität menschlicher Informationsverarbeitung zurückgeführt werden kann. Die Struktur der Arbeitsaufträge bzw. des Arbeitens im Bereich des Eigenhandels ist dabei grundsätzlich vergleichbar mit der allgemeinen Struktur von Problemlösevorgängen in komplexen Situationen (vgl. Funke, 2006; Dörner, 2004; Hussy, 1998; Schaub, 1993). Trotz unterschiedlicher Probleminhalte beinhaltet das erfolgreiche Bewältigen komplexer Problemlösesituationen zumeist die folgenden grundlegenden Handlungsschritte: Informationsgewinnung und -strukturierung, Formulierung von Zielen und deren Ausbalancierung, Handlungsplanung, Maßnahmengenerierung, Erfolgskontrolle, Anpassung von Plänen und Maßnahmen, Schwerpunktwechsel und die flexible Handhabung von Strategien.

7. Wie häufig werden identische Arbeitsaufträge im Wertpapierhandel bearbeitet bzw. wie steht es um die Auftrittshäufigkeit von seltenen Arbeitsaufträgen?

Den auf den ersten Blick über weite Strecken hin ähnelnden handelstechnischen Abwicklungsverläufen der Eigentumsübertragung von Wertrechten steht bei genauerer Betrachtung des gesamten, in ein komplexes und dynamisches Marktumfeld eingebetteten Handelsprozesses eine hohe Variantenvielfalt grundsätzlich gleichartig gelagerter, komplexer Problemsituationen gegenüber. Dies hat zur Folge, dass es sich bei Verhaltensweisen, die realisierten Handelserfolgen zugrunde liegen, fast immer nur um temporär erfolgreiche Verhaltensweisen handelt (Stocker, 2009). Krisen wiederholen sich zwar, jedoch gibt es selten identische Abläufe (vgl. Bieling, 2007). Somit müssen selbst erfahrene Trader ihr Verhalten immer wieder neu auf die aktuellen Marktbedingungen hin ausrichten. Dies ist insbesondere deshalb erforderlich, da man, wie anhand der eingangs aufgeführten Beispiele gezeigt werden konnte, mit Folgefehlern im Wertpapierhandel oft den Totalverlust des eingesetzten Kapitals riskiert.

□ Neben der Komplexität und Dynamik des Marktgeschehens fördert auch die zunehmende Vielfalt handelbarer Wertrechte, insbesondere die beständig steigende Zahl von Finanzinnovationen, die Variabilität von Arbeitsaufträgen im Wertpapierhandel. So eignen sich beispielsweise Finanzderivate, die ursprünglich zum Absichern von Wertpapierportfolios geschaffen worden sind, ebenfalls aufgrund ihrer finanziellen Hebel zum Spekulieren mit

geringstem eigenem Haftungskapital. Damit können bereits geringfügige Kursbewegungen der Basiswerte große Schwankungen in der Gewinn- und Verlustrechnung des betreffenden Händlers auslösen. Übergroßen Gewinnmöglichkeiten steht hier jedoch oftmals das Verlustrisiko des gesamten eingesetzten Kapitals gegenüber (u.a. Schwarz, 2006; Wüst, 2006).

Einer Überforderung des einzelnen Wertpapierhändlers, sowohl angesichts der beschriebenen Variantenvielfalt der Arbeitsaufträge als auch der übergroßen Vielfalt an Ausführungsmöglichkeiten, wird in erster Linie durch eine Einschränkung durch Spezialisierung begegnet (u.a. Achleitner, 2002; Winroth, 2002; Pawelka, 2003): einzelne Wertpapierhändler sind zumeist spezialisiert auf bestimmte Produktarten (z.B. Aktienhändler, Devisenhändler). Weitergehend kann eine Spezialisierung erfolgen auf bestimmte Produktarten in bestimmten Handelsklassen (z.B. DAX-Werte) bis hin zu Experten, die sich auf den Handel von Aktien einer einzelnen Branche (z.B. Automobilindustrie) und sogar auf den Handel eines einzelnen Aktienwertes spezialisiert haben (z.B. VW-Aktien). Des Weiteren erfolgt zumeist eine arbeitsorganisatorische Aufteilung der Wertpapierhändler, insbesondere in Kundenhändler und Eigenhändler, worauf bereits eingegangen worden ist.

In der Zusammenfassung zeichnet sich bei den durch die Analyse von Arbeitsauftrag und Erfüllungsbedingungen im Wertpapierhandel herausgearbeiteten Ergebnissen eine deutliche Schwerpunktsetzung von informationsverarbeitenden, problemlösenden Soll-Tätigkeiten ab. Im nächsten Schritt werden nun vergleichbare Solltätigkeiten aus verschiedenen Handlungsabschnitten zu übergeordneten tätigkeitsbezogenen Anforderungsklassen zusammengefasst. Gleichzeitig werden diesen Anforderungsklassen die jeweiligen Erfüllungsbedingungen der Tätigkeitsausführung zugeordnet.

3.1.3 Zuordnung ermittelter Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zu übergeordneten tätigkeitsbezogenen Anforderungsklassen

Wesentliche berufliche Tätigkeiten des Wertpapierhandels und ihrer Eigenschaften, die aus dem Arbeitsauftrag und seinen Erfüllungsbedingungen ableitbar waren, konnten im vorangegangenen Abschnitt unter Zuhilfenahme eines modifizierten Ansatzes von Hacker und Matern (1980) auf verschiedenen Betrachtungsebenen dargestellt werden. Dabei wurde deutlich, dass es sich bei der Tätigkeit des Tradens um einen komplexen Prozess handelt, der in mehrere Handlungsabschnitte unterteilbar ist, welche ihrerseits wiederum verschiedenartig gelagerte Anforderungen an den Tätigkeitsausführenden stellen. In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls eine Beschreibung berufstypischer Erfüllungsbedingungen des Wertpapierhandels vor-

genommen, welche in begründeten Zusammenhang gebracht werden können mit der Qualität der Tätigkeitsausführung.

So wurden eine Reihe von im Wertpapierhandel auszuführenden Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen beschrieben, die der Anforderungsklasse „*Informationsauswahl und -aufnahme*“ zugeordnet werden können. Diesem Komplex wurden dementsprechend alle Aktivitäten zugeordnet, die sowohl mit der direkten als auch mit der indirekten Aufnahme und dem Herausfiltern von handelsrelevanten Informationen aus dem Umfeld des Wertpapierhandels in Verbindung gebracht werden können (s. Abb. 3-2). Die besondere Schwierigkeit bei der Ausübung gezielter Wahrnehmungsaktivitäten im Wertpapierhandel kann dabei vor allem auf die überaus große Zahl verfügbarer, potenziell entscheidungsrelevanter und größtenteils fortlaufend aktualisierter Informationen sowie auf Zeitknappheit zurückgeführt werden (s. Kap. 3.2.1).

Abbildung 3-2: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Informationsauswahl und -aufnahme“

Anforderungsklasse „Informationsauswahl und -aufnahme“	Zuordnung von Teilergebnissen aus der Auftrags- und Bedingungsanalyse des Wertpapierhandels
A) Soll-Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsquellen auswählen • Aufmerksamkeit auf neue Informationen immer wieder neu ausrichten • Aktualität und Zuverlässigkeit der angebotenen Informationen einschätzen • entscheidungsrelevante Informationen erkennen und aufnehmen (z.B. Trends erkennen) • Verhältnis zwischen Aufwand der Informationsbeschaffung (zeitlich, finanziell) sowie des durch die Information erzielbaren Nutzens abwägen • Informationsauswahl- und -aufnahmeprozess mengenmäßig und zeitlich steuern
B) Erfüllungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • zunehmende Technisierung des Wertpapierhandels (standortverteilter Computerhandel, Echtzeitkurse und Live-Übertragungen des Geschehens an anderen Handelsplätzen) • hoher Innovationsdruck bei der Mediennutzung¹¹ • zunehmende weltweite Vernetztheit der Finanzmärkte (permanenter, d.h. 24-Stunden-Handel vieler Wertpapiere rund um den Globus) • große Breite des Informationsangebotes (marktendogene und marktexogene Informationen)¹²

¹¹ An dieser Stelle sei auf die empirische Studie von Garbade und Silber (1978) verwiesen, in der eine durch Neuerungen in der Kommunikationstechnologie induzierte Erhöhung der Performance im Wertpapierhandel nachgewiesen werden konnte.

¹² *Marktexogene Informationen*, wie z.B. Abschlusszahlen von Unternehmen oder über Nachrichtenagenturen verbreitete Meldungen, sind Daten, die nicht unmittelbar durch das Marktgeschehen angefallen bzw. produziert worden sind. *Marktendogene Informationen* hingegen, wie z.B. aktuelle Kurstrends, Umsatzzahlen, Nachfrage-

	<ul style="list-style-type: none">• hohe Informationsdichte• verschiedene Informationsarten und -anbieter• hohe Aktualisierungsrate von Informationen• rasche Wertverwässerung von Informationen• hoher Anteil aggregierter Informationen• asymmetrische Informationsverteilung• Externalisierung von Informationsbeschaffung und -aufbereitung (z.B. durch Research-Analysten)• variierender u. z.T. unbekannter Wahrheitsgehalt von Informationen• unterschiedliche Relevanz und Aktualität von Informationen• Internationalisierung (Fremdsprachen, unterschiedliche kulturelle Hintergründe der Gesprächspartner, international heterogene Offenlegungspflichten und Rechnungslegungsstandards börsennotierter Unternehmen, etc.)• gesetzliche Vorschriften zur Veröffentlichung (z.B. Ad-hoc-Publizitätsvorschriften gem. § 15 WpHG) und Nutzung bestimmter Informationen (z.B. Insiderregelungen gem. §§ 12 bis 14 WpHG)• fehlerhafte, verzögerte oder unvollständige Informationsübertragung (z.B. verursacht durch Medienbrüche)• Zeitknappheit• Informationsbeschaffungs- und Mediennutzungskosten
--	--

Die *zweite Anforderungsklasse* „*Informationsverarbeitung*“ (s. Abb. 3-3) umfasst Soll-Tätigkeiten die u.a. in Zusammenhang gebracht werden können mit der Generierung von neuen Informationen auf der Grundlage bereits vorliegender Informationen, z.B. durch das Ziehen von Schlüssen oder durch das Erkennen und Abschätzen von Trendverläufen. Dabei werden im Bereich des Wertpapierhandels Zuordnungs- und Prognoseleistungen insbesondere durch eine komplexe und über weite Strecken intransparente Vernetztheit einzelner Ereignisse und Entscheidungsgrößen zusätzlich erschwert (s. Kap. 3.2.2).

Abbildung 3-3: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Informationsverarbeitung“

Anforderungsklasse „Informationsverarbeitung“	Zuordnung von Teilergebnissen aus der Auftrags- und Bedingungsanalyse des Wertpapierhandels
A) Soll-Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • zwischen eigener Verarbeitung und Fremdbezug von Informationen (z.B. durch Research-Analysten) entscheiden • Struktur von Informationsbeziehungen erkennen • Bewertungen vornehmen • Veränderungen nachvollziehen und erklären (sekundäre Kontrolle ausüben) • vorliegende Informationen neu strukturieren, miteinander verknüpfen bzw. in Beziehung zueinander setzen und daraus neue Informationen generieren • Spezialisierungsvorteile (z.B. einschlägige Branchenkenntnisse) bei der Informationsverarbeitung nutzen (z.B. Wiederverwertung von Informationen) • als Ergebnis der Verarbeitung von Informationen eigene Entscheidungs- und Handlungsgrundlage entwickeln (eigene „Marktmeinung“)
B) Erfüllungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche Ausprägungen von Informationseffizienz auf Kapitalmärkten • verbreiteter Einsatz künstlicher Intelligenz zur Auswertung standardisierbarer Informationen • Öffentlichkeit der Preisbildung im börslichen Handel • zeitnahe Zugriffsmöglichkeiten auf marktrelevante Daten bzw. Analysen • Möglichkeit der Mehrfachnutzung von Informationen • wachsende Vielfalt handelbarer Wertrechte • arbeitsteilige Organisation des Wertpapierhandels • doppelte Abstraktheit des Wertpapierhandels • asymmetrische Informationsverteilung • Risikobehaftetheit von Bewertungsprozessen • hohe Komplexität und Dynamik des Marktgeschehens • Zeitknappheit • hohe Wettbewerbsintensität des Handelsumfeldes • begrenzte menschliche Informationsverarbeitungskapazitäten

Weitere Solltätigkeiten konnten der *dritten Anforderungsklasse* „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“ zugeordnet werden (s. Abb. 3-4). Diese für die konkrete Tätigkeitsausführung im Wertpapierhandel so zentralen Aktivitäten beinhalten das Entscheiden für Handlungsalternativen und deren Umsetzung am Markt, wodurch die eigentliche Tätigkeit von Wertpapierhändlern, das Agieren am Markt, explizit erfasst wird. Hierbei zeichnet sich vor allem der Eigenhandel durch ein vergleichsweise hohes Maß an Autonomie und Eigenverant-

wortung bei gleichzeitigen Risiken und Ungewissheiten der Handlungssituation aus (s. Kap. 3.2.4).

Abbildung 3-4: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“

Anforderungsklasse „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“	Zuordnung von Teilergebnissen aus der Auftrags- und Bedingungsanalyse des Wertpapierhandels
A) Soll-Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • sowohl Gewinnchancen als auch Verlustrisiken von Entscheidungen und Handlungen abschätzen • gezielt und kontrolliert Risiken eingehen • eigenen Wissensvorsprung ausnutzen • sowohl eigene Entscheidungen (Eigenhandel) als auch fremde Entscheidungen (Kundenhandel) zeitnah umsetzen (rasches Agieren am Markt) • komparative Zeitvorteile herausarbeiten • Zeitpunkt einer Handlungsausführung berücksichtigen • rechtzeitiges Positionieren am Markt, um dadurch Kursveränderungspotenziale in beliebiger Richtung gewinnbringend ausschöpfen zu können • im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen und vertraglicher Vereinbarungen agieren • sowohl Unternehmens- als auch Kundeninteressen berücksichtigen
B) Erfüllungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • hohes Maß an Autonomie und Eigenverantwortung, v.a. im Eigenhandel • Kursrelevanz der aggregierten Auswirkungen von Einzelentscheidungen der Marktteilnehmer • Risiken und Ungewissheit innerhalb von Entscheidungs- und Handlungssituationen • produktklassenspezifische Ausrichtung von Wertpapierhandelsabteilungen • asymmetrische Informationsverteilung von Marktinformationen • zeitlich z.T. äußerst knapp bemessene Entscheidungs- und Handlungskorridore • hohe Wettbewerbsintensität • fortlaufende Veränderungen von Entscheidungs- und Handlungsgrundlagen durch neu hinzukommende Informationen • computerbasierte Handelsgeschäfte meist innerhalb weniger Sekunden vollzogen • z.T. divergierende Bank- und Kundeninteressen • zunehmende Virtualisierung des Wertpapierhandels • Handel i.d.R. mit fremden Vermögenswerten • Handelserfolge und -misserfolge haben direkte Auswirkungen auf Gehaltsbestandteile von Tradern (erfolgsabhängige Boni-Systeme weit verbreitet)

	<ul style="list-style-type: none"> • i.d.R. keine ausreichend stabilen Entscheidungskriterien, um die Qualität der Entscheidungen zum Entscheidungszeitpunkt zu berücksichtigen • gesetzliche und arbeitsvertragliche Vorschriften (z.B. temporäre Handelsverbote von Insidern)
--	---

Des Weiteren konnten aus dem Arbeitsauftrag und seinen Erfüllungsbedingungen Soll-Tätigkeiten abgeleitet werden, die der *vierten Anforderungsklasse* „*Problemlösen in komplexen Situationen*“ zugeordnet werden können (s. Abb. 3-5). Hierunter fallen beispielsweise das für das gezielte Eingehen von Handelsrisiken erforderliche Abschätzen möglicher positiver als auch negativer Handlungsfolgen und ihrer Eintretenswahrscheinlichkeiten, die Antizipation von dynamisch verlaufenden Marktbewegungen, das Einschätzen des Verhaltens anderer Marktteilnehmer, z.T. auf individueller, zumeist jedoch auf aggregierter Ebene und deren Auswirkungen auf den Markt. Im Rahmen des Eigenhandels von Wertpapieren vor allem auch das notwendige selbständige Aufstellen von Handlungsplänen, deren Ausführung sowie die Kontrolle der erzielten Handlungsergebnisse durch Verarbeitung von Rückmeldungen und ggf. Vornahme erforderlicher Modifikationen von Handlungsplänen. Neben der Komplexität und stellenweise Intransparenz des Handlungsfeldes wird die Ausführung von Tätigkeiten im Wertpapierhandel zusätzlich erschwert durch eine asymmetrische Verteilung entscheidungsrelevanter Informationen sowie durch zeitlich knapp bemessene Handlungsspielräume bei gleichzeitigem Fehlen von im Zeitverlauf ausreichend stabilen Entscheidungskriterien.

Abbildung 3-5: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Problemlösen in komplexen Situationen“

Anforderungsklasse „Problemlösen in komplexen Situationen“	Zuordnung von Teilergebnissen aus der Auftrags- und Bedingungsanalyse des Wertpapierhandels
A) Soll-Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur des Problemraumes erfassen • Verhalten anderer Marktteilnehmer antizipieren • Eintrittswahrscheinlichkeiten von Ereignissen bzw. Zuständen abschätzen • eigenes Hintergrund- bzw. Erfahrungswissen problemorientiert ausrichten • einzelne Informationen mit eigenem Wissen verknüpfen bzw. in Beziehung zueinander setzen • vernetzt bzw. in Zusammenhängen denken • Rückmeldungen aufnehmen und verarbeiten • Handlungspläne aufstellen, umsetzen, modifizieren • Handlungsfolgen antizipieren • erfolgskritische Zusammenhänge erkennen und angemessen berücksichtigen

	<ul style="list-style-type: none"> • komplexe Probleme lösen
B) Erfüllungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche Ausprägungen von Informationseffizienz auf Kapitalmärkten • doppelte Abstraktheit des Wertpapierhandels (Käufer und Verkäufer treffen nicht persönlich aufeinander, gehandelte Waren werden nicht gegenständlich ausgetauscht) • asymmetrische Informationsverteilung • Risikobehaftetheit von Bewertungsprozessen • hohe Komplexität und Dynamik des Marktgeschehens • hohe Variantenvielfalt grundsätzlich gleichartig gelagerter komplexer Problemsituationen • fortlaufende Veränderung und teilweise Intransparenz des Problemraumes • Zeitknappheit • hohe Wettbewerbsintensität des Handelsumfeldes • begrenzte menschliche Informationsverarbeitungskapazitäten

Die Kommunikation im Wertpapierhandel zielt letztlich auf den Erhalt und die Weitergabe handlungs- bzw. entscheidungsrelevanter Informationen ab, die ihrerseits wiederum eine wichtige Grundlage bilden sowohl für die Verarbeitung von Informationen sowie als Input für komplexere Denk- und Problemlöseprozesse. Zur *fünften Anforderungsklasse* „*Kommunikation*“ (s. Abb. 3-6) lassen sich der Austausch zwischen Wertpapierhändlern sowohl in unmittelbarer Nachbarschaft als auch standortverteilt zwischen verschiedenen Handelsplätzen, die abteilungsübergreifende Kommunikation mit anderen Funktionsbereichen, Gespräche und Verhandlungen mit Kunden sowie Finanz- und Informationsintermediären über die Bedingungen einzelner Wertpapiertransaktionen einordnen. Die Kommunikation innerhalb des Wertpapierhandels findet dabei sowohl unmittelbar im Handelssaal (face-to-face) als auch IKT-vermittelt mit standortverteilten Handels- und Gesprächspartnern statt. Dabei kann insbesondere wegen der zentralen organisationalen Stellung, der Eingebundenheit und der Vernetzung von Wertpapierhändlern sowohl bankintern als auch bankextern aufgrund ihrer direkten Ansprechbarkeit im Rahmen des Kundenhandels auf eine vergleichsweise hohe Kommunikationsdichte geschlossen werden.

Abbildung 3-6: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Kommunikation“

Anforderungsklasse „Kommunikation“	Zuordnung von Teilergebnissen aus der Auftrags- und Bedingungsanalyse des Wertpapierhandels
A) Soll-Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • face-to-face kommunizieren (z.B. per Handzeichen beim Parketthandel) • elektronisch vermittelt kommunizieren • Fremdsprachen anwenden • gesetzliche, vertragliche, institutionalisierte und informelle Kommunikationsregeln beachten (z.B. Schweigepflichten, Meldepflichten) • zwischen verschiedenen Informationsquellen bzw. -medien auswählen
B) Erfüllungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • institutionalisierte Zusammenkünfte von Handelspartnern • Organisationsform des Marktes zum Zweck der regelmäßigen Zusammenführung von Anbietern und Nachfragern • eigene Kommunikationsregeln auf dem Börsenparkett (Verwendung von Handzeichen, Kürzeln, etc.) • regelmäßig hohe Kursrelevanz von Gerüchten • große Bedeutung des Zeitpunktes, zu dem eine kursrelevante Information erhalten wird • hohe Bedeutung der Kommunikationsgeschwindigkeit • unterschiedliche Kommunikationsmotive der Marktteilnehmer • Markthallencharakter von Trading-Floors • großer Anteil IKT-vermittelter Kommunikation • Rückgriffmöglichkeit auf verschiedene Informationsintermediäre • verschiedene Kommunikationsnetzwerke • (fern)mündlich abgeschlossene Geschäftsabschlüsse sind rechtlich verbindlich • daraus resultierende Aufzeichnungspflichten von Kommunikationsspuren (z.B. permanente Aufzeichnung von Telefongesprächen von Wertpapierhändlern) • deutlich reduzierte informelle Kontakte im Rahmen des Computerhandels (sog. „Parkettgeflüster“) • Öffentlichkeit der Preisbildung • Publizitäts- bzw. Offenlegungspflichten börsennotierter Unternehmen • Verkehrssprache überwiegend Englisch im internationalen Börsenhandel • Organisation einzelner Wertpapierhändler in Trading-Teams (flache Hierarchien, i.d.R. keine räumliche Trennung innerhalb von Teams) • hohe Wettbewerbsintensität • Verschwiegenheitspflichten (Bankgeheimnis) • Mitteilungspflichten (Pflichten, die aus dem Geldwäschegesetz resultieren)

	<ul style="list-style-type: none">• intraorganisationale Kommunikationssperren („Chinese Walls“) zur Vorbeugung von Interessen- und Gesetzeskonflikten• große Bedeutung informeller Kontakte
--	---

Schließlich kann auf eine *sechste Klasse* von Soll-Tätigkeiten geschlossen werden, die aufgrund der kognitiven Schwerpunktsetzung der vorangegangenen Tätigkeitsklassen bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Vielzahl an potenziell stressenden Erfüllungsbedingungen im Wertpapierhandel der Anforderungsklasse „*Steuerung von Affekten und Emotionen*“ zugeordnet werden kann (s. Abb. 3-7). Dieser Schluss baut dabei auf den empirisch nachgewiesenen negativen Einfluss von Stress auf die kognitive Leistungsfähigkeit des Menschen. So schränkt ein erhöhtes Erregungsniveau den Umfang an verarbeitbaren Informationen nachweisbar ein (vgl. u.a. Eysenck, 1982, Rudow, 2004, Brunner & Resch, 2007). Trotz der Erfordernis des Rationalverhaltens von Wertpapierhändlern am Markt bleiben die Ergebnisse häufig hinter dem zurück, was man als Optimum bezeichnen würde (vgl. Fenton-O’Creevy et al., 2005, 2010). Dies kann unter anderem auf Emotionen zurückgeführt werden, die wirtschaftlich sinnvolle Entscheidungen verhindern können (vgl. Goldberg & von Nitsch, 2004). Als potenziell stressende Tätigkeitsbedingungen im Wertpapierhandel lassen sich in diesem Zusammenhang vor allem das permanente Informationsüberangebot im unmittelbaren Handelsumfeld, die Notwendigkeit, häufig unter Zeitdruck bei teilweiser Intransparenz des Handlungsfeldes zwingend Entscheidungen treffen zu müssen sowie das regelmäßige Eingehen zum Teil erheblicher Risiken in einem kompetitiven Arbeitsumfeld zuordnen. Des Weiteren kann die Intensivierung von Händlertätigkeiten aufgrund der Verbreiterung der Produktpalette bei gleichzeitiger Vergrößerung der Handelsvolumina und fortschreitendem Ausbau des weniger personalintensiven Computerhandels sowie das Arbeiten im permanenten Spannungsfeld, das aus divergierenden Arbeitgeber- und Kundeninteressen gespeist wird, hinzugefügt werden.

Abbildung 3-7: Zuordnung von Soll-Tätigkeiten und Erfüllungsbedingungen zur Anforderungsklasse „Steuerung von Affekten und Emotionen“

Anforderungsklasse „Steuerung von Affekten und Emotionen“	Zuordnung von Teilergebnissen aus der Auftrags- und Bedingungsanalyse des Wertpapierhandels
A) Soll-Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Affekte und Emotionen bei der Tätigkeitsausführung kontrollieren (Stressauslösungen minimieren und Stress wirksam bewältigen) • kognitive Leistungsfähigkeit aufrecht erhalten • Überblick über die Handlungssituation bewahren • eingegangene Risiken aktiv steuern • verlässliche Geschäftsbeziehungen aufbauen • erschüttertes Vertrauen in die eigene Handlungskompetenz nach Verlustsituationen wieder aufbauen
B) Erfüllungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • überwiegend Tätigkeiten mit kognitiver, informationsverarbeitender Schwerpunktsetzung • hohe Wettbewerbsintensität (absolute und relative Betrachtung des monetären Handelserfolges) • vielfältige Handelsrisiken • risikobehaftete Bewertungs- und Entscheidungsprozesse • hohe Verantwortung, insbesondere bei großen Transaktionen • Informationsüberangebot • begrenzte menschliche Informationsverarbeitungskapazität • zeitlich eng begrenzte Entscheidungs- und Handlungsspielräume • Marktgeschehen durch Verhalten einzelner Trader grundsätzlich nicht beeinflussbar (i.d.R. keine primäre Kontrolle von Einzelpersonen auf das Marktgeschehen möglich) • Ungewissheit • Komplexität, Dynamik und teilweise Intransparenz der Handlungssituationen • tendenzielle Abnahme von face-to-face-Kommunikation • stundenlanges Arbeiten an mehreren Bildschirmen • zunehmende Intensivierung von Händlertätigkeiten • z.T. divergierende Kunden- und Eigeninteressen • Gewinn- und Verlustsituationen • Krisen an Finanzmärkten in unregelmäßigen Abständen • berufliches Ausscheiden wiederholt erfolgloser Wertpapierhändler

3.2 Ableitbare überfachliche Anforderungen an Wertpapierhändler

Nachdem im vorangegangenen Kapitel tätigkeitsbezogenen Anforderungsklassen Soll-Tätigkeiten samt ihrer spezifischen Erfüllungsbedingungen zugeordnet werden konnten, die ihrerseits zuvor aus der Analyse des Arbeitsauftrages und seiner Erfüllungsbedingungen im Wertpapierhandel abgeleitet wurden, geht es im nächsten Schritt um die Herausarbeitung überfachlicher bzw. psychischer Leistungsvoraussetzungen, die den ermittelten tätigkeitsbezogenen Anforderungsklassen jeweils zugrunde liegen. Die Identifikation von Klassenzugehörigkeiten der erfassten Soll-Tätigkeiten wurde durch einzelne Tätigkeitsmerkmale, die bei der Beschreibung der in der Arbeitsauftrags- und Bedingungsanalyse ermittelten Soll-Tätigkeiten erkennbar geworden sind, ermöglicht. Die auf diese Weise realisierte Einstufung einer Tätigkeit als Mitglied einer bestimmten Tätigkeitsklasse erlaubt es wiederum, das über die Tätigkeitsklasse bereits bekannte Wissen auf die konkrete Tätigkeit zu übertragen. Dadurch können im vorliegenden Fall bereits bekannte überfachliche Anforderungen der ermittelten Tätigkeitsklassen auch als überfachliche Anforderungen der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern angesehen werden, wie nachfolgend anhand der sechs abgeleiteten Anforderungsklassen des Wertpapierhandels verdeutlicht wird.

3.2.1 Anforderungsklasse "Informationsauswahl und -aufnahme"

Das Umfeld von Kapitalmärkten ist gekennzeichnet durch einen Zustand des „Information-Overloads“ – einem permanenten Überangebot an Informationen (u.a. Schwager, 2003). Diesem Überangebot an Informationen steht die Begrenztheit menschlicher Informationsaufnahmekapazitäten gegenüber (u.a. Gigerenzer & Gaissmaier, 2006). Das führt zu der Frage, wie Wertpapierhändler mit der auf sie permanent einwirkenden Informationsflut konkret umzugehen haben, sodass aus der Vielzahl an Nachrichten in der dafür zur Verfügung stehenden Zeit die relevanten Informationen ausgewählt werden können.

Professionelle Trader verbringen ihren Arbeitstag zumeist sitzend in der Regel vor mehreren Bildschirmen, die häufig weitere, eng aneinandergereihte Unterfenster anzeigen, um alle benötigten Informationen auf einen Blick verfügbar zu haben. Die Vielzahl an angezeigten, visuell zu erfassenden Informationen wird dabei kontinuierlich zumeist in Echtzeit aktualisiert. Einen typischen Trading-Screen zeigt Abbildung 3-8 (vgl. nachf. Vittner, 2009):

Abbildung 3-8: Screenshot eines 22-Zoll-Trading-Bildschirms mit der typischen dichtgedrängten Anordnung mehrerer Unterfenster (Darstellung übernommen von www.tradingredaktion.at, Stand: 15.03. 2010)



Links oben und mittig sind die Tagescharts zweier gehandelter Aktien abgelegt, rechts oben ist der Tageschart des dazugehörigen Aktienindex angeordnet, um neben der Entwicklung von Einzelwerten parallel auch die Entwicklung des gesamten Wertpapiersegments verfolgen zu können. Das Preisfenster links in der Mitte enthält die aktuellen An- und Verkaufspreise aller Aktientitel, in denen der Händler momentan engagiert ist. Im Zentrum des Bildschirms befindet sich ein längeres, schmales Fenster, über welches der Trader seinen aktuellen Depot- bzw. Wertpapierbestand vor Augen geführt bekommt, inklusive der jeweiligen Stopp-Kurse offener Positionen. Das Fenster links unten liefert aktuelle Kontostandsinformationen, rechts daneben sind die Tagescharts von zwei weiteren gehandelten Aktienwerten angezeigt. Insgesamt hält dieser Trader somit zum Zeitpunkt parallel den Verlauf vier verschiedener Wertpapierkurse, in denen er offene Positionen unterhält, unter fortlaufender Beobachtung.

Auf weiteren Bildschirmen werden am Trader-Arbeitsplatz neben E-Mail- und Chat-Programmen für gewöhnlich Nachrichten und Kursinformationen externer Informationsdienste wie z.B. Thomson Reuters oder Bloomberg angezeigt. Externe Nachrichtendienste haben ihr Leistungsspektrum in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet (vgl. u.a. Segberg, 2007). Informationen, im Wertpapierhandel zumeist verstanden als die letzte zusätzliche Wissens-einheit in Form einer Nachricht oder einer Neuigkeit (Behrens, 1997), haben aufgrund der

hohen Verarbeitungsgeschwindigkeit auf Wertpapiermärkten i.d.R. nur dann einen ausnutzbaren Wert, wenn sie hochaktuell sind.

Vor allem aus diesem Grund bietet etwa der Informationsdienstleister Thomson Reuters für professionelle Wertpapierhändler seinen integrierten Hochgeschwindigkeits-, Informations- und Transaktionsservice „Reuters 3000 Xtra“ an (s. Abb. 3-9), der neben Echtzeit-Kursen von mehr als 160 weltweiten Handelsplätzen (A) auch Echtzeit-Nachrichten (allein mehr als 5.000 Unternehmensmeldungen täglich) im zumeist komprimierten Newstickerformat (B) anbietet. Dabei werden von Reuters Nachrichten mit den für den Händler relevanten Wertpapieren verknüpft. (So sind etwa in Abb. 3-9 Nachrichten, welche die durch den Trader im Fenster A ausgewählte HSBC-Aktie betreffen, in Fenster B gesondert hervorgehoben.) Darüber hinaus gewährt die Reuters-Plattform bei Bedarf („on demand“) auch einen direkten Zugriff auf Nachrichtenarchive und Online-Datenbanken mit historischen Kursen und Wirtschaftskennzahlen, die einen sekundenschnellen Rückgriff auf Daten aus vergangenen Jahrzehnten erlauben. Eine integrierte Analysesoftware stellt tagesaktuelle Daten u.a. grafisch dar und verknüpft diese dabei auch automatisch mit Archivdaten und stellt die Auswertungsergebnisse auf Abruf ebenfalls auf dem Monitor dar (C).

Die Anzeigemodi sind variabel einstellbar, damit die Daten beliebig fein heruntergebrochen werden können: Vom allgemeinen Überblick über die aktuelle Lage an den Weltfinanzmärkten ausgehend kann sich bei Bedarf bis hin zu Detailinformationen einzelner Wertpapiere heranzoomt werden. Die angezeigten Quotes (Angebots- und Nachfragekurse einzelner Wertpapiere) sind mit entsprechenden Ausführungsoptionen hinterlegt (D), sodass das betreffende Wertpapier nicht erst wieder im eigenen Handelssystem herausgesucht werden muss, sondern auch über die Reuters-Plattform in Sekundenschnelle per Mausklick auf einen der angezeigten Werte gehandelt werden kann. Die parallele Zurverfügungstellung von marktendogenen und Research-Daten sowie der Echtzeit-Kommunikationskanal Reuters-Messaging, mit dem eine Vielzahl von Wertpapierhändlern und andere Finanzintermediäre untereinander kommunizieren, sind weitere integrierte Funktionalitäten von Reuters 3000 Xtra. Diese können, wie in Abb. 3-9 exemplarisch dargestellt, auch auf einem einzigen Monitor angezeigt werden (vgl. Thomson Reuters, 2009).

Abbildung 3-9: Screenshot eines Reuters-Terminals mit Reuters 3000 Xtra, (Quelle: The Hong Kong University of Science and Technology Library, <http://library.ust.hk/info/db/reuters.html>, Stand: 16.03. 2010)



Da in der Regel mehrere TFT-Monitore pro Trader-Arbeitsplatz angeordnet sind sowie darüber hinaus sich oftmals großflächige Projektionsbildschirme für Nachrichtensendungen und Live-Übertragungen (bei gleichzeitiger Einblendung von Weltzeiten, Laufschriften oder Videokonferenzen) an zentralen Punkten im Handelsraum über den Köpfen der Trader befinden (s. Abb. 3-10), können die Handelssysteme der Trader neben der Abgabe von optischen Signalen (Blinken, farbliche Hervorhebung) auch zusätzlich auf akustische Signalgebung (Warn-töne) eingestellt werden. Die programmierbaren akustischen Alarmsysteme sollen helfen, die Aufmerksamkeit des Traders auf für sein aktuelles Handelsgeschäft relevante Vorgänge zu lenken (vgl. Eckstein, 2003).

Wie verdeutlicht werden konnte, liegt der Schwerpunkt der Informationsaufnahme von Wertpapierhändlern im visuellen Bereich. Dabei müssen die gleichzeitig bzw. kurz hintereinander angezeigten Informationen mit Relevanz für das Handelsgeschäft, welche i.d.R. auf mehreren Bildschirmen pro Arbeitsplatz erscheinen, relativ zeitnah aufgenommen werden, da die angezeigten Informationen rasch von neu hinzukommenden überlagert werden und im Zeitverlauf an Aktualität verlieren. Dadurch büßen sie ihren Wert als Handlungsgrundlage für das Agieren am Markt zunehmend ein.

Abbildung 3-10: Trading Floor mit Wertpapierhändler-Arbeitsplätzen in Frankfurt a.M.¹³

Dem scheinbar grenzenlosen Datenstrom, der sich dem Trader anbietet, stehen zunächst seine physischen Grenzen gegenüber. So beträgt etwa der Bereich der Netzhaut, in welchem ein scharfes Sehen möglich ist, im sog. gelben Fleck, lediglich 1 bis 1,5 Grad. Durch gezielte Blicksprünge (Sakkaden) in Verbindung mit erneuter Schärfereinstellung der Augenlinse (Akkommodation) lässt sich scharfes Sehen zeitnah auf das gesamte Blickfeld, d.h. auf die Gesamtheit der mit bewegten Augen und unbewegtem Kopf fixierbaren Punkte ausweiten. Die maximale Größe des Blickfeldes beträgt hierbei ca. 60 Grad nach links und rechts sowie ca. 40 Grad nach oben und unten. Über das Blickfeld hinaus können im Gesichtsfeld befindliche Bewegungen wahrgenommen werden. Das Gesichtsfeld wird dabei durch denjenigen Ausschnitt der Umwelt definiert, der sich auf der Netzhaut eines unbewegten Auges abbilden lässt (vgl. Gratzner, 2009).

Für die erfolgreiche Bewältigung von Informationsauswahl und Informationsaufnahme unter den genannten Bedingungen ist somit entscheidend, wie ein Informationsangebot, das die menschlichen Verarbeitungskapazitäten um ein Vielfaches übersteigt, derart gehandhabt wer-

¹³ In den ersten drei Stockwerken des Estrella-Handelsgebäudes in Frankfurt am Main befinden sich jeweils 2.100qm große und 5m hohe Großraumbüros mit jeweils ca. 500 überwiegend Händler-Arbeitsplätzen. An den Stirnseiten der Trading-Floors befinden sich Projektionseinheiten bestehend aus jeweils 3 x 125 Zoll nahezu steglos miteinander verbundenen Rückprojektionsscheiben, die mit einem Neigungswinkel von ca. 15 Grad eine gute Sicht auf die Projektionen von jedem Händlerarbeitsplatz aus gewähren (vgl. Eckstein, 2003).

den kann, dass die entscheidungsrelevanten Informationen in einer angemessenen Zeit bzw. in der zur Verfügung stehenden Zeitspanne erkannt und aufgenommen werden können. Angesichts der permanenten Diskrepanz zwischen Informationsangebot und kognitiven Verarbeitungskapazitäten im Arbeitsalltag von Wertpapierhändlern sind hierbei folglich jene psychischen Leistungsvoraussetzungen von Bedeutung, von denen begründet angenommen werden kann, dass sie förderlich sind für die Bewältigung derartiger Handlungssituationen.

Die Vielzahl der zumeist über Bildschirmanzeigen an den Arbeitsplätzen von Tradern eintreffenden, potenziell entscheidungsrelevanten Informationen bedürfen zunächst der *Aufmerksamkeit* des Empfängers, um überhaupt wahrgenommen sowie hinsichtlich ihrer Relevanz für aktuelle Handelsaktivitäten eingeordnet zu werden.¹⁴ Da handelsrelevante Themengebiete meist fortlaufend in Echtzeit aktualisiert werden, ist zudem eine anhaltende Ausrichtung der Aufmerksamkeit bzw. eine ausgeprägte *Konzentrationsfähigkeit* erforderlich, um bei entscheidungsrelevanten Entwicklungen stets zeitnah auf dem neuesten Stand zu bleiben. Darüber hinaus erfolgt durch ein anhaltend hohes Konzentrationsniveau ein Ausblenden irrelevanter Umgebungseinflüsse, was gleichzeitig die Gefahr der Ablenkung reduzieren hilft, so dass die für die Auswahl und Aufnahme von Informationen vorhandenen kognitiven Verarbeitungskapazitäten möglichst uneingeschränkt für aufgabenrelevante Themen eingesetzt werden können. Jedoch führen die durch fortlaufende Aufnahme von neuen Informationen bedingten Unterbrechungen häufig dazu, dass sich Wertpapierhändler nicht über einen längeren Zeitraum auf die Bearbeitung einer einzelnen Aufgabe konzentrieren können (vgl. Moser, et al, 2002). Dies macht ein paralleles Abarbeiten gleich mehrerer Aufgaben erforderlich.

Trader sehen sich in diesem Handlungsabschnitt vor allem mit mengenmäßiger Informationsüberlastung konfrontiert, die zusätzlich noch verschärft wird durch Zeitknappheit und die Notwendigkeit, letztlich allein Entscheidungen treffen zu müssen. Bei mengenmäßiger Informationsüberlastung gilt neueren Ansätzen zufolge weniger das Gedächtnis, sondern vor allem die Aufmerksamkeit als zentrale Beschränkung, da sie z.B. im Vergleich zum Gedächtnis, das u.a. durch externe Datenspeicherung entlastet werden kann, weniger gut substituierbar ist (vgl. u.a. Lindstädt, 1999; Cramme et al., 2009). Zwar kann das Problem der mengenmäßigen Informationsüberlastung grundsätzlich sowohl von der Informationsangebots- als auch von der Verarbeitungsseite her angegangen werden. Da Wertpapierhändler jedoch nicht in der Lage sind, das bestehende Informationsüberangebot am Markt einzuschränken, kann händlerseitig eine vertretbare Lösung nur durch eine Anpassung individueller Bewältigungsansätze bzw. Verarbeitungsstrategien erreicht werden.

¹⁴ zum Thema „Wahrnehmung und Arbeitshandeln“ vgl. Heuer (2010)

Der Umstand, dass eine Vielzahl unterschiedlicher Nachrichteninhalte Einfluss auf den Kursverlauf von Wertpapieren haben kann, erfordert von Wertpapierhändlern ebenso eine ausgeprägte *Flexibilität*, um sich immer wieder neu auf aktualisierte Nachrichteninhalte und neue marktrelevante Themen ausrichten zu können. Dies schließt die Bereitschaft und die Fähigkeit mit ein, in kürzester Zeit auch unerwartete oder erwartungskonträre Informationen wahr- bzw. aufzunehmen. Ebenso verlangt die ständig neu vorzunehmende Priorisierung von den in unregelmäßigen Abständen durch IKT übermittelten Aufgaben (vgl. Moser et al., 2002) insbesondere eine flexible und vorausschauende Arbeitsweise. Aber auch der hohe Innovationsdruck bei der Mediennutzung im Wertpapierhandel fordert von den Wertpapierhändlern regelmäßig neue Anpassungsleistungen, um den sich verändernden Arbeitsbedingungen zu entsprechen.¹⁵

Der bestehende Wettbewerb unter Wertpapierhändlern als konkurrierende Anbieter von Finanzdienstleistungen ist ebenfalls als ein weiterer wichtiger Beweggrund dafür anzusehen, einen möglichst frühzeitigen Zugriff auf handelsrelevante Informationen zu erhalten. Durch einen schnelleren Zugang zu Informationen können insbesondere im börslichen Bereich Wettbewerbsvorteile entstehen, da hier anstelle des Prinzips der Knappheit physischer Güter vor allem das Prinzip der Wissensasymmetrie regiert: Wirklich nützliche Information in kompetitiven Spielen ist nur Wissen, über das A verfügt, B jedoch nicht“ (vgl. Eichmann, 2000). Vor diesem Hintergrund kann eine ausgeprägte *Wettbewerbsorientierung* als ein Persönlichkeitsmerkmal angesehen werden, das Wertpapierhändlern hilft, bei der Ausführung der beruflichen Tätigkeit unter permanentem Wettbewerbsdruck zu bestehen. Bei der Auswahl und Aufnahme von Informationen kann dies etwa in der Bereitschaft seinen Ausdruck finden, sich dem Wettbewerb um den frühestmöglichen Zugriff auf entscheidungsrelevante Informationen täglich neu zu stellen oder aber auch, aus Wettbewerbsgründen ein möglichst günstiges Aufwand-Nutzen-Verhältnis bei der Informationsbeschaffung zu wahren.

3.2.2 Anforderungsklasse „Informationsverarbeitung“

Die durch Wertpapierhändler aufgenommenen Informationen bedürfen in der Regel zunächst der gezielten Verarbeitung, um als Handlungs- und Entscheidungsgrundlage in konkreten Handelssituationen verwendet werden zu können. Bedingt durch die Begrenztheit der menschlichen Informationsverarbeitungskapazitäten (u.a. Gigerenzer und Gaissmaier, 2006), die im Wertpapierhandel vorherrschende Zeitknappheit sowie die Dynamik des Marktgeschehens (Schwager, 2003; Oberlechner, 2004), sind hierbei gerade diejenigen Personenmerkmale

¹⁵ Zum Thema „Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft angesichts des Wandels der Arbeit“ vgl. Blickle & Schneider (2010).

von Bedeutung, mit deren Hilfe die spezifischen Anforderungen dieses Handlungsabschnittes unter den benannten Umständen angemessen bewältigt werden können.

Aufgrund mehrerer zeitgleich bestehender Handlungsoptionen und der damit zusammenhängenden Vielzahl potenziell entscheidungsrelevanter Informationen, aber auch aufgrund des bestehenden Wettbewerbs bietet sich für Trader die Inanspruchnahme von Diensten interner und externer Informations(verarbeitungs)intermediäre an (vgl. u.a. Löffler, 1999). Diese sind vor allem aufgrund von Spezialisierungsvorteilen, z.B. durch Mehrfachverwendung von Informationen und Kenntnissen, zu einer vergleichsweise effizienteren Informationsverarbeitung als einzelne Wertpapierhändler fähig. Auf diese Weise wird es Wertpapierhändlern ermöglicht, mit Hilfe von auf Spezialisierung basierenden Informationsvorsprüngen Überrenditen zu erzielen, ohne dafür selbst die zeitaufwändige Aneignung und Verarbeitung von Spezialwissen betreiben zu müssen. Grundsätzlich könnten einschlägige Spezialisierungsvorteile zwar auch durch Wertpapierhändler selbst aufgebaut werden, jedoch würde die mangelnde Vielfalt an Wissen zu entsprechend einseitigen Handelsentscheidungen führen, was wiederum den Verlust von risikomindernden Diversifizierungsvorteilen zur Folge hätte (vgl. Hax, 1998).

Die Arbeitsergebnisse von Informationsintermediären sind vor allem aus den o.g. Gründen für Wertpapierhändler oftmals unentbehrlich. Da derartige Resultate jedoch ebenfalls „nur“ Informationen darstellen, tragen sie, absolut betrachtet, zu einer Vergrößerung des Informationsangebotes bei, mit dem sich Wertpapierhändler konfrontiert sehen. Das Vorliegen von (z.T. divergierenden) Kauf- und Verkaufsempfehlungen entbindet einen Wertpapierhändler somit nicht davon, durch eine selbstständige Verarbeitung von Informationen *denkend* eikb eigene entscheidungs- und handlungsleitende „Marktmeinung“ zu entwickeln – und sei bp nur, um im Ergebnis eine unverbindliche Analystenempfehlung als eigene Entscheidung ar kdp* und Handlungsgrundlage begründet heranzuziehen.

Eine entwickelte *Denkfähigkeit* kann als die grundlegende Voraussetzung für eine eigenständige Verarbeitung von Informationen angesehen werden (vgl. dazu v.a. Dörner, 2004; Hagmayer & Waldmann, 2006; Knauff, 2006; Gigerenzer & Gaissmaier, 2006). Da im Wertpapierhandel für gewöhnlich eine Vielzahl von Informationen unter Zeitknappheit zu verarbeiten ist, können kognitiven Selektions- und Vereinfachungsstrategien hilfreiche Eigenschaften bei der Entlastung kognitiver und zeitlicher Ressourcen zugesprochen werden. Heuristische Informationsverarbeitungsstrategien ermöglichen es, die in einem Problemfeld enthaltenen Informationen derart zu reduzieren, dass sie der menschlichen Informationsverarbeitungskapazität gerecht werden (vgl. u.a. Hussy, 1998; Goldstein & Gigerenzer, 2002; Serwe & Frings, 2006). Auch im Falle des Nichterkennens von optimalen Lösungswegen sind Tra-

der nicht zum Scheitern verurteilt. Die Frage lautet in diesen Fällen vielmehr: Existiert eine intelligente Heuristik, die zwar zu einer mathematisch suboptimalen, aber immer noch guten Lösung führen kann?

Die Kenntnis einer passenden Heuristik entbindet den Wertpapierhändler jedoch nicht von der Aufgabe, durch folgerichtiges Denken (vgl. Dörner, 2004; Knauff, 2006) – das möglichst widerspruchsfrei bzw. ohne Irrtümer unter gezielter Verwendung bereits bekannter Strukturen von Informationsbeziehungen vollzogen werden sollte – neue, entscheidungsrelevante Informationen eigenständig zu generieren. Mit Hilfe logischen Denkens können folglich seitens des Wertpapierhändlers Informationsasymmetrien zumindest teilweise abgebaut und durch den sich dadurch vollziehenden Ausbau von Entscheidungsgrundlagen die bestehenden Risiken von Handelsentscheidungen systematisch verringert werden.

3.2.3 Anforderungsklasse „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“

Die zuvor erörterte Auswahl, Aufnahme und Verarbeitung von Informationen im Wertpapierhandel stellen wesentliche Voraussetzungen dar für das weithin als eigentliche Tätigkeit von Wertpapierhändlern wahrgenommene Agieren im Sinne des Entscheidens für bzw. des Umsetzens von Handlungen an den Finanzmärkten.

Ein zeitnahes und zugleich zielorientiertes Treffen und Umsetzen von Entscheidungen ist im Wertpapierhandel von Bedeutung, vor allem wegen der regelmäßig äußerst knapp ausfallenden Entscheidungs- und Handlungskorridore, innerhalb derer Gewinne erwirtschaftet werden können (vgl. Oberlechner, 2004; Fenton-O’Creevy et al., 2005). Die Realisierung eines derartigen Verhaltens wird insbesondere durch eine ausgeprägte prospektive *Handlungsorientierung* (vgl. Kuhl, 2001, 2002) erleichtert. Während etwa Prozesse des Abwägens und Entscheidens eine offene Informationsverarbeitung erfordern, kommt es im Anschluss an eine getroffene Entscheidung darauf an, die gebildete Handlungsabsicht gegen Alternativhandlungen abzuschirmen, was Handlungsorientierten vergleichsweise besser gelingt (Kuhl, 1983). Neben der gezielten Ausrichtung kognitiver Ressourcen auf die Ausführung der beabsichtigten Handlung verschafft auch die für Handlungsorientierte typische Frühzeitigkeit der Entscheidung (vgl. Kuhl, 2001) im weiteren Verlauf der Handlungsfolge wichtige kognitive Freiräume, die für die Umsetzung des geplanten Vorhabens zusätzlich zur Verfügung stehen.

Die im Wertpapierhandel anzutreffende hohe Wettbewerbsintensität kann vor allem auf den Umstand zurückgeführt werden, dass insbesondere Wissensvorsprünge und komparative Zeitvorteile durch einzelne Trader am Markt in materielle Gewinne umgewandelt werden können (und über erfolgsabhängige Bonussysteme auch unmittelbaren Einfluss auf Gehaltsbestandteile von Tradern haben). Dies hat ebenfalls Auswirkungen auf die Entscheidungsfin-

dung und -umsetzung im Wertpapierhandel. Eine ausgeprägte Wettbewerbsorientierung (vgl. Schuler und Prochaska, 2001; Hossiep und Paschen, 2003) findet ihren Ausdruck nicht nur darin, sich frei- und bereitwillig kompetitiven beruflichen Situationen zu stellen, sondern insbesondere auch, erlebte Konkurrenz als (belebende) Herausforderung und nicht als (lähmende) Bedrohung zu wahrzunehmen. Durch diese Tendenz, Konkurrenz als Ansporn und Motivation für eine bessere Entscheidungsfindung und schnellere Umsetzung von Handlungsplänen zu nutzen, qualifiziert sich das Persönlichkeitsmerkmal Wettbewerbsorientierung auch über diesen Handlungsabschnitt als überfachliche Anforderungsdimension der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern.

Das Umsetzen von Entscheidungen, vor allem das Eingehen von Positionen am Markt, eröffnet Wertpapierhändlern nicht nur Gewinnchancen, sondern konfrontiert sie gleichzeitig auch mit dem Risiko des teilweisen oder auch gänzlichen Verlustes des eingesetzten Kapitals. Aufgrund der auftragsbedingten Erfordernis, gezielt Risiken am Markt einzugehen, gehört für Trader sowohl die Risikobereitschaft, als auch die Fähigkeit, die eingegangenen Risiken zu managen, zu den berufstypischen Solltätigkeiten. Beiden Dimensionen kann das Persönlichkeitsmerkmal *Risikodisposition* (Bregelmann, 1989; 1991) zugeordnet werden, da es aufgrund seiner Zweidimensionalität in der Lage ist, sowohl die Dimension Risiko als auch die Dimension Kontrolle zu erfassen. Das persönliche Risikoverhalten eines Traders setzt sich demnach zusammen aus seiner grundsätzlichen Einstellung gegenüber Risiken und aus seiner Motivation und Fähigkeit, Risiken einzuschätzen und zu kontrollieren.

Neben Risiken, die unmittelbar aus dem Eingehen von Positionen am Markt resultieren, bestehen aufgrund des Zeitdrucks bei der Umsetzung von Handelsgeschäften in Verbindung mit der z.T. sekundenschnellen Ausführung computerbasierter Trades auch Gefahren hinsichtlich sog. „Fehltrades“ (vgl. Oberlechner, 2004), die auf Irrtümer bzw. fehlerhafte Eingaben in Handelssysteme zurückführbar sind. Hier kommt es darauf an, trotz des bestehenden Zeitdrucks mit der notwendigen Sorgfalt bzw. *Gewissenhaftigkeit* (vgl. Hossiep und Paschen, 2003) Handelsgeschäfte zur Ausführung zu bringen, um derartige Verlustpotenziale zu minimieren. So können etwa übersehene Details bei der Handlungsausführung durch verinnerlichte Prüfroutinen noch rechtzeitig unmittelbar vor dem Abschluss von Handelsgeschäften aufgedeckt werden (z.B. werden telefonisch übermittelte Handelsaufträge durch den entgegennehmenden Trader wiederholt). Die aufgezeigten Handelsbedingungen sowie die gravierenden wirtschaftlichen Auswirkungen, die kleine Fehler bei der Handlungsausführung am Wertpapiermarkt zur Folge haben können, machen deutlich, dass für das berufliche Agieren von Tradern eine ausgeprägte Gewissenhaftigkeit unabdingbar ist. Eine vergleichsweise geringe Ausprägung dieses Persönlichkeitsmerkmals bei den Tätigkeitsausführenden stellt folglich ein zusätzliches Risiko- bzw. Verlustpotenzial beim Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel dar.

3.2.4 Anforderungsklasse „Problemlösen in komplexen Situationen“

Der Arbeitsauftrag im Wertpapierhandel weist samt seinen aufgezeigten Erfüllungsbedingungen gleich mehrere Merkmale auf, welche ihn als komplexe Problemlösesituation (vgl. v.a. Dörner, 1980, 2004; Putz-Osterloh, 1981; Funke, 2006) kennzeichnen. Dazu zählen vor allem die Komplexität von Handelsentscheidungen, die weltweite Vernetztheit von Teilmärkten bzw. Marktteilnehmern, die ausgeprägte Dynamik, mit der sich Entscheidungsgrößen in einer Handelssituationen mitunter verändern können, die streckenweise Intransparenz von Handlungssituationen sowie der Umstand, dass oft mit einer Problemlösung gleich mehreren Zielen (z.B. Ertragsmaximierung bei gleichzeitiger Minimierung von Risiken) entsprochen werden soll.

Informationsverarbeitung durch eine auf das jeweilige Ziel bezogene Neuverknüpfung einzelner Informationen stellt ein entscheidendes Definitionskriterium der *problemlösenden Denkfähigkeit* dar (vgl. Knoblich & Öllinger, 2006). Charakteristisch für ein komplexes Problem ist dabei in erster Linie der Umstand, dass dem Individuum am Anfang noch keine Lösung bekannt ist, wie es den angestrebten Zielzustand erreichen kann. Eine Lösung kann hierbei nicht allein durch „einfachen“ Abruf von Gedächtnisinhalten (z.B. berufliches Erfahrungswissen) erzielt werden, sondern nur durch zusätzliche Denkprozesse, in deren Rahmen das spezielle Problemlösewissen erst durch eine zielbezogene Neuverknüpfung einzelner Informationen generiert werden muss (vgl. u.a. Köster, 1994; Hussy, 1998). Zwar unterstützt und verbessert künstliche Intelligenz (z.B. die z.T. hochkomplexen Algorithmen automatisierter Handelssysteme) nachweislich auch im Wertpapierhandel verschiedene Stadien eines komplexen Problemlöseprozesses, angefangen von der Problemstrukturierung über die Ideensammlung bis hin zur Entscheidungsfindung (vgl. Boos, 2000; Schmid, 2006). Dennoch verbleiben zentrale Anforderungsschwerpunkte des Problemlösens in komplexen Situationen bei den handelnden Personen selbst. Hierzu zählen etwa der Umgang mit Zielen und Informationen, mit Modellen und Zeit, aber auch eine angemessene Dosierung von Maßnahmen (vgl. v.a. Dörner, 2004).

Aufgrund der hohen Komplexität und Dynamik des Marktgeschehens bei gleichzeitiger Variantenvielfalt gleichartig gelagerter komplexer Problemsituationen im Wertpapierhandel bedarf es darüber hinaus der Fähigkeit, sich vergleichsweise leicht auf wechselnde Bedingungen bzw. unvorhergesehene Veränderungen einstellen zu können. Problemlösen in komplexen Handelssituationen wird demzufolge auch durch eine überdurchschnittlich ausgeprägte *Flexibilität* (vgl. Hossiep und Paschen, 2003) der Tätigkeitsausführenden erleichtert, die es ihnen ermöglicht, sich auf verändernde Probleme rasch und leicht einzustellen.

Zwar spielen sich die kognitiven Prozesse des Problemlösens ausschließlich im Kopf ab, jedoch sollte dieser Fakt nicht darüber hinwegtäuschen, dass Personen auch für das Problemlösen in den meisten Fällen auf Interaktionen mit ihrer Umwelt angewiesen sind (vgl. Funke, 1990, 2006). Im Wertpapierhandel findet diese sowohl unmittelbar als auch IKT-vermittelt mit anderen Marktteilnehmern, Kunden und Händlerkollegen statt. Auf die ableitbaren überfachlichen Anforderungen, die dem Verhaltensbereich „Kommunikation“ zugrunde liegen, wird im nachfolgenden Abschnitt näher eingegangen.

3.2.5 Anforderungsklasse „Kommunikation“

Wegen der hohen Wettbewerbsintensität auf Wertpapiermärkten bei gleichzeitig asymmetrischer Informationsverteilung sowie einem variierenden Wahrheitsgehalt von Informationen bedarf es seitens der Wertpapierhändler über die frei zugänglichen Informationen hinaus regelmäßig weitergehender Bemühungen, um einen möglichst frühzeitigen Zugang zu neuesten Informationen zu erhalten. Da es sich hierbei erfahrungsgemäß um Informationen handelt, die häufig noch nicht einmal publiziert worden sind, kommt es hierbei insbesondere auf eine ausgeprägte *Kontaktfähigkeit* (vgl. auch nachf. Hossiep und Paschen, 2003) an, welche Tradern regelmäßig einen leichteren Zugang zu informierteren Kreisen ermöglicht. Dabei sollte es den Stelleninhabern keinerlei Schwierigkeiten bereiten, auf andere, insbesondere unbekannte Personen zuzugehen und ein Netzwerk aus persönlichen Beziehungen aufzubauen und zu pflegen. Eine grundsätzliche Offenheit für den persönlichen Austausch sowie eine große Sicherheit und Unbefangenheit im Umgang mit anderen sollen es ihnen erleichtern, für unterschiedliche Probleme jeweils den geeigneten Ansprechpartner zu finden und dadurch frühzeitigen Zugriff auf neueste Informationen zu erhalten. Aber auch die Anbahnung und Aufrechterhaltung von Kundenbeziehungen wird erfahrungsgemäß durch eine ausgeprägte Kontaktfähigkeit erleichtert. Durch die Nähe zu ihren Kunden bringen Wertpapierhändler Informationen über deren Handelsabsichten leichter in Erfahrung und können diese bei eigenen Entscheidungen frühzeitig einbeziehen.

Neben der *Frühzeitigkeit* des Zugriffs ist ebenso die *Relevanz* von Informationen für Aktivitäten im Wertpapierhandel von Bedeutung. In einer Studie von Cramme et al. (2009) konnte erstmalig gezeigt werden, dass bereits die persönliche Übermittlung von Informationen einen Relevanzfilter darstellt, weshalb bei persönlichen – im Gegensatz zu unpersönlichen – Informationsaktivitäten ein positiver Zusammenhang zwischen dem Grad der Informationsaktivität und der Entscheidungseffizienz besteht. Demnach wird sich im Rahmen persönlicher Informationsaktivitäten der Gewinnung, Bereitstellung und dem Austausch tendenziell relevanterer

Informationen gewidmet. Dies wird darauf zurückgeführt, dass persönlich zu übermittelnde Informationen sorgfältiger selektiert werden und dadurch eine höhere Zweckgebundenheit aufweisen, dass die Kosten persönlicher Kommunikation i.d.R. höher ausfallen und deshalb sorgfältigeren Aufwand-Nutzen-Abwägungen unterliegen und, dass persönliche Informationsaktivitäten weniger rechtfertigenden Charakter haben. Folglich ist eine ausgeprägte Kontaktfähigkeit, die Wertpapierhändlern die Ansprache und den persönlichen Austausch mit informierten Personen erleichtert, nicht nur wegen der Frühzeitigkeit des Informationserhalts für ihren Tätigkeitsvollzug von Bedeutung, sondern auch aufgrund der allgemein höheren Relevanz der auf dem Wege des persönlichen Austausches erhaltenen Informationen.

3.2.6 Anforderungsklasse „Steuerung von Affekten und Emotionen“

Eine wesentliche Bedingung für die möglichst uneingeschränkte Nutzung vorhandener kognitiver Ressourcen besteht in der Aufrechterhaltung von *Emotionaler Stabilität* (vgl. u.a. Eysenck, 1982; Kuhl, 2001; Hossiep und Paschen, 2003). Diese ist im Berufsleben insbesondere immer dann von Bedeutung, wenn die auszuführende Tätigkeit durch kognitive Schwerpunkte gekennzeichnet ist und die für gewöhnlich vorherrschenden Arbeitsbedingungen eine Vielzahl potenzieller Stressoren beinhalten. So kann im Wertpapierhandel etwa durch das permanente Informationsüberangebot einerseits und die begrenzte Zeit zur Prüfung angebotener Informationen andererseits bereits in der Phase der Informationsauswahl und -aufnahme von einer dauerhaft bestehenden Diskrepanz ausgegangen werden, die als potenziell stressend beurteilt werden kann. Aber auch die vielfältigen Handelsrisiken, mit denen sich Trader täglich konfrontiert sehen, die Komplexität und Dynamik des Handelsgeschehens, die vergleichsweise hohe Wettbewerbsintensität und nicht zuletzt auch berufliche Misserfolge sind weitere Beispiele für potenzielle Stressoren im Wertpapierhandelsgeschäft. Stress reduziert jedoch nachweislich die kognitiven Verarbeitungskapazitäten (vgl. Schwarzer, 2000; Zapf und Semmer, 2004), wodurch die Effektivität kognitiver Aktivitäten (etwa durch die für Informationsauswahl und -verarbeitung zusätzlich benötigte Zeit oder durch den vergrößerten Anteil falsch ausgewählter bzw. fehlerhaft verarbeiteter Informationen) herabgesetzt wird. *Emotional stabile* Personen können potenziell stressenden Situationen vor allem ein hohes Maß an Gelassenheit entgegensetzen, die ihnen insbesondere dabei hilft, über Rückschläge und Misserfolge relativ rasch und ohne nachhaltige Beeinträchtigungen hinwegzukommen. Durch die ausgeprägte Fähigkeit emotional stabiler Personen, starke Gefühle in hohem Maße zu kontrollieren, wird ihr Tätigkeitsvollzug durch diese nicht bzw. kaum beeinträchtigt (vgl. Hossiep & Paschen, 2003).

Doch nicht nur Stress, sondern bereits auch die vorherrschende Stimmung hat einen Einfluss darauf, welche Art von Informationen leichter aufgenommen bzw. abgerufen und verarbeitet werden. So fällt nachgewiesenermaßen der Abruf von Gedächtnisinhalten, die mit der eigenen Stimmungslage korrespondieren, leichter. Wegen dieses Einflusses auf die Verfügbarkeit von Gedanken- und Gedächtnisinhalten haben Stimmungen ebenfalls Einfluss auf die diesen Szenarien subjektiv beigemessenen Eintreffenswahrscheinlichkeiten (vgl. Bower, 1981; Blaney, 1986; Abele, 1995; Aronson et al., 2008). Ebenso konnte auch der direkte Rückgriff auf Stimmungen als Informationsquelle für Urteilsprozesse nachgewiesen werden (vgl. Schwarz, 1990). Die besondere Anforderung, mit der sich Wertpapierhändler vor diesem Hintergrund auseinandersetzen haben, dürfte folglich darin zu sehen sein, die Einschätzung des Urteilsgegenstandes von der emotionalen Befindlichkeit zum Urteilszeitpunkt zu trennen (vgl. Schwarz & Bohner, 1990).

Unterschiede in der für die Tätigkeit im Wertpapierhandel erforderlichen Fähigkeit, negative Emotionen selbstgesteuert herabzuregulieren, werden durch das Konstrukt der Handlungsorientierung vs. Lageorientierung nach Misserfolg (Kuhl, 2001) erfasst. Zu stressbedingten Leistungseinbußen bei komplexen Aufgaben kam es Kuhl (2001) zufolge immer dann, wenn Stresserlebnisse eine dauerhafte Erhöhung der negativen Emotionalität verursachen konnten. Da die notwendige Herabregulierung negativer Emotionen bzw. die Stressbewältigungsfähigkeit handlungsorientierten Personen erwiesenermaßen leichter fällt, stellt eine ausgeprägte *Handlungsorientierung* auch aus diesem Abschnitt heraus ein tätigkeitsrelevantes Persönlichkeitsmerkmal von Wertpapierhändlern dar.

3.3 Exkurs: Zum Erfolgsbegriff im Wertpapierhandel

Bevor sich im empirischen Teil mit konkreten positiven und negativen Handlungsfolgen (Erfolgen bzw. Misserfolgen) von Wertpapierhändlern sowie mit der Frage nach deren Bedingungen auseinandergesetzt wird, soll an dieser Stelle zunächst geklärt werden, worum es eigentlich geht, wenn von *beruflichem Erfolg* im Wertpapierhandel die Rede ist.

Obwohl in der Praxis eine Vielzahl verschiedenartiger eignungsdiagnostischer Instrumente im Einsatz ist (vgl. u.a. Schuler, 2000), wird mit ihnen zumeist das eine gemeinsame Ziel verfolgt, den künftigen beruflichen Erfolg von Personen zu prognostizieren. Zwar geht es im wirtschaftlichen Kontext dabei häufig primär um die Vorhersage beruflicher Leistung. Wie nachfolgend jedoch dargelegt wird, stellt die berufliche Leistung nur mehr eine von mehreren möglichen Operationalisierungen des Konstruktes Berufserfolg dar. So wird unter beruflichem Erfolg neben objektiv messbarer Leistung beispielsweise auch subjektiv erlebte Zufrie-

denheit und Sinnerleben (vgl. Schuler, 2000) verstanden (s. Kap. 3.3.2). Dass sich dabei berufliche Leistung, Zufriedenheit und Sinnerleben nicht gegenseitig ausschließen müssen, sondern durchaus sinnvoll miteinander in Verbindung gebracht werden können, belegen beispielsweise Schulers Konzept der Leistungszufriedenheit (2006) oder auch Csikszentmihalyis Flow-Theorie (2000).

Aussagen bzw. Prognosen sowohl zu objektiven als auch zu subjektiven Kriterien des beruflichen Erfolges geschehen dabei meist über eine zunächst getrennte Erfassung und anschließende Überprüfung der Übereinstimmung zwischen Merkmalen der Person und Merkmalen der Umwelt, des sog. Person-Environment-Fits (vgl. dazu ausf. Specht, 2004).

Dass die Vielschichtigkeit des Globalkonstruktes Berufserfolg bei Erhebungen entsprechend zu berücksichtigen ist, zeigen beispielsweise Ergebnisse von Untersuchungen, bei denen es nur zur einseitigen Erhebung von beruflichen Erfolgskriterien gekommen ist. So zeigte sich etwa, dass Frauen weniger erfolgreich sind als Männer, wenn sich in der Untersuchung ausschließlich an objektiven Kriterien wie etwa dem erzielten Gehalt orientiert wurde (vgl. Melamed, 1995). In den nachfolgenden Ausführungen liegt demzufolge eine ganzheitliche Auffassung von Berufserfolg zugrunde, die sowohl objektive (z.B. Einkommenshöhe, Anzahl an Beförderungen) als auch subjektive Kriterien beruflichen Erfolges (z.B. Arbeitszufriedenheit) mit einschließt.

3.3.1 Objektive Kriterien von Berufserfolg im Wertpapierhandel

Objektiven Berufserfolgskriterien, zu denen etwa die erreichte hierarchische Position im Unternehmen, das Gehalt oder aber auch die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter gehören, ist gemein, dass sie sich durch Messbarkeit und Beobachtbarkeit über mehrere beurteilende Personen hinweg für jede berufliche Tätigkeit konkret ermitteln lassen (vgl. u.a. Judge et al., 1995, 1999). Darauf aufbauend können objektive Leistungsziele festgelegt werden, zu denen im Verkaufs- bzw. Handelsbereich insbesondere Umsatz-, Verkaufszahlen und Margenziele gehören (vgl. u.a. Schuler, 2000).

Als problematisch ist jedoch die eingeschränkte Vergleichbarkeit objektiver Leistungsergebnisse anzusehen, wenn es darum geht, derartige Erfolgskriterien fachgebiets-, unternehmens- oder sogar berufsübergreifend zu erfassen und miteinander zu vergleichen. Darüber hinaus wird es mit zunehmender Hierarchiestufe schwieriger, derartige Zahlen einzelnen Personen noch direkt zuordnen zu können. Insbesondere aus datenschutzrechtlichen und wettbewerbstechnischen Gründen sehen Unternehmen regelmäßig von einer Herausgabe von sol-

chen, konkreten Personen zuordbaren Leistungszahlen an unternehmensfremde Personen ab (u.a. Schuler, 2000; Specht, 2004).

Das entscheidende objektive Erfolgskriterium im Wertpapierhandel stellt der durch den Trader erwirtschaftete bzw. dem Trader zugeschriebene, monetär quantifizierbare Gewinn dar. Dieser von jedem Trader angestrebte Zuwachs des eingesetzten Kapitals, der sich aufgrund einzelner Handelsentscheidungen und Marktentwicklungen eingestellt hat, die sog. „winning ratio in trading decisions“ (Oberlechner, 2004, S. 23), zeigt an, in welchem Umfang es in einer bestimmten Zeitspanne zu einer Wertsteigerung der eingesetzten Vermögenswerte gekommen ist. Obwohl die erzielten Handelsgewinne pro Trader problemlos erfasst werden können, besteht die Schwierigkeit in der korrekten Zuschreibung von Erfolgen bzw. Misserfolgen zu ihren eigentlichen Ursachen. Attribuierungsfehler (vgl. u.a. Ross, 1977) sind auch im Wertpapierhandel verbreitet. Handelserfolge schreiben sich Wertpapierhändler häufig ihrem eigenen, gut entwickelten Urteilsvermögen zu, wohingegen die Ursachen von Misserfolgen tendenziell externalisiert werden. Durch falsche Umkehrungen von wahren Aussagen (vgl. Rude, 2000) nach dem Schema „wenn p, dann q“ (Wenn ich ein guter Trader bin, dann werde ich Geld verdienen.) werden so Aussagen vom Typ „q, deshalb p“ (Ich habe Geld verdient, also bin ich ein guter Trader.). Doch nicht nur Misserfolg, sondern auch Erfolg kann im Wertpapierhandel andere, externale Ursachen haben und muss nicht unbedingt auf korrekten Denkprozessen des betreffenden Händlers beruhen. Im umgekehrten Fall bringt es Trader gegenüber Vorgesetzten erfahrungsgemäß weniger in Schwierigkeiten, wenn sie im Verlustfall eine plausible Handelsstrategie vorweisen können, als wenn sich bei einem Trade nichts bzw. Abwegiges gedacht wurde (Fenton-O’Creevy et al., 2005). Bei wiederholter Erfolglosigkeit bzw. laufenden Handelsverlusten scheiden Trader im Regelfall zumeist zwangsläufig in Ermangelung einsetzbarer Vermögenswerte als Marktteilnehmer aus (Geiger, 1990).

Wiederkehrender objektiver Erfolg auf Wertpapiermärkten wird von den Handelshäusern üblicherweise gezielt nach außen hin kommuniziert und dadurch für den Reputationsaufbau zur Neukundengewinnung und Bindung von Bestandskunden verwendet. Dieses systematische Verknüpfen von Handelshaus und fortlaufendem Erfolg soll helfen, den Erfolg aus der „Ecke des Zufälligen“ wegzurücken und ihn als Resultat überlegenen Unternehmenshandelns auf den betreffenden Märkten bzw. Wertpapiersparten darzustellen (vgl. Fenton-O’Creevy et al., 2005).

3.3.2 Subjektive Kriterien von Berufserfolg im Wertpapierhandel

Da sich einzelne Kriterien immer nur auf Teilaspekte von Berufserfolg beziehen, kommt es folglich darauf an, möglichst alle Erfolgskriterien zu berücksichtigen, wenn es darum geht,

das gesamte Spektrum beruflichen Erfolges weitestgehend vollständig zu erfassen. Dafür sind, neben objektiv bestimmbareren Leistungsmaßen insbesondere auch subjektive Maße des Befindens zu berücksichtigen (vgl. Schuler, 2000). Häufig wird jedoch übersehen, dass auch die subjektiven bzw. „weichen“ Kriterien, wie z.B. die erlebte Zufriedenheit mit der ausgeführten Tätigkeit, bedeutsame Facetten des beruflichen Erfolges darstellen (vgl. u.a. Schuler, 1991; v. Rosenstiel, 2001).

Dementsprechend werden auch subjektive Erfolgskriterien im Rahmen von Untersuchungen erforscht. So erfassen beispielsweise Judge et al. (1999) über acht Skalen u.a. die erlebte Zufriedenheit hinsichtlich der Übereinstimmung eigener Interessen mit den Arbeitsinhalten, mit den Kollegen am Arbeitsplatz oder etwa auch hinsichtlich der allgemeinen Anerkennung, die dem ausgeübten Beruf gezollt wird.¹⁶ Für eine Erfassung subjektiven beruflichen Erfolges wurden im Rahmen einer weiteren Studie die acht Items von Judge et al. (1999) durch Specht (2004) um sechs weitere ergänzt. Hierbei handelt es sich um die Zufriedenheit mit der Berufswahl, dem Arbeits- und Betriebsklima, mit derzeitigen Position im Unternehmen, den unternehmensintern angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Zufriedenheit mit dem erreichten Qualifikationsniveau.

Hinsichtlich der erfassten subjektiven Erfolgskriterien im Bereich des Wertpapierhandels wird auf die entsprechenden Auswertungen im empirischen Teil (Kap. 5.1.1 und 5.1.3) verwiesen. Je vielfältiger die in den Trader-Befragungen benannten subjektiven Erfolgskriterien sind, desto größeren Anspruch auf Vollständigkeit sollte die Auflistung erfolgskritischer Verhaltensweisen bzw. ein entsprechend daraus abgeleitetes Anforderungsprofil erheben können. Vor der Ergebnisauswertung steht jedoch zunächst die Ableitung von konkreten Forschungsfragen sowie die empirische Umsetzung des Forschungsvorhabens im Mittelpunkt des Interesses.

¹⁶ 1) Satisfaction with income, 2) satisfaction with degree to which work involves interests, 3) satisfaction with co workers, 4) satisfaction with use of skills and abilities, 5) satisfaction with supervision, 6) satisfaction with respect that others give to the job, 7) satisfaction with ability to develop ideas on job, 8) satisfaction with job security (vgl. Judge et al., 1999).

4 Forschungsfragen und empirische Umsetzung

4.1 Ableitung von Forschungsfragen

Mittels der im theoretischen Teil erstellten Auftrags- und Bedingungsanalyse der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern konnten berufstypische Soll-Tätigkeiten herausgearbeitet sowie korrespondierenden überfachlichen Anforderungen begründet zugeordnet werden (s. Kap. 3.2). Durch diese Herangehensweise war es zwar möglich, tätigkeitsrelevante Anforderungen des Trader-Berufes zu generieren, jedoch konnten darüber hinaus weder Aussagen zur Erfolgskritikalität der ermittelten Anforderungen, noch Antworten auf die Frage gefunden werden, welche konkreten Verhaltensweisen bei der Ausübung des Trader-Berufes als erfolgskritisch einzustufen sind bzw. wie man mit den abgeleiteten überfachlichen Anforderungen konkret umzugehen hat, damit man in diesem Beruf erfolgreich ist. Da für die Erstellung eines psychologischen Anforderungsprofils jedoch gerade erfolgskritische Eigenschaften von Interesse sind, diese aber nicht auf direktem Wege erfasst werden können, ist zunächst die Erhebung erfolgskritischer Trader-Verhaltensweisen (erfolgskritische Ist-Tätigkeiten) erforderlich. Die erste Forschungsfrage lautet daher wie folgt:

- 1) *Welche konkreten Verhaltensweisen liegen beruflichen Erfolgen bzw. Misserfolgen von Wertpapierhändlern zugrunde und sind demzufolge als erfolgskritische Verhaltensweisen bei der Tätigkeitsausführung im Wertpapierhandel anzusehen?*

Im Zusammenhang mit der praktischen Durchführung einer derartigen Untersuchung ergibt sich folgende Fragestellung zur konkreten Erhebungsmethodik:

Welche Herangehensweise bzw. welches verhaltensbezogene Analyseverfahren stellt sich als geeignet dar für die Erfassung von erfolgskritischen Verhaltensweisen der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern?

Obwohl zunächst Daten auf der Verhaltensebene interessieren, zielt die personenbezogene Anforderungsanalyse der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern letztlich auf die Erfassung zugrunde liegender erfolgskritischer Eigenschaften ab. Sind konkrete Verhaltensweisen von Wertpapierhändlern mit erkennbar erfolgskritischem Bezug valide und reliabel ermittelt worden, kann im Folgeschritt – analog des Vorgehens im theoretischen Teil – nach Persönlichkeitseigenschaften und anderen korrespondierenden Merkmalen der Person gefragt

werden. Begründete Schlüsse von konkretem Verhalten auf zugrunde liegende Eigenschaften sind möglich, da beide Ebenen, die Verhaltens- und Eigenschaftsebene, weniger als grundsätzlich Verschiedenes sondern vielmehr als „unterschiedliche Abstraktionen des gleichen Phänomenbereichs“ (Schuler, 2002, S. 131) aufgefasst werden können. Die zweite Forschungsfrage lautet daher wie folgt:

- 2) *Welche erfolgskritischen Personenmerkmale können aus den zuvor erfassten, erfolgskritischen Verhaltensweisen von Wertpapierhändlern begründet abgeleitet werden bzw. liegen diesen zugrunde?*

Im Ergebnis können die ermittelten Einzelanforderungen auf der Eigenschaftsebene zu einem psychologischen Anforderungsprofil der befragten Wertpapierhändler zusammengefasst werden, das wiederum als Ausgangsbasis verwendet werden kann für die Bildung von Hypothesen über erfolgskritische Verhaltensweisen und Personenmerkmale (Anforderungshypothesen) der Trader-Grundgesamtheit. Als erster Hinweis auf eine Verfestigung der abgeleiteten Anforderungshypothesen kann dabei eine überdurchschnittliche Ausprägung der als erfolgskritisch identifizierten Eigenschaften bei den zu befragenden Tradern dienen. Um die bestehenden Ausprägungen der als erfolgskritisch ermittelten Persönlichkeitsmerkmale bei den für die Befragung ausgewählten berufstätigen Wertpapierhändlern zu erfassen, bedarf es eines geeigneten Verfahrens. Zur konkreten Erhebungsmethodik ergibt sich daher die folgende Fragestellung:

Welches eignungsdiagnostische Verfahren bzw. welcher Test bietet sich an, um die individuellen Ausprägungen der für die berufliche Tätigkeit im Wertpapierhandel als erfolgskritisch identifizierten Persönlichkeitsdimensionen zu erfassen?

Erfolgskritische Persönlichkeitsmerkmale sind gerade deshalb von besonderer Relevanz für die Erstellung psychologischer Anforderungsprofile, da Unterschiede im Verhalten und Erleben von Personen i.d.R. auf eine begrenzte Anzahl derartiger Eigenschaftsdimensionen zurückgeführt werden können (Böck, 2006) und diese nicht bzw. kaum durch gezieltes Training verbessert werden können. Vielmehr ist bei Persönlichkeitseigenschaften mit hoher zeitlicher, transsituativer Stabilität zu rechnen (Schuler, 2000), weshalb sie auch kaum Ansätze für berufs begleitende Entwicklungsmaßnahmen bieten.

Im Anschluss an die Ermittlung eines passenden eignungsdiagnostischen Verfahrens kann in einer weiteren, auf der zweiten Forschungsfrage aufbauenden Fragestellung nach den individuellen Ausprägungen erfolgsrelevanter Persönlichkeitseigenschaften bei den für die Untersuchung ausgewählten Wertpapierhändlern gefragt werden:

- 3) *Wie ausgeprägt sind die für die berufliche Tätigkeit im Wertpapierhandel ermittelten erfolgskritischen Persönlichkeitseigenschaften bei den zu befragenden Tradern?*

Dem P-E-Fit-Ansatz zufolge (vgl. u.a. Edwards, 2008; Jansen und Kristof-Brown, 2006; Kristof-Brown et al., 2005) sollten Wertpapierhändler umso größere Erfolgsaussichten bei der Tätigkeitsausübung haben, je besser ihr Persönlichkeitsprofil mit dem auf Grundlage von Tätigkeitsanalysen ermittelten Anforderungsprofil für Wertpapierhändler übereinstimmt. Die individuellen Ausprägungen erfolgskritischer tätigkeitsspezifischer Persönlichkeitsmerkmale stellen folglich Prädiktoren dar hinsichtlich des zu erwartenden beruflichen Erfolges von Wertpapierhändlern. Ein auf diese Weise erstelltes Anforderungsprofil gewährleistet im Gegensatz zur Auswahl von Bewerbern nur nach allgemein erfolgsbedingenden Merkmalen (wie z.B. Intelligenz), dass nicht immer die gleichen Bewerber abgelehnt werden und sich dadurch am Arbeitsmarkt ein stabiler Grundstock an Arbeitslosen ohne Chancen auf Beschäftigung herausbildet (Schuler, 2002). In Untersuchungen zur Validität von Persönlichkeitseigenschaften als Prädiktoren für die Vorhersage von beruflichem Erfolg (u.a. Tett et al., 1991) wurden die höchsten Validitäten in Studien erzielt, in denen die eingesetzten Persönlichkeitsmerkmale zuvor auf der Grundlage von Anforderungsanalysen der jeweiligen Tätigkeit gezielt ausgewählt wurden.

4.2 Empirische Umsetzung Teil 1 (CIT - mündliche Befragung)

Der Critical-Incident-Ansatz lässt sich zurückführen auf Veröffentlichungen von Flanagan (u.a. 1954).¹⁷ Die dort erstmalig ausführlich beschriebene Methode der kritischen Ereignisse (The Critical Incident Technique – CIT) basiert auf zehnjährigen Forschungsarbeiten Flanagans und seiner Mitarbeiter. Der Grundgedanke dieser Methode, so Flanagan (1954, S. 327), sei keineswegs neu: „People have been making observations on other people for centuries“. Erste Vorläuferstudien, welche als grundlegend für die Entwicklung der Methode der kritischen Ereignisse anzusehen sind, wurden im Rahmen des Aviation Psychology Program der

¹⁷ Der Aufsatz von Flanagan (1954) zählt zu den meistzitierten Quellen im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie (Sackett, 1994, zitiert nach Anderson & Wilson, 1997).

United States Army Air Forces während des Zweiten Weltkrieges durchgeführt. In einer der ersten Studien (Miller, 1947) fiel beim Auswerten von Berichten über das Versagen von Flugschülern auf, dass viele Entlassungsbegründungen klischee- und stereotypbehaftet waren. Es wurde jedoch auch registriert, dass eine Reihe von Beobachtungen kritischer Verhaltensweisen der betroffenen Flugschüler mit in die Berichte eingeflossen waren. Dies wurde zum Anlass genommen, sich in Folgestudien verstärkt der systematischen Erforschung erfolgskritischer Verhaltensweisen zu widmen.

Die auf diesem Wege entwickelte Methode der kritischen Ereignisse stellt ein Verfahren dar, welches durch die systematische Identifikation und Erfassung erfolgskritischer Verhaltensweisen eine verhaltensbezogene Analyse von Anforderungen ermöglicht. Als erfolgskritisch werden in diesem Zusammenhang alle Verhaltensweisen eingestuft, die einen signifikanten Beitrag zur Erreichung eines bestimmten Ziels leisten. Die Methode zielt somit ab auf die systematische Erfassung von Verhaltensweisen, in denen der Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg eines bedeutenden Teils der zu untersuchenden Tätigkeit begründet liegt. Für die Erhebung entsprechender Verhaltensdaten wird von Flanagan neben der direkten Beobachtung von Stelleninhabern insbesondere deren Befragung empfohlen. Die Stelleninhaber werden dabei als Experten ihres Faches angesehen, als Angehörige einer Gruppe, die über einen exklusiven Zugang zu Informationen hinsichtlich der zu untersuchenden Tätigkeit verfügen. Die Form des Einzelinterviews, durchgeführt von geschulten Interviewern, ist von Flanagan (1954) als die befriedigendste Erhebungsform herausgestellt worden.

4.2.1 Ablauf der mündlichen Befragung

Der Ablauf lässt sich nach Flanagan (1954) in fünf Bereiche unterteilen: Im *ersten Schritt* geht es zunächst um eine funktionale Beschreibung des generellen Ziels der zu untersuchenden Aktivität. Erst das Wissen um den eigentlichen Zweck einer Aktivität ermöglicht eine Beurteilung der Effektivität des gezeigten Verhaltens. Ein und dasselbe Verhalten kann vor diesem Hintergrund sowohl als effektiv als auch als ineffektiv eingeschätzt werden. Dabei handelt es sich bei den geeignetsten Zielbeschreibungen um knapp gehaltene Formulierungen und Schlagwörter, da sie „ein Maximum an Mitteilung mit einem Minimum an möglicher Fehlinterpretation“ verbinden (Flanagan, 1954, S. 337). Infolgedessen besteht die Hauptaufgabe im ersten Abschnitt darin, die vorhandenen Aussagen hinsichtlich des generellen Ziels der betreffenden Aktivität inhaltlich zu verdichten, die verdichteten Einzelaussagen zu einer vorläufigen Aussage zusammenzufassen und die vorläufige Aussage mit Experten dieses Ge-

bietet solange abzustimmen, bis eine durch Experten bestätigte, finale Aussage über das generelle Ziel der betreffenden Aktivität zustande gekommen ist.

Im *zweiten Schritt* geht es neben der Bestimmung der Stichprobe um die Ausrichtung der Aufmerksamkeit der Beobachter bzw. Interviewer auf diejenigen Verhaltensbereiche, die mit hoher Wahrscheinlichkeit als relevant für eine funktionale Beschreibung der zu untersuchenden Aktivität eingestuft werden können. Flanagan (1954, S. 338) betont an dieser Stelle die Bedeutung der Erhebung von „kritischen Ereignissen“, verstanden als extremes Verhalten, welches in herausragend positiver oder negativer Weise mit der Zielerreichung der zu untersuchenden Aktivität in „direktem oder indirektem“ Zusammenhang steht. Für die konkrete Erhebungssituation bedeutet dies, dass der Beobachter bzw. Interviewer jeweils darüber zu entscheiden hat, ob der Zielerreichungsbeitrag eines bestimmten Verhaltens signifikant ist und dieses Verhalten deshalb zur Menge der erfolgskritischen Verhaltensweisen hinzugerechnet werden kann. Dies setzt seitens des Forschers neben entsprechenden Beobachtungs- bzw. Interviewerfahrungen ein Mindestmaß an Vertrautheit hinsichtlich der zu untersuchenden Aktivität voraus. Ein hoher Detailliertheitsgrad der Verhaltensschilderungen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass erfolgskritisches Verhalten als solches erkannt und erfasst wird.

An die Planungs- und Vorbereitungsphase schließt sich ab dem *dritten Schritt* mit der Datenerhebung die Durchführungsphase an. Werden im Rahmen von Interviews erfolgskritische Situationen erhoben, so setzt dies voraus, dass diese von den Befragten umfassend und detailreich erinnert werden können. Eine ausschlaggebende Bedeutung kommt den Interviewfragen zu, da bereits eine geringfügige Abänderung der Fragestellung einen erheblichen Einfluss auf die berichteten Ereignisse haben kann.¹⁸ So induzierte z.B. die Frage „Welches Verhalten des Mitarbeiters verursachte einen signifikanten Produktionsrückgang?“ überwiegend persönlichkeits- und einstellungsbezogene Antworten. Wohingegen durch die Frage „Was hat der Mitarbeiter getan, dass es zu einem signifikanten Produktionsrückgang kam?“ eine deutlich größere Zahl an verhaltensbezogenen Antworten generiert werden konnte (Flanagan, 1954, S. 341). Neben der geforderten zeitlichen Nähe der berichteten Ereignisse zum Erhebungszeitpunkt sowie dem expliziten Verhaltensbezug der Interviewfragen existieren eine Reihe weiterer Verfahrenshinweise, welche die Erhebung von weitestgehend unverzerrtem Datenmaterial sicherstellen sollen, z.B. Vermeidung von Suggestivfragen, Neutralität von Zwischenbemerkungen, Anerkennung der Expertenrolle des Interviewten, Ermutigung des Interviewpartners fortzufahren, wenn ein kritisches Ereignis nur unvollständig bzw. ungenau berichtet wurde (Flanagan, 1954). Während des gesamten Erhebungsvorganges ist deshalb eine Orientierung des Interviewers an den folgenden Kriterien erforderlich:

¹⁸ “The subtle biases involved in the wording of questions (...).” (Flanagan, 1954, S. 341)

- a) Wird tatsächlich das in der Erfolgs- bzw. Misserfolgssituation an den Tag gelegte Verhalten geschildert?
- b) Wird dieses Verhalten ausreichend detailliert und vollständig angegeben?
- c) Kann der Befragte nachvollziehbar begründen, warum er ein bestimmtes Verhalten als erfolgskritisch einschätzt?
- d) Umfasst die Schilderung tatsächlich alle Faktoren, die in dieser Situation eine entscheidende Rolle gespielt haben?

Die Frage nach der Angemessenheit der Stichprobengröße wird von Flanagan (1954, S. 343) als eine „übergreifende Problematik“ der Bereiche Datenerhebung und -auswertung bezeichnet. Hier hat sich der Einsatz des sogenannten *Flanagan-Kriteriums* bewährt, eine fortlaufende Erfassung neu hinzukommender erfolgskritischer Verhaltensweisen unter Berücksichtigung der Zuwachsrate. Gemäß dieses Kriteriums kann die Erhebung von kritischen Ereignissen abgebrochen werden, sobald die Auswertung der letzten 100 erfassten kritischen Ereignisse nicht mehr als zwei bis drei neue erfolgskritische Verhaltensweisen erbracht hat. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass sich die Zuwachsrate der neu hinzukommenden erfolgskritischen Verhaltensweisen mit größer werdender Zahl an erfassten kritischen Ereignissen exponentiell abschwächt. So erbrachte z.B. im Rahmen einer Critical-Incident-Studie zur Analyse der Arbeit von Filialmanagern einer schwedischen Lebensmittelkette (Anderson und Nilsson, 1964) die Klassifikation von zwei Dritteln der rund 1.800 kritischen Ereignisse bereits 95 Prozent der Subkategorien (vgl. Abb. 4-1). Der Flanagan-Ansatz ermöglicht durch dieses flexible Anpassen an die jeweiligen Tätigkeiten eine weitestgehend vollständige Erfassung der zugrunde liegenden erfolgskritischen Verhaltensweisen.¹⁹

Abbildung 4-1: Kumulative prozentuale Verteilung von Subkategorien, CIT-Studie von Andersson und Nilsson (1964) mit 1.847 erhobenen kritischen Ereignissen, aufgeteilt in 5-Prozent-Gruppen

	Gruppen-Nummer						
	1	4	7	10	13	16	20
Prozentsatz (kumuliert)	48,8	81,4	88,4	91,9	94,2	95,3	100

Im Mittelpunkt der Datenauswertung, dem *vierten Schritt*, steht die Systematisierung und Beschreibung der zuvor erhobenen Daten, sodass diese „für eine Vielzahl von praxisnahen Zwe-

¹⁹ “For most purposes (...) a comprehensive statement of requirements that includes nearly all of the different types of critical behaviors [can be established].” (Flanagan, 1954, S. 343)

cken“ verwendet werden können (Flanagan, 1954, S. 344). Hierin liegt die größte Schwierigkeit bei der Anwendung des Critical-Incident-Ansatzes begründet, da neben der erhobenen Datenmenge keine feststehenden, kontextübergreifenden Analyseschritte existieren.²⁰ Zur Aufbereitung der erhobenen Daten gehört die Wahl eines geeigneten, am Zweck der Studie ausgerichteten Bezugsrahmens sowie das induktive Entwickeln eines aussagefähigen Kategoriensystems. Flanagan (1954) räumt jedoch ein, dass dieses Vorgehen mehr subjektiv als objektiv sei und der Erfolg insbesondere deshalb vom Können und der Erfahrung des Auswertenden abhängt.

Im *fünften* und letzten *Schritt* geht es um die Interpretation und Darstellung der gewonnenen Erkenntnisse. Hierbei besteht der Anspruch, zu Aussagen zu gelangen, die nicht nur auf die Stichprobe, sondern auf die jeweilige Grundgesamtheit angewendet werden können (Flanagan, 1954). Um die Wahrscheinlichkeit fehlerhafter Schlussfolgerungen und Generalisierungen zu minimieren, sind die vorangegangenen Handlungsschritte eingehend auf systematische Fehler hin zu überprüfen sowie etwaige Begrenzungen der gezogenen Stichprobe hinsichtlich ihrer Repräsentativität aufzuzeigen.

4.2.2 Zur Güte der Methode der kritischen Ereignisse

Es gehört zum Standard empirischer Forschung, die Qualität der Forschungsergebnisse anhand von Gütekriterien einzuschätzen. Als zwei zentrale Kriterien sind a) die Reliabilität (Genauigkeit – ist der Gegenstand exakt erfasst worden?) und b) die Validität (Gültigkeit – ist das erfasst worden, was zu erfassen beabsichtigt war?) hervorzuheben (Kerlinger, 1975; Lienert, 1969, zitiert nach Mayring, 2002). Liegt den Forschungsergebnissen ein qualitatives Verfahren zugrunde, ist zu berücksichtigen, dass beide Gütekriterien dem quantitativen Denkbereich entstammen. Folglich können diese Kriterien nicht ohne weiteres im qualitativen Bereich angewendet werden. So basiert das Gütekriterium Reliabilität auf einer Modellannahme der klassischen Testtheorie (Fischer, 1974), wonach sich ein Ergebnis zusammensetzt aus dem wahren Wert und dem Messfehler. Dass dieser Messfehler bei einem unbekanntem wahren Wert überhaupt ermittelt werden kann, ist auf Axiome der klassischen Testtheorie zurückzuführen (vgl. Bortz und Döring, 2006, S. 196): „Weichen die Ergebnisse wiederholter Tests voneinander ab (...), so werden hierfür Messfehler verantwortlich gemacht. (...) Je größer (...) der korrelative Zusammenhang zwischen beiden Messwertreihen, um so höher ist der Anteil der systematischen, gemeinsamen Variation der Werte (...). Messwertunterschiede sind dann

²⁰ „(...) the critical incident technique does not consist of a single rigid set of rules (...). Rather it should be thought of as a flexible set of principles which must be modified and adapted to meet the specific situation at hand.“ (Flanagan, 1954, S. 334)

nicht ‚zufällig‘, sondern systematisch; sie gehen auf ‚wahre‘ Merkmalsausprägungen zurück und konstituieren die sog. ‚wahre Varianz‘.“

Gegen eine direkte Übertragung klassischer Reliabilitätsformen wie Retest-Reliabilität, Paralleltest-Reliabilität und innere Konsistenz auf qualitative Verfahren sprechen sowohl Schwachstellen und Grenzen der Reliabilitäts-Konzepte selbst als auch bestimmte Merkmale qualitativer Forschung. Zum ersten Bereich zählen „die begrenzte Trennbarkeit der Fehlervarianzanteile und die eingeschränkte Gültigkeit des Reliabilitätsmodells“, da es nur „für bestimmte Untersuchungsphänomene gilt und referenzpopulationsbezogen ist“ (Steinke, 1999, S. 155). Als kritische Merkmale qualitativer Forschung gelten diesbezüglich die mögliche Instabilität des Untersuchungsphänomens, die induktive Forschungslogik sowie eine nur begrenzt mögliche Standardisierung der Untersuchungsbedingungen (Steinke, 1999).

Eine ähnlich gelagerte Problemsituation ist für das Gütekriterium Validität hinsichtlich der unmittelbaren Anwendbarkeit auf qualitative Verfahren auszumachen. Als erster Gütemaßstab wird im Rahmen der Validität der Vergleich mit Außenkriterien, der sog. *concurrent validity* herangezogen (Mayring, 2002). Dies ist zurückzuführen auf die entscheidende Bedeutung der Validität bei der praktischen Verwendung von Forschungsergebnissen (Legewie, 2007). Demgegenüber wird innerhalb eines Experiments die Gültigkeit von Variablen mithilfe des Konzeptes der internen Validität bestimmt. Es wird ermittelt, inwieweit die unabhängige Variable die Veränderungen der abhängigen Variable verursacht (Lamnek, 2005). Die dafür angestrebte Kontrolle der Untersuchungsbedingungen sowie die Variation einzelner Phänomene und Bedingungen für möglichst eindeutige Erklärungen von Untersuchungsphänomenen sprechen gegen eine direkte Übertragung von Validitätskonzepten auf qualitative Verfahren. Es widerspricht u.a. den Prinzipien der Offenheit, der Gegenstands entfaltung, der Alltagsorientierung sowie der Kontextualität qualitativer Forschung (vgl. Steinke, 1999).

Eine strikte Ablehnung des Reliabilitäts- und Validitätsgedankens im Bereich qualitativer Forschung ist jedoch ebenfalls als problematisch zu betrachten. In diesem Fall würde die Kritik aus der klassisch-szientistischen Richtung greifen, wonach dadurch die methodische Systematik und damit die Absicherung der Erkenntnisse aus dem Bereich qualitativer Forschung weitgehend aufgegeben wird (Lamnek, 1995, zit. nach Groeben & Rustemeyer, 2002). Vielmehr erscheinen „Bemühungen um eine Kriterienreflexion qualitativer Forschungsprozeduren sinnvoll, die den spezifischen Bedingungen dieser Konzeption Rechnung tragen“ (Breuer, 1996, S. 36f.). Die qualitative Forschung muss sich „einerseits von den traditionellen Gütekriterien lösen, sich andererseits aber auf sie beziehen, (...) um die eigene Wissenschaftlichkeit unter Beweis zu stellen“ (Lamnek, 2005, S. 146). In diesem Zusammenhang empfiehlt es

sich, die „Grundgedanken der klassischen Gütekriterien sinngemäß auf qualitative Methoden, z.B. auf Interviews, anzuwenden“ (Legewie, 2007, S. 7).

Zur Absicherung der Qualität von Critical-Incident-Studien schlägt Flanagan (1954), in Orientierung an den o.g. fünf Hauptschritten des Verfahrens, mehrere Maßnahmen vor: Bei der Bestimmung des generellen Ziels der zu untersuchenden Tätigkeit ist Einvernehmen mehrerer ausgewiesener Experten auf dem betreffenden Gebiet hinsichtlich der Relevanz des formulierten Ziels anzustreben. Zur Sicherstellung der Qualität des Datenerhebungsprozesses sollten

- a) alle Beobachter bzw. Interviewer mittels Schulung oder Training auf eine einheitliche Vorgehensweise orientiert werden,
- b) Interviews elektronisch aufgezeichnet und nach entsprechenden Vorgaben einheitlich transkribiert werden,
- c) die zum Einsatz kommenden Interviewfragen im Vorfeld erprobt worden sein,
- d) selbst von geringfügigen Abweichungen von den vorgegebenen Interviewfragen im Leitfaden abgesehen werden,
- e) Suggestivfragen im Anschluss an eine Interviewfrage vermieden werden,
- f) als Richtwert für eine ausreichend große Zahl an Interviews das sog. Flanagan-Kriterium zur Anwendung kommen.

Zur Absicherung der Güte des anschließenden Datenanalyseprozesses empfiehlt Flanagan (1954) die Revision der vorläufigen Kategorien durch andere, unabhängige Personen. Darüber hinaus wurde im Rahmen mehrerer Studien (u.a. Andersson und Nilsson, 1964; Ronan und Latham, 1974; White und Locke, 1981) die Güte der Methode der kritischen Ereignisse beurteilt. Dabei ist im Vergleich zur Ergebnisorientierung quantitativer Gütekriterien eine Prozessorientierung der herangezogenen Gütekriterien erkennbar. Diese Orientierung am Untersuchungsprozess hat sich allgemein als kennzeichnend für Gütekriterien qualitativer Verfahren herausgestellt: „Nicht die Validität sondern die Validierung ist das Ziel“ (Lamnek, 2005, S. 165). In Abbildung 4-2 werden in Anlehnung an Butterfield et al. (2005) Verfahren dargestellt, die zur Absicherung der Güte von Critical-Incident-Daten bis dato zum Einsatz gekommen sind. Die Zuordbarkeit der einzelnen Verfahren zu den Grundgedanken der klassischen Gütemaße Zuverlässigkeit und Gültigkeit lässt erkennen, dass Ansätze klassischer Qualitätskonzepte Eingang gefunden haben in den Bereich qualitativer Forschung. Jedoch in einer anderen Qualität, da sich die Charaktere dieser Konzepte vom messtechnischen zum interpretativ-kommunikativen verändert haben (Lamnek, 2005).

Als Ergebnis ihrer Untersuchungen zur Relevanz, zur Reliabilität des Datenerhebungs- und Kategorisierungsprozesses sowie zur Inhaltsvalidität gelangen Andersson und Nilsson (1964) zu dem Schluss, dass die Daten, die mithilfe der Methode der kritischen Ereignisse erhoben werden, als zuverlässig und valide einzustufen sind.²¹ Entsprechende Studien von Ronan und Latham (1974) zur Inter-Beurteiler-Reliabilität, Intra- und Inter-Beobachter-Reliabilität, Inhaltsvalidität, Relevanz, Konstrukt- und konkurrenten Validität bestätigen die Befunde von Anderson und Nilson (1964). Darüber hinaus wurde nachgewiesen, dass der explizite Verhaltensbezug in der Erhebungsphase eine „adäquate Test-Retest-Reliabilität (Intra-Beobachter)“ zur Folge hat (Ronan & Latham, 1974, S. 61).

Als eine Schwachstelle der Methode bezeichnet Edvardsson (1992, S. 19) den Umstand, dass – wie bei „allen verbalen Methoden“ – der Interviewer die Angaben des Befragten „filtern, ungenau aufnehmen oder unbewusst missverstehen“ kann. Butterfield et al. (2005) heben als ein Ergebnis ihrer Studien negativ hervor, dass insbesondere die Einsatzbreite der Methode zu Inkonsistenzen in der verwendeten Terminologie geführt hat. Auf eine mögliche Unvollständigkeit der mit Hilfe des Critical-Incident-Ansatzes erhobenen Verhaltensdaten wurde mit Bezug auf die ausschließliche Erfassung von außergewöhnlichen Situationen hingewiesen. Demgegenüber wird jedoch argumentiert, dass – vor allem bei komplexeren Tätigkeiten – erst in außergewöhnlichen, nicht alltäglichen Situationen das vorhandene Expertentum auf einem Gebiet deutlich erkennbar wird (Klein, 2000). Ein weiterer Kritikpunkt hinsichtlich der Validität des durch Befragungen erhobenen Datenmaterials zielt ab auf den *Trade-Off* zwischen Zeit und Erinnerung. Bei der taggleichen Befragung werden die erlebten Ereignisse zwar am besten erinnert (Flanagan, 1954), jedoch neben bedeutenden auch häufig unbedeutenden Situationen zu Protokoll gegeben. Bei größer werdenden Abständen zum Befragungszeitpunkt besteht hingegen die Tendenz, dass die Ereignisse nicht mehr bzw. nicht mehr ausreichend detailliert erinnert werden. Wichtige Ereignisse werden jedoch häufiger und besser erinnert (Edvardsson & Roos, 2001). An dieser Stelle sei auch darauf verwiesen, dass durch den Einfluss von nachgelagerten Urteilsprozessen die wahrgenommene Kritikalität erlebter Situationen verändert werden kann (Taylor, 1991).

Zusammenfassend kann die Methode der kritischen Ereignisse als Methode der Wahl angesehen werden, wenn etwas über ein Gebiet herausgefunden werden soll, zu dem bislang kaum bzw. noch keine abgesicherten Erkenntnisse vorliegen (u.a. Bitner et al., 1990). Im Bereich der Arbeits- und Anforderungsanalyse können mit dieser Methode kritische Situationen innerhalb einer Tätigkeit verhaltensbasiert identifiziert werden, anhand derer zugrunde lie-

²¹ “According to the results of the studies reported here on the reliability and validity aspects of the critical incident technique, it would appear justifiable to conclude that information collected by this method is both reliable and valid” (Andersson & Nilsson, 1964, S. 402).

gende erfolgskritische Verhaltensweisen abgeleitet werden können. Die Effektivität dieser Methode im Sinne von „*getting to the root of success and failure in all kinds of tasks*“ (Kunak, 1989, S. 44) konnte bereits in einer Vielzahl von Anwendungen nachgewiesen werden. Als entscheidender Ansatz ist die Fokussierung auf konkretes, erfolgskritisches Verhalten hervorzuheben. Ein Ansatz, so Kunak (1989), der entsprechende Studien überlegen sein lässt im Vergleich zu Untersuchungen, in denen eher allgemeine Erfahrungen, Einstellungen, Standpunkte, Meinungen, Haltungen, Theorien oder Werturteile der Befragten im Mittelpunkt des Interesses stehen. Neben der eher zeitintensiven Beobachtung von Aktivitäten lässt die Methode durch die Erhebungsform der mündlichen Befragung eine Ressourcen schonende Variante der Datenerhebung zu. Die Erhebung von nicht sichtbaren und damit nicht unmittelbar beobachtbaren Prozessen und Aktivitäten wie Denken oder Problemlösen wird darüber hinaus erst durch diesen Ansatz ermöglicht. In diesem Zusammenhang erfüllt der Critical-Incident-Ansatz Kriterien „*for providing valuable, reliable information about cognitive processes*“ (Bitner et al., 1994, S. 97) und kann insbesondere auch aus diesem Grund als geeignet angesehen werden für die Erforschung eines Berufes, der vor allem gekennzeichnet ist durch die Verarbeitung von komplexen, dynamischen Informationen.

Abbildung 4-2: Übersicht über eingesetzte Verfahren zur Reliabilitäts- und Validitätsprüfung von Critical-Incident-Daten (linke Spalte in Anlehnung an Butterfield et al., 2005)

Name und Kurzbeschreibung des Verfahrens	Einordnung des Verfahrens
Unabhängige Generierung kritischer Ereignisse – Erneute, stichprobenartige Generierung von kritischen Ereignissen auf Grundlage des erhobenen Datenmaterials durch eine unabhängige, mit der Methode der kritischen Ereignisse vertraute Person. Ermittlung der erzielten Übereinstimmung mit den durch den Forscher erhobenen kritischen Ereignissen (vgl. Andersson & Nilsson, 1964; Novotny, 1993; Alfonso, 1997).	Zuverlässigkeit qualitativer Verfahren, Übertragung des Retest-Reliabilitätsgedankens i.S.v. „Herstellung (...) intersubjektiver Nachvollziehbarkeit“ (Steinke, 1999, S. 158)
Zuordnung von kritischen Ereignissen zu Kategorien durch unabhängige Beurteiler – Eine unabhängige Person ordnet hierbei 25 Prozent der kritischen Ereignisse erneut den entwickelten vorläufigen Kategorien zu, bei anschließender Ermittlung der erzielten Übereinstimmung mit der ursprünglichen Zuordnung (Flanagan, 1954; Andersson & Nilsson, 1964).	s.o.
Teilnehmer-Zweitbefragung – Routinemäßige Zweitbefragung der Studienteilnehmer zur Bestätigung der generierten Kategorien. Insbesondere wird erfasst, inwieweit die Studienteilnehmer ihre persönlichen Erfahrungen auf dem untersuchten Gebiet durch die entwickelten vorläufigen Kategorien repräsentiert sehen (vgl. Alfonso, 1997; Fontana & Frey, 2000; Maxwell, 1992).	a) s.o. b) <i>Gültigkeit qualitativer Verfahren</i> i.S.v. „kommunikativer Validierung“ (Heinze & Thiemann, 1982, zitiert nach Lamnek, 2005, S. 155)
Ausfindig machen des Punktes, an dem die Datenerhebung für beendet erklärt werden kann – sog. ‘Flanagan-Kriterium’: Empfehlung, bei Erreichen einer Quote von 2-3 neuen kritischen Verhaltensweisen auf die zuletzt erhobenen 100 kritischen Ereignisse, die Datenerhebung abzubrechen (Flanagan, 1954; Woolsey, 1986).	<i>Gültigkeit qualitativer Verfahren</i> , Übertragung des Validitätsgedankens ‚Grad der Genauigkeit‘ [hier: i.S.v. Vollständigkeit], mit dem die Methode die Merkmale erfasst

Gegenprüfung der vorläufigen Kategorien – Die vorläufigen Kategorien werden an mindestens zwei auf dem untersuchten Gebiet ausgewiesene Experten zur Gegenprüfung übermittelt (Eilbert, 1953; Flanagan, 1954; McCormick, 1994; Alfonso, 1997; Barbey, 2000; Butterfield, 2001; Morley, 2003).	Gültigkeit qualitativer Verfahren, Übertragung des Gedankens der „Expertenvalidität“ (u.a. Lamnek, 2005, S. 151)
Interview-Genauigkeit – Überprüfung der Interviewerleistung anhand stichprobenartiger Überprüfung der Interviewaufzeichnungen durch anerkannte Experten auf dem Gebiet der Methode der kritischen Ereignisse (W.A. Borgen, pers. Komm. 14.08.2003, zitiert nach Butterfield et al., 2005).	s.o.
Theoretical Agreement – Erhebung, inwieweit die generierten Kategorien durch entsprechende Angaben in der wissenschaftlichen Literatur gestützt werden. Die fehlende Bestätigung einer Kategorie durch die Fachliteratur weist jedoch nicht zwangsläufig auf eine Fehlerhaftigkeit dieser Kategorie hin (Eilbert, 1953; Maxwell, 1992).	s.o., [hier: i.S.v. Übereinstimmung mit Angaben aus der Fachliteratur]
Konzept der deskriptiven Validität im Bereich qualitativer Forschung – Aufnahme der Interviews mit audiotechnischen Hilfsmitteln. Ausschließliche Arbeit mit den angefertigten Aufnahmen bzw. den transkribierten Interviews, um stets auf den originären Wortlaut des Interviewten zurückgreifen zu können (Maxwell, 1992; Alfonso, 1997).	Gültigkeit qualitativer Verfahren, a) i.S.v. Verlässlichkeit und Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses, sog. „prozedurale Validierung“ (Lamnek, 2005, S. 157f.) b) i.S.v. angemessener Dokumentation als Aspekt der „Prozessqualität“ qualitativer Methoden (Legewie, 2007, S. 12)
Beteiligungsquote – Die Quote wird ermittelt, indem zunächst erhoben wird, wie viele Befragte sich unabhängig voneinander auf die gleiche Art von kritischen Ereignissen bezogen haben. Anschließend wird diese Zahl ins Verhältnis gesetzt zur Gesamtzahl der Befragten (Flanagan, 1954; Borgen & Amundson, 1984).	Gültigkeit qualitativer Verfahren i.S.v. Relevanz für die „Lösung des jeweiligen Praxisproblems“ als Aspekt der „Ergebnisqualität“ qualitativer Methoden (Legewie, 2007, S. 13)

4.3 Empirische Umsetzung Teil 2 (BIP - schriftliche Befragung)

Aufgrund der hohen Bedeutung, die der Persönlichkeit hinsichtlich des Person-Job-Fits zukommt (vgl. u.a. Hossiep, 2007), empfiehlt sich der Einsatz eines Persönlichkeitstests, dessen Skalen einen entsprechenden Bezug zu den Anforderungen der Position aufweisen. Die Ausprägungen der auf Grundlage von zuvor erfassten Tätigkeitsanforderungen des Trader-Berufes ausgewählten erfolgskritischen Persönlichkeitsmerkmale sollen deshalb in der Trader-Befragung ebenfalls erfasst werden. Ziel ist die Verfestigung von Hypothesen nach dem Schema: Persönlichkeitsmerkmal x ist für den Beruf des Wertpapierhändlers, der y erfordert, ein Prädiktor für beruflichen Erfolg.²²

²² Die so entwickelten Hypothesen können die Grundlage bilden für weiterführende Studien auf diesem Gebiet – analog einer Metaanalyse von Barrick und Mount (1991), durch die der Nachweis gelang, dass das Persönlichkeitsmerkmal Extraversion für den Beruf des Handelsvertreters, der zwischenmenschlich-kommunikative Fähigkeiten erfordert, ein valider Prädiktor für den Berufserfolg ist.

Mit dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – BIP (Hossiep und Paschen, 2003a, b, c) liegt ein anwendungsbezogenes Testverfahren zur Erklärung von Verhaltenstendenzen im beruflichen Kontext vor. Das psychometrisch validierte BIP zählt zu den am weitesten verbreiteten deutschsprachigen Persönlichkeitsinventaren (Marcus, 2004) und dient der Erfassung persönlicher Eignungsvoraussetzungen, die sich neben der fachlichen Qualifikation als bedeutsam für den jeweiligen Beruf erwiesen haben. Mittels eines vollstandardisierten Fragebogens wird sowohl das Selbst- als auch das Fremdbild (optional) der Testkandidaten im „Hinblick auf relevante persönlichkeitsorientierte Beschreibungsdimensionen aus dem Berufsleben“ (Hossiep und Paschen, 2003b, S. 14) erfasst. Durch die Mehrdimensionalität des Persönlichkeitsinventars wird „keineswegs unterstellt, dass für eine erfolgreiche Berufstätigkeit alle Dimensionen auf überdurchschnittlich hohem Niveau ausgeprägt sein müssen“ (Hossiep & Paschen, 2003a, S. 5). Vielmehr hängt es vom *Anforderungsprofil der jeweiligen beruflichen Tätigkeit* ab, welche der durch das BIP erfassten Eigenschaften von Bedeutung sind. Dem zugrunde liegenden Person-Job-Fit-Ansatz zufolge können Menschen prinzipiell erfolgreich sein bei der Bewältigung von beruflichen Aufgaben, die ihrer Persönlichkeits- und Fähigkeitsstruktur entsprechen (Hossiep & Paschen, 2003b).

Im Gegensatz zu anderen psychologischen Persönlichkeitstests liegt dem BIP kein dimensionsübergreifendes theoretisches Konzept zugrunde. Vielmehr orientiert sich die Konstruktion, eine Mischform aus kriterienbezogenem und theoriegeleitetem Vorgehen (Marcus, 2004), an praktischen Erfordernissen. So liegen der ersten Auswahl der Dimensionen intensive Literaturrecherchen, die Befragung von Personen aus dem Personalwesen sowie langjährige Erfahrungen des Erstautors auf dem Gebiet der Personalberatung zugrunde. Diese Aktivitäten zielen ab auf die Beantwortung der Frage, „welche psychologischen Dimensionen sich im Rahmen bisheriger Validitätsbefunde als besonders vorhersagestark für beruflichen Erfolg erwiesen haben“ (Hossiep & Paschen, 2003b, S. 12). Insgesamt sind 14 Hauptdimensionen bzw. 210 Items im sechsstufigen Likert-Format in das BIP aufgenommen worden. Darüber hinaus wurden die unipolar definierten Skalen den nicht mit Faktoren höherer Ordnung zu verwechselnden Bereichen *Berufliche Orientierung*, *Arbeitsverhalten*, *Soziale Kompetenzen* und *Psychische Konstitution* zugeordnet. Das pragmatische Konstruktionsprinzip des BIP kann als nachweislich zielführend im eignungsdiagnostischen Kontext angesehen werden, „eine Grundsatzkritik daran erscheint wenig angemessen“ (Marcus, 2004, S. 80).

4.3.1 Ablauf der schriftlichen Befragung

Erfolgreiche Tests im Sinne einer bestmöglichen Nutzung des Potenzials des Bochumer Persönlichkeitsinventars sind an bestimmte *Bedingungen* geknüpft (vgl. Hossiep & Paschen, 2003b). Damit die im Fragebogen beschriebenen Situationen mit hoher Wahrscheinlichkeit zum Erfahrungsbereich der betreffenden Personen gehören, sollten die Teilnehmer älter als 20 Jahre sein sowie über ein Mindestmaß an beruflicher Erfahrung verfügen. Das Verfahren sollte nur dann zum Einsatz kommen, wenn massive Antwortverfälschungen als unwahrscheinlich auszuschließen sind. Weiterhin wird empfohlen, das BIP vollständig durchzuführen, auch wenn einige der Dimensionen für die jeweilige Fragestellung eine geringe bzw. keine Relevanz besitzen. Von einer Teildurchführung des BIP im Rahmen eines Methodenmixes wird jedoch nicht abgeraten.

Am Beginn der *Durchführung* steht die Instruktion der Testkandidaten. Insbesondere ist zu kommunizieren, dass es sich um einen berufsbezogenen psychologischen Fragebogen handelt, dessen Aussagen sich bis auf wenige erkennbare Ausnahmen (z.B. Angaben zum Freizeitverhalten) auf das Verhalten und Erleben im Berufsleben beziehen. Des Weiteren wird die Darlegung der Ziele empfohlen, die mithilfe des Fragebogens erreicht werden sollen. Zur Unterstützung einer wahrheitsgemäßen Beantwortung sollte im Vorfeld darauf hingewiesen werden, dass auf alleiniger Grundlage des Fragebogens keine Entscheidungen getroffen werden, in der Auswertung ein Abgleich mit anderen Informationen erfolgt, die Daten ausschließlich innerhalb der engen Grenzen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwendet werden und dass der Kandidat am ehesten bei einer ehrlichen Bearbeitung von der Ergebnisrückmeldung profitieren kann. Die Bearbeitungszeit des kompletten Tests wird mit einem Durchschnittswert von 45 Minuten angegeben. Zu den Besonderheiten des Tests gehört, dass durch die sechsfache Abstufung der Items dem Teilnehmer eine Bejahung bzw. Verneinung abverlangt wird. Hossiep und Paschen (2003b, S. 24) zufolge konnten „positive Erfahrungen mit diesem Antwortformat gesammelt werden“.

Die *Testauswertung* erfolgt bei der Papierversion des BIP mithilfe von Auswertungsfolien, Summen- und Profilblättern, auf denen die Stanine-Werte der 14 Dimensionen untereinander eingetragen werden. Zum Abgleich der individuellen Ergebnisse liegen normalverteilte 9- sowie ergänzend 10-stufige Normtabellen für den direkten Vergleich mit Befunden des 16-Persönlichkeits-Faktoren-Tests (Schneewind und Graf, 1998) vor. Inwieweit die Daten der Gesamtstichprobe des BIP auf einer Normalverteilung basieren, ist jedoch nicht überprüft worden (Ziegler, 2002).

Für die *Interpretation* der Ergebnisse werden im Testmanual Interpretationshilfen gegeben in Form narrativer Beschreibungen von hohen und niedrigen Skalenwerten sowie einer kom-

pletten Interpretation von zwei Beispielprofilen. Die Interpretation der Testergebnisse setzt eine Bezugnahme auf den jeweiligen beruflichen Kontext voraus. Es wird empfohlen, sämtliche Skalenwerte eines Profils bzw. sämtliche Interpretationshinweise in die Interpretation einzubeziehen bzw. „angemessen zu hinterfragen, um nicht an der Oberfläche der Informationen zu verharren“ (Hossiep & Paschen, 2003b, S. 54).

4.3.2 Zur Güte des BIP

Abbildung 4-3 gewährt einen Überblick über vorliegende Erhebungen zur Qualität des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. Für die 14 Skalen des BIP werden im Manual Reliabilitätskennwerte auf zufriedenstellendem bis gutem Niveau ausgewiesen. Die Werte basieren auf einer Stichprobe, deren Umfang im Vergleich zur Erstauflage des BIP (1998) um mehr als 1.000 Personen auf $N > 9.000$ gewachsen ist. Die internen Konsistenzen liegen im Intervall $.74 \leq \alpha \leq .91$ (Cronbachs α). Für die Retest-Reliabilität (Zeitraum: 8-10 Wochen, $N=106$) werden Werte zwischen $r = .77$ und $r = .89$ ausgewiesen. Einer weiterführenden Studie zufolge sinken diese Werte auch nach einem Zeitraum von über 27 Monaten nicht wesentlich ab (Marcus, 2004). Im Zusammenhang mit der internen Struktur des BIP wird die mitunter kritisierte Interkorrelation der Skalen (u.a. Heilmann, 1999) im Vorwort zur 2. Auflage von den Autoren als „systemimmanent“ bezeichnet (Hossiep und Paschen, 2003b, S. 5). Interkorrelationen im Bereich zwischen $r = .40$ und $r = .50$ bedeuten jedoch noch keine Redundanz, weshalb die entsprechenden Merkmale durchaus „einen eigenständigen Beitrag zur Eignungsdiagnostik leisten“ können (Marcus, 2004, S. 82). Der eigenständige Beitrag des BIP zur Eignungsdiagnostik wird im Rahmen eines Methodenmixes von den Test-Autoren als inkrementell eingestuft. Jedoch liegen derzeit „noch keine verwertbaren Berechnungen zum inkrementellen Beitrag vor“ (Hossiep & Paschen, 2003b, S. 88).

Abbildung 4-3: Gütekriterien des BIP im Überblick, in Anlehnung an Ziegler (2002)

	Reliabilität			Validität				Objektivität			Normen	
	Cronbachs α	Split half	Re-test	Konstruktiv.	innere krit.	äußere krit.	prognos.	Durchführung	Auswertung	Interpret.	Prozent.	Standardn.
BIP	•	-	•	•	-	•	-	•	•	•	•	•

Erläuterung: „•“ bedeutet a) bei Reliabilität und Validität, dass entsprechende Berechnungen vorliegen, b) bei Objektivität, dass die jeweilige Form der Objektivität als gegeben angesehen wird, c) bei den Normen, dass entsprechende Normwerte zur Verfügung stehen. **Abkürzungen:** Konstruktvalidität (Konstruktiv.), innere bzw. äußere kriterienbezogene Validität (innere krit., äußere krit.), Interpretation (Interpret.), prozentualer Anteil der Vergleichsgruppe (Prozent.), Standardnormalverteilung (Standardn.)

Eine wesentliche Veränderung im Zusammenhang mit der Neuauflage des BIP stellen neben der vergrößerten Datenbasis die Erhebungen zu den Außenwerten für die Konstruktvalidität dar. Zur Validierung der Konstrukte, die den 14 Skalen zugrunde liegen, wurden die Korrelationen des BIP mit drei weiteren anerkannten Persönlichkeitstests ermittelt.²³ Die Zusammenhänge wurden in Form von Korrelationskoeffizienten erfasst, bei deren Verwendung jedoch zu berücksichtigen ist, dass die operationalisierten Konstrukte einen unterschiedlichen, test-spezifischen Abstraktionsgrad aufweisen. Die Einschätzung der Konstruktvalidität ist vor diesem Hintergrund als „diffizil“ einzuschätzen, da „kaum konsensuale Sollwerte im Sinne einer eindeutigen Qualitätsanforderung existieren“ (Hossiep & Paschen, 2003b, S. 106). Im Ergebnis finden sich gegenüber allen drei Persönlichkeitstests „zahlreiche substantielle Korrelationen, die nicht [immer] unmittelbar erwartet wurden“ (Marcus, 2004, S. 83).

Für die Vorhersage des beruflichen Erfolges ist die kriterienbezogene Validität von entscheidender Bedeutung. Voraussetzung hierfür ist die Validität der herangezogenen Kriterien. Die Autoren des BIP beziehen sich für die Berechnung der äußeren kriterienbezogenen Validität auf die Indikatoren Entgelt, hierarchische Position, eigene Berufserfolgseinschätzung, Tätigkeitszufriedenheit sowie Maße für Studienverlauf und Berufsplanung. Die angegebenen Werte für die jeweiligen Kombinationen liegen teilweise über $r = .30$ und können als „praktisch durchgängig signifikant“ (Marcus, 2004, S. 83) angesehen werden. Zu einer abweichenden Einschätzung kommt Ziegler (2002) nach Auswertung der adjustierten Bestimmtheitsmaße zur Ermittlung der Varianzanteile in den Kriteriumsvariablen, die mit Hilfe der BIP-Skalen erklärt werden können. Demnach leistet das BIP nur einen geringen Beitrag zur Prognose des beruflichen Erfolges ($-.02 \leq \text{adj. } R^2 \leq .24$). Marcus (2004, S. 83f.) bemängelt darüber hinaus das Fehlen jeglicher Nachweise „über Zusammenhänge mit dem bedeutsamsten Kriterium beruflicher Eignung, nämlich mit Fremdbeurteilungen beruflicher Leistung“.

Im Zuge der Entwicklung des BIP erfolgte auch eine Normierung der Rohwerte. Das Bochumer Inventar wurde hierfür einer größeren Stichprobe von Personen ($N > 9.000$) zur Bearbeitung vorgelegt. Auf Grundlage der erhobenen Daten ist es möglich, einzelne Personen bzw. Gruppen in Relation zur Validierungsstichprobe (Normierungsstichprobe) zu bewerten. Beispielsweise sind Aussagen darüber möglich, ob die individuelle Ausprägung eines Persönlichkeitsmerkmals in Bezug auf die gesamte bzw. auf einen Teil der Validierungsstichprobe als mehr oder weniger durchschnittlich angesehen werden kann. Da jedoch für den Vergleich der Trader-Persönlichkeitsprofile keine adäquate Validierungsstichprobe im BIP-Manual vorhanden ist, stellt sich die Frage nach geeigneten alternativen Vergleichsstichproben. Der Ver-

²³ Eysenck-Persönlichkeitsinventar – EPI (Eggert, 1983), NEO-Fünf-Faktoren-Inventar – NEO-FFI (Borkenau & Ostendorf, 1993), 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test, revidierte Fassung – 16 PF-R (Schneewind & Graf, 1998)

gleich mit den Durchschnittswerten der Gesamtbevölkerung ist möglich, liefert jedoch allein keine zufriedenstellenden Informationen. Sinnvoller können in diesem Zusammenhang Vergleiche mit verwandten Berufen sein, deren Vertreter in wesentlichen Merkmalen Wertpapierhändlern ähneln. Darüber hinaus lassen sich einzelne Berufsgruppen nach ausgesuchten Merkmalen zusammenstellen (z.B. die Gruppe der akademischen Berufe). Derartige Vergleiche und die dabei erkannten Gemeinsamkeiten und insbesondere Abweichungen versprechen umfassende und fundierte Aussagen zur berufsbezogenen Persönlichkeit der befragten Trader.

Das BIP kann mit seiner Fokussierung auf die wissenschaftlich basierte, berufsbezogene Beschreibung der Persönlichkeit eine beeindruckende Akzeptanz im deutschsprachigen Raum aufweisen (Hossiep und Paschen, 2003b) und hat als derzeit führendes Verfahren auf diesem Gebiet einen „Platz im Standardinstrumentarium der Eignungsdiagnostik gefunden“ (Marcus, 2004, S. 85). Die eindeutige Stärke des BIP liegt in der Förderung der systematischen Beschäftigung mit überfachlichen Aspekten des Individuums (Hossiep & Paschen, 2003b). Hier liefert das BIP einen wertvollen Beitrag, wenn es darum geht, neben den fachlichen auch die individuellen Ausprägungen überfachlicher Erfolgsfaktoren zu erfassen.

4.4 Zur Durchführung und Auswertung der Befragungen

4.4.1 Beschreibung von Stichprobe, Stichprobenerhebung und praktischer Durchführung der Studie

Für beide Teile der Studie wurden im Jahr 2007 ausschließlich professionelle Wertpapierhändler, die diese Tätigkeit zu den Befragungszeitpunkten als hauptberufliche Erwerbstätigkeit ausübten, einzeln befragt.²⁴ Die Stichprobe wurde willkürlich erhoben bzw. bewusst durch den Autor ausgewählt. Eine Suche nach Studienteilnehmern per Kaltaquise über Ausgänge an Schwarzen Brettern einzelner deutscher Banken, die über Wertpapierhandelsabteilungen verfügen, an der Frankfurt School of Finance & Management sowie der Goethe Universität Frankfurt am Main erbrachte keine Rückmeldungen. Daher wurden zunächst ausschließlich Wertpapierhändler angesprochen, die dem Autor durch seine berufliche Tätigkeit im Wertpapiercontrolling persönlich bekannt und für dieselbe Bank am Finanzplatz Frankfurt am Main tätig waren. Um weitere Teilnehmer für die Studie zu gewinnen, wurde die anfängliche Auswahl mit dem sog. Schneeballverfahren (vgl. u.a. Früh, 2007) kombiniert: Die persönlich bekannten Wertpapierhändler wurden jeweils um die Vermittlung von ein bis zwei

²⁴ Die transkribierten und anonymisierten Critical-Incident-Interviews sowie die ausgewerteten BIP-Fragebögen werden durch den Autor verwahrt und können von Interessenten für Forschungszwecke nach Rücksprache eingesehen werden.

weiteren Wertpapierhändlern gebeten. Die auf diese Weise vermittelten Personen wurden nach der Befragung ebenfalls darum gebeten, ein bis zwei der ihnen persönlich bekannten Trader zu vermitteln. Damit wurde im zweiten und dritten Schritt eine Auswahl auf Grundlage des jeweils vorhergehenden Auswahltrittes getroffen. Die späteren Auswahlentscheidungen wurden somit nicht unabhängig getroffen, sondern hingen letztlich von der ursprünglich getroffenen Auswahl an persönlich bekannten Wertpapierhändlern ab.

Im *ersten Teil der Befragung* interessierten konkrete, von den Wertpapierhändlern in jüngerer Vergangenheit erlebte und daher gut bzw. detailreich erinnerte Erfolgs- und Misserfolgserlebnisse sowie die damit in erkennbarem Zusammenhang stehenden erfolgskritischen Verhaltensweisen. Diese Daten wurden im Rahmen *mündlicher*, leitfadengestützter Einzelbefragungen nach der Methode der kritischen Ereignisse (Flanagan, 1954) erhoben (s. Anhang 9.2). Darüber hinaus wurden im *zweiten Teil der Befragung* die individuellen Ausprägungen der zuvor anhand der Auftrags- und Bedingungsanalyse (s. Kap. 3.1) ausgewählten Persönlichkeitsdimensionen (s. Kap. 3.2) sowie ausgesuchte soziodemografische Daten *schriftlich*, mit Hilfe eines Fragebogens (s. Anhang 9.3) erfasst. Die mündlichen, leitfadengestützten Befragungen nach der Methode der kritischen Ereignisse (Flanagan, 1954) wurden mithilfe eines Mini-Disc-Recorders größtenteils in der Hotellobby des Frankfurter Marriott Hotels während der Mittagspause bzw. nach Arbeitsschluss des betreffenden Händlers aufgezeichnet und anschließend durch eine Schreibkraft transkribiert. Eine geringere Zahl an Trader-Befragungen wurde aus Zeitgründen direkt am Arbeitsplatz bzw. in nahe gelegenen, unternehmenseigenen Besprechungsräumen durchgeführt. In Einzelfällen wurden die Interviews auch in Frankfurter Restaurants mittags bzw. am Abend realisiert.

Abbildung 4-4: Trader-Stichprobenbeschreibung (N=36) in tabellarischer Form

Kriterium	Ausprägung
Geschlecht	männlich: n=36; weiblich: -
Alter	zwischen 24 und 48 Jahren (M=31,7; SD=5,7)
Höchster Schulabschluss	Realschulabschluss: n=9 (25%); Abitur: n=27 (75%)
Berufsausbildung	n=16 (44,4%)
Hochschulabschluss	Fachhochschulabschluss: n=15 (41,7%); Universitätsabschluss: n=8 (22,2%)
Berufserfahrung insgesamt	zwischen 3 und 31 Jahren (M=12,3; SD=5,3)
Berufserfahrung traderspezif.	zwischen 2 und 28 Jahren (M=8,1; SD=5,3)
Position im Unternehmen	Analyst: n=3 (8,3%); Associate: n=11 (30,6%); Vice President: n=7 (19,4%); Director: n=4 (11,1%); Managing Director: n=1 (2,8%); k.A.: n=10 (27,8%)
Unternehmensgröße	zwischen 1 und 80.000 Personen (M=10.288,3; SD=19.413,7)
Unternehmensanzahl	14
Tätigkeitsfeld der Befragten	Proprietary Trading (Eigenhandel von Wertpapieren): n=12 (33,3%) Executional Trading (Fremd- bzw. Kundenhandel von WP): n=13

	(36,1%) Sales Trading (Verkauf und Handel von Wertpapieren): n=5 (13,9%) Mischformen (2 oder 3 der o.g. Tätigkeitsbereiche): n=6 (16,7%)
Gehandelte Produktklassen	Aktien exklusiv: n=6 (16,7%); nicht exklusiv: n=21 (58,3%) Bonds exklusiv: - ; nicht exklusiv: n=5 (13,9%) Derivate exklusiv: n=3 (8,3%); nicht exklusiv: n=21 (58,3%) Foreign Exchange (FX) exklusiv: n=2 (5,6%); nicht exklusiv: n=9 (25%) Edelmetalle exklusiv: -; nicht exklusiv: n=2 (5,6%) Zertifikate exklusiv: -; nicht exklusiv: n=10 (27,8%) Sonstige exklusiv: -; nicht exklusiv: n=6 (16,7%)

Die Stichprobe (s. Abb. 4-4) umfasst ausschließlich männliche Trader im Alter zwischen 24 und 48 Jahren ($M=31,7$; $SD=5,7$) zum Befragungszeitpunkt. Von den befragten Tradern besaßen genau drei Viertel eine Hochschulzugangsberechtigung (Abitur), jedoch gaben nur 63,9% der Befragten an, auch einen Fachhochschul- (41,7%) bzw. einen Universitätsabschluss (22,2%) zu besitzen. Insgesamt verfügte die knappe Hälfte (44,4%) über einen Berufsabschluss, wovon 3 Personen gleichzeitig auch einen Hochschulabschluss vorweisen konnten. Zwischen 3 und 31 Jahren an beruflicher Erfahrung insgesamt ($M=12,3$; $SD=5,3$) verfügten die Trader dieser Stichprobe zum Zeitpunkt der Befragung. Wurde jedoch nach der einschlägigen Berufserfahrung speziell als Wertpapierhändler gefragt, wurden Werte zwischen 2 und 28 Jahren ($M=8,1$; $SD=5,3$) angegeben. Mehr als ein Drittel (38,9%) der Studienteilnehmer gehörte einer der beiden untersten Hierarchiestufen „Analyst“ (8,3%) und „Associate“ (30,6%) an. Der mittleren Hierarchiestufe „Vice President“ konnten insgesamt 19,4% der Befragten zugeordnet werden. Ein Wert von insgesamt 13,9% der Befragten entfiel auf die beiden höchsten Hierarchiestufen „Director“ (11,1%) sowie „Managing Director“ (2,8 %). Mehr als ein Viertel der interviewten Händler (27,8%) machte keine Angaben zu dieser Frage. Abgesehen von drei Fällen konnte dies allein auf die Unternehmensgröße (zwischen 1 und 90 Personen) und die entsprechende Verwendung einer geringeren Zahl von Hierarchiestufen bzw. abweichender oder auch keiner Hierarchiestufen (etwa beim Ein-Mann-Betrieb des Einzelunternehmers) zurückgeführt werden. Bei genau der Hälfte der Stichprobe handelte es sich um Kundenhändler („Executional Trader“), von denen sich wiederum knapp drei Viertel (72,2%) ausschließlich für Kundenhändleraufgaben verantwortlich zeichnete. Die übrigen Kundenhändler traten parallel dazu auch als Eigenhändler („Proprietary-Trader“) in Erscheinung bzw. gaben an, regelmäßig auch Sales-Trader-Tätigkeiten zu übernehmen. In 47,2% der Fälle gaben die Befragten an, als Eigenhändler zu fungieren, von denen wiederum ein knappes Drittel (29,4%) auch Tätigkeiten ausführte, die den Bereichen „Execution“ oder „Sales-Trading“ zugeordnet werden konnten. Schließlich gaben 27,8% der befragten Händler zu Pro-

tokoll, als Sales-Trader tätig zu sein, von denen genau die Hälfte auch Tätigkeiten in den Bereichen Eigen- bzw. Kundenhandel wahrzunehmen hatte. Bis auf eine Ausnahme (Einzelunternehmer) gaben alle Trader an, bei insgesamt 13 Unternehmen der Finanzbranche als Angestellte unter Vertrag zu stehen. Die Spannweite der Unternehmen reichte von kleinen, vom Gründer geführten Wertpapierhandelsfirmen mit sechs bis zwölf Mitarbeitern (im Traderjargon als sog. „Eigenhandelsbuden“ bezeichnet) bis hin zu international agierenden, als Aktiengesellschaften geführten Finanzkonzernen mit Mitarbeiterzahlen von bis zu 80.000 weltweit.

Die *Nachbefragung* wurde, da auf Ergebnissen der mündlichen Befragung basierend, zeitlich versetzt durchgeführt. Hierbei erfolgte die Erfassung von Ausprägungen derjenigen drei Persönlichkeitsmerkmale (*Selbstbewusstsein*, *Leistungsmotivation* und *Durchsetzungsstärke*), die nach Auswertung der Critical-Incident-Daten ebenfalls im Anforderungskatalog der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern stehen. Der dafür eingesetzte Fragebogen enthält, analog des ersten Fragebogens, ebenfalls die entsprechenden Skalen des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (Hossiep & Paschen, 2003).

Aus der bereits vorhanden, jedoch allgemeinen Berufsbezogenheit des BIP wurde durch die begründeten Skalenauswahlen somit ein speziell auf die Tätigkeit im professionellen Wertpapierhandel ausgerichteter Fragebogen zur Erfassung tätigkeitsspezifischer und zugleich erfolgskritischer Persönlichkeitsmerkmale. Im Ergebnis ermöglicht der schriftliche Befragungsteil eine auf Selbsteinschätzungen basierende, tätigkeitsbezogene Persönlichkeitsbeschreibung der Trader-Stichprobe. Als drei entscheidende Rahmenbedingungen für eine vergleichsweise hohe Validität eines derartig modifizierten Persönlichkeitstests können Hossiep (2007) zufolge aufgeführt werden:

- 1) Die Persönlichkeitsmerkmale sind für die untersuchte Tätigkeit von Bedeutung.
- 2) Der Auswahl der Persönlichkeitsmerkmale liegt eine Anforderungsanalyse der betreffenden Tätigkeit zugrunde.
- 3) Es wurden keine allgemeinen, sondern spezifische (in diesem Fall berufsbezogene) Persönlichkeitsmerkmale herangezogen, da sie höhere Zusammenhänge mit Erfolgskriterien aufweisen als allgemeine bzw. weiter greifende Merkmale.

Für die Zusatzbefragung wurde auf dieselbe Stichprobe, die auch schon für den regulären Teil der Befragung zur Verfügung stand, zurückgegriffen. Die Zusatzfragebögen sind jedoch aus Zeit- und Kostengründen nebst beigefügten Bearbeitungshinweisen per E-Mail an die 36 Interviewpartner der Erstbefragung versandt worden. Die erforderlichen E-Mail-Adressen wurde jeweils am Ende der mündlichen Befragung eingeholt. Insgesamt reagierten 34 der 36 an-

geschriebenen Trader und sandten die vollständig ausgefüllten Fragebögen per E-Mail oder Fax vereinbarungsgemäß zurück. Ein Trader ließ sich aus Zeitgründen telefonisch nach Dienstschluss während einer Autofahrt vom Büro zum Flughafen befragen. Von 2 der 36 angeschriebenen Trader lag am Ende der zusätzlichen Erhebungsphase keine Rückmeldung vor.

4.4.2 Zur Auswertung der erhobenen Daten

Am Beginn der Datenauswertung der leitfadengestützten Interviews im ersten Teil der Studie steht die Codierung des zuvor erhobenen und anschließend transkribierten Interviewmaterials. Dem Codiervorgang liegen die im Anhang 9.5 aufgeführten Codierregeln zugrunde. Im Mittelpunkt der Datenauswertung des ersten Teils der Studie steht die Systematisierung der erhobenen Critical-Incident-Daten anhand der induktiven Entwicklung eines aussagekräftigen Kategoriensystems (vgl. Flanagan, 1954). Hierfür empfiehlt sich aufgrund des zweifachen Bezugs von Kategorien sowohl zur Konstrukt- als auch zur Datenebene ein gemischt bzw. wechselseitig theorie- und empiriegeleitetes Vorgehen (vgl. Früh, 2007). Da es in dieser Trader-Studie darum ging, sowohl die Ursachen von Erfolgen als auch von Misserfolgen bei der beruflichen Tätigkeit im Wertpapierhandel zu erfassen, werden die jeweiligen Verhaltensweisen in zwei unabhängig voneinander zu entwickelnde Kategoriensysteme eingeordnet.

Den auf diese Weise systematisierten, zu verhaltensbezogenen Anforderungsklassen zusammengefassten erfolgskritischen Verhaltensweisen werden anschließend die zugrunde liegenden – und somit ebenfalls als erfolgskritisch einzustufenden – Persönlichkeitsmerkmale und ggf. andere Personenmerkmale, jeweils unter Bezugnahme auf die entsprechenden Theorien, zugeordnet. Das auf diese Weise generierte, tätigkeitsbezogene Anforderungsprofil enthält im Endergebnis eine Auflistung der für eine erfolgreiche Tätigkeitsausführung im Wertpapierhandel erforderlichen Personenmerkmale. Die darin enthaltenen Persönlichkeitseigenschaften bilden gleichzeitig die Grundlage für die begründete Skalenauswahl aus dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung und damit die Ausgangsbasis für den zweiten Teil der vorliegenden Trader-Studie.

Da ausschließlich erfolgskritische Persönlichkeitsdimensionen aus dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (Hossiep und Paschen, 2003) ausgewählt wurden, kann sowohl ein modifizierter BIP-Persönlichkeitsfragebogen verwendet, als auch die ausgefüllten Fragebögen anhand der im BIP-Manual empfohlenen Vorgehensweise ausgewertet werden. Dementsprechend können in Orientierung an die dem BIP-Testkoffer beiliegenden Auswertungsfolien zunächst die einzelnen Itemrohwerte pro Fragebogen ermittelt und skalenweise aufsummiert werden. Anschließend wird anhand einer begründet ausgewählten Normtabelle die den Skalenrohwerten entsprechenden Normstufe abgelesen, um diese in

ein Profilblatt einzutragen. Die Zusatzskala „Wettbewerbsorientierung“ wird bei der Profilerstellung analog der regulären BIP-Auswertung unberücksichtigt gelassen, fließt jedoch als Diskussionsbeitrag in die Auswertung mit ein.

Die Ergebnisse der durchgeführten Befragungen sind im nachfolgenden Kapitel 5 detailliert aufgeführt.

5 Ergebnisdarstellung

5.1 Ergebnisse der mündlichen Trader-Befragung (CIT)

5.1.1 Benannte Kriterien von beruflichem Erfolg im Wertpapierhandel

Nachdem bereits allgemein auf den Erfolgsbegriff im Wertpapierhandel eingegangen worden ist (s. Kap. 3.3), soll zu Beginn der Ergebnisdarstellung zunächst dargelegt werden, auf welche *Erfolgskriterien* die interviewten Wertpapierhändler konkret zu sprechen kamen. Diese Übersicht soll auch zu einem verbesserten Verständnis beitragen, wenn in nachfolgenden Kapiteln kurzgefasst von Trader-Erfolgen die Rede ist bzw. die erfolgskritischen Verhaltensweisen und zugrunde liegenden Personenmerkmale thematisiert werden.

Eine Analyse aller berichteten Erfolge im Wertpapierhandel hinsichtlich der darin enthaltenen Erfolgskriterien erbrachte insgesamt 51 Kriteriumsnennungen, wobei es sich hierbei um 37 Nennungen objektiver (72,6%) und 14 Nennungen subjektiver Art (27,5%) handelt. Diese Angaben konnten wiederum auf 7 objektive und 4 subjektive Erfolgskriterien zurückgeführt werden (s. Abb. 5-1 und 5-2). Bei gut zwei Drittel (67,6%) der Nennungen objektiver Erfolgskriterien stand die *Realisierung von Handelsgewinnen* oder die *Vergrößerung bzw. Steigerung bereits bestehender Handelsgewinne* im Mittelpunkt. An dritter Stelle (16,2%) konnte die bei der Ausführung von Kundenorders verbreiteten, in diesen Fällen *erfolgreichen Versuche, die „Benchmark zu toppen“* (d.h. Wertpapiere unter einem bestimmten Periodendurchschnittskurs zu kaufen bzw. darüber zu verkaufen), eingeordnet werden. Allein das *Zustandekommen eines Handelsgeschäftes trotz widriger Umstände*, z.B. bei unerwarteten Marktturbulenzen oder bei erhöhtem Orderaufkommen in Verbindung mit Personalmangel im Tradersteam, wurde in 8,1% der Fälle bereits als Erfolg gewertet. Drei Einzelnennungen mit je 2,7% schließen die Auflistung ab: Hierbei konnte zum einen (durch den Vollzug von mehreren Handelsgeschäften im Periodenzeitraum) der *Marktanteil* in Bezug auf die gehandelte Produktkategorie *gesteigert* werden. Des Weiteren wurde von einer erfolgreichen *Neukundenaquise* berichtet sowie einer gelungenen *Risikoreduzierung* bei einer komplexeren Handelstransaktion.

In genau der Hälfte der Fälle wurde als subjektives Erfolgskriterium die *erlebte Zufriedenheit* bei der Tätigkeitsausführung – regelmäßig in Zusammenhang mit der Erreichung bzw. absehbaren Erreichung eines objektiven Erfolgskriteriums – genannt. An zweiter Stelle rangiert mit einem Anteil von 28,6% der bei einer gelungenen Tätigkeit *erlebte Spaß bzw. die erlebte Freude*.

Abbildung 5-1: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Erfolg: Gesamtstichprobe

Rang	Objektives Erfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Handelsgewinn realisiert	16	43,24%
2	Bestehenden Handelsgewinn weiter vergrößert	9	24,32%
3	Kursbenchmark getoppt bei Orderausführung	6	16,22%
4	Orderausführung unter erschwerten Bedingungen	3	8,11%
5	Bestehendes Handelsrisiko reduziert	1	2,70%
6	Marktanteil gesteigert	1	2,70%
7	Neukunden akquiriert	1	2,70%
	Total	37	100,00%

Aber auch die *wahrgenommene Zufriedenheit eigener Kunden* mit den durch den Trader erzielten Handelsergebnissen wurde als subjektives Kriterium von beruflichem Erfolg im Wertpapierhandel aufgeführt (14,2%). In einem Fall (7,1%) wurde in diesem Rahmen die durch den Trader *erlebte Neugierde* bei der Tätigkeitsausführung benannt.

Abbildung 5-2: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Erfolg: Gesamtstichprobe

Rang	Subjektives Erfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Erlebte eigene Zufriedenheit	7	50,00%
2	Erlebter eigener Spaß bzw. Freude	4	28,57%
3	Wahrgenommene Kundenzufriedenheit	2	14,19%
5	Erlebte eigene Neugierde	1	7,14%
	Total	14	100,00%

Bei Betrachtung der drei Teilstichproben Kundenhandel (n=13), Eigenhandel (n=12) und Sales Trading (n=5) fällt auf, dass unterschiedliche Erfolgskriterien benannt wurden bzw. auf den obersten Plätzen rangieren. So nehmen etwa bei Eigenhändlern und Sales-Tradern die *Realisierung von Handelsgewinnen* (66,7% bzw. 20,0%) sowie die *Steigerung bereits bestehender Handelsgewinne* (25,0% bzw. 65,0%) die beiden Spitzenplätze bei den objektiven Erfolgskriterien ein, wohingegen bei Kundenhändlern das *erfolgreiche Toppen der Benchmark* (28,6%) sowie das *korrekte Ausführen von Orders unter erschwerten Bedingungen* (21,4%) die ersten Plätze belegen. Bei den subjektiven Erfolgskriterien gaben Personen, die ausschließlich als Eigenhändler fungieren, zu gleichen Teilen *Spaß* und *Neugierde* an. Bei den Kundenhändlern hingegen entfallen auf *Spaß / Freude* an der Tätigkeitsausführung bzw. an

den dabei erzielten Resultaten nur 22,2%, wohingegen *Zufriedenheit* in Form *erlebter eigener Zufriedenheit* (55,6%) und *wahrgenommener Kundenzufriedenheit* (22,2%) auf den vordersten Stellen rangiert. Sales-Trader gaben ihrerseits die *erlebte eigene Zufriedenheit* als einziges subjektives Erfolgskriterium an (s. Abb. 5-3 – 5-8).

Abbildung 5-3: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Erfolg: Teilstichprobe Kundenhändler

Rang	Objektives Erfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Kursbenchmark getoppt bei Orderausführung	4	28,57%
2	Orderausführung unter erschwerten Bedingungen	3	21,43%
3	Handelsgewinn realisiert	3	21,43%
4	Bestehenden Handelsgewinn weiter vergrößert	3	21,43%
5	Neukunden akquiriert	1	7,14%
Total		14	100,00%

Abbildung 5-4: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Erfolg: Teilstichprobe Eigenhändler

Rang	Objektives Erfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Handelsgewinn realisiert	8	66,67%
2	Bestehenden Handelsgewinn weiter vergrößert	3	25,00%
3	Bestehendes Handelsrisiko reduziert	1	8,33%
Total		12	100,00%

Abbildung 5-5: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Erfolg: Teilstichprobe Sales Trader

Rang	Objektives Erfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Bestehenden Handelsgewinn weiter vergrößert	3	60,00%
2	Handelsgewinn realisiert	1	20,00%
3	Kursbenchmark getoppt bei Orderausführung	1	20,00%
Total		5	100,00%

Abbildung 5-6: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Erfolg: Teilstichprobe Kundenhändler

Rang	Subjektives Erfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Erlebte eigene Zufriedenheit	5	55,56%
2	Wahrgenommene Kundenzufriedenheit	2	22,22%
3	Erlebter eigener Spaß bzw. Freude	2	22,22%
Total		9	100,00%

Abbildung 5-7: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Erfolg: Teilstichprobe Eigenhändler

Rang	Subjektives Erfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Erlebter eigener Spaß bzw. Freude	1	50,00%
2	Erlebte eigene Neugierde	1	50,00%
	Total	2	100,00%

Abbildung 5-8: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Erfolg: Teilstichprobe Sales-Trader

Rang	Subjektives Erfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Erlebte eigene Zufriedenheit	1	100,00%
	Total	1	100,00%

In den je nach Betätigungsfeld unterschiedlich ausfallenden Erfolgskriterien spiegeln sich die verschiedenartig gelagerten Hauptaufgaben der drei Tradergruppen wider: Die mit *Eigenhandel* befassten Trader sehen ihre primäre Aufgabe darin, eigenverantwortlich Handelspositionen aufzubauen, um unter der gezielten Inkaufnahme von Risiken Gewinne zu erzielen. Dementsprechend wurden die Realisierung und die Steigerung von Handelsgewinnen sowie eine effektive Reduzierung von Risiken als objektive Erfolgskriterien benannt. Das weitestgehend selbstständige Entscheiden und Agieren, insbesondere das gezielte Eingehen von Risiken bereitete den betreffenden Tradern in positiven Fällen Spaß und wurde als spannend empfunden.

Demgegenüber besteht die Hauptaufgabe von *Kundenhändlern* im Regelfall darin, auf Kommissionsbasis die Wertpapierorders ihrer Kunden anzunehmen und diese Aufträge auf Rechnung der Kunden am Markt auszuführen. Daher gaben Kundenhändler auch an vorderster Stelle das Über- bzw. Unterbieten von Durchschnittskursen bei der Ausführung von Kundenorders sowie die Interesse wahrende und zuverlässige Durchführung von Kundenorders auch in schwierigen Situationen als Hauptkriterien beruflich erfolgreichen Handelns an. Dabei wurde vor allem Zufriedenheit nach gelungenen Transaktionen erlebt – sowohl eigene als auch die Zufriedenheit des Kunden – und im Vergleich zu den Eigenhändlern weniger Spaß an den im Auftrag und für Rechnung von Kunden vollzogenen Handelstätigkeiten.

Ähnlich verhält es sich mit der Gruppe der Sales-Trader, die bereits im Stadium der Entscheidungsfindung hinsichtlich des Abschließens von Handelsgeschäften mit ihren Kunden in Kontakt stehen und durch ihre betriebene Einflussnahme wesentlich zur Generierung von Handelsgeschäften bzw. Kommissionserlösen beitragen. So steht die Erwirtschaftung bzw. Vergrößerung von quantifizierbaren Handelsgewinnen auch an vorderster Stelle in der Liste objektiver Erfolgskriterien. In positiven Fällen wird bei der Tätigkeitsausführung nach Angaben der befragten Sales-Trader vor allem ein Gefühl der Zufriedenheit erlebt.

Nachfolgend werden nun die Hauptergebnisse der Critical-Incident-Datenauswertung präsentiert. Dazu wurden die von den befragten Wertpapierhändlern zu Protokoll gegebenen erfolgskritischen Verhaltensweisen, die zur Realisierung der zuvor aufgeführten Erfolge beigetragen haben, erfasst und kategorisiert. Neben konkreten erfolgskritischen Verhaltensweisen interessieren für die Erstellung eines psychologischen Anforderungsprofils vor allem die diesen Verhaltensweisen zugrunde liegenden Personenmerkmale, welche im Regelfall jeweils direkt im Anschluss an ein neu erfasstes erfolgskritisches Verhalten abgeleitet und theoretisch eingeordnet wurden.

5.1.2 Trader-Erfolge: erfolgskritische Verhaltensweisen und zugrunde liegende Personenmerkmale

Die Auswertung aller von den befragten Tradern zu Protokoll gegebenen Erfolge beim Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel erbrachte insgesamt 111 Nennungen positiv kritischer Ereignisse mit konkreten Verhaltensbezügen, die ihrerseits wiederum 47 unterschiedlichen kritischen Ereignissen (Kategorien) bzw. 7 übergeordneten Hauptkategorien zugeordnet werden konnten (s. Abb. 5-9). Der Listenplatz einer Hauptkategorie entspricht dabei ihrer Bedeutung in Bezug auf die Zahl an Nennungen positiv kritischer Ereignisse, die diese Hauptkategorie insgesamt auf sich vereinen konnte. Mehr als zwei Drittel aller positiv erfolgskritischen Ereignisnennungen entfallen allein auf die ersten drei Hauptkategorien *Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen* (24,3%), *Allgemeines Arbeitsverhalten* (23,4%) und *Informationsbeschaffung und -aufnahme* (22,5%). Entsprechend ausführlich wird auf diese drei Bereiche im Rahmen der nachfolgenden Ergebnisdarstellung eingegangen.

Abbildung 5-9: Verteilung aller Positive-Critical-Incidents und Positive-Critical-Incident-Bezüge auf 7 Hauptkategorien

Kat.-Nr.	Hauptkategorie	Critical Incidents (CI)	Anteil	CI-Bezüge	Anteil
1	Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen	9	19,1%	27	24,3%
2	Allgemeines Arbeitsverhalten	14	29,8%	26	23,4%
3	Informationsbeschaffung und -aufnahme	6	12,8%	25	22,5%
4	Informationsverarbeitung / Denken	6	12,8%	17	15,3%
5	Berufserfahrung	5	10,6%	7	6,3%
6	Sozialverhalten	4	8,5%	6	5,4%
7	Risikoverhalten	3	6,4%	3	2,7%
	Total	47	100,0%	111	100,0%

5.1.2.1 Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen

Bereits bei der Auftrags- und Bedingungsanalyse der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern (s. Kap. 3.1 und 3.2) konnte gezeigt werden, dass sich Wertpapierhändler regelmäßig mit potenziell stressenden Handlungssituationen konfrontiert sehen. In der Auswertung des mündlichen Teils der Trader-Befragung nehmen Verhaltensweisen, die zu einer erfolgreichen Bewältigung derartiger Situationen führten, mit 24,3% sogar den ersten Platz in der Rangliste erfolgskritischer Trader-Verhaltensbereiche ein. Welche Verhaltensweisen dabei im einzelnen benannt wurden und welche erfolgskritischen Personenmerkmale mit ihnen in Zusammenhang gebracht werden konnten, wird nachfolgend dargestellt.

Hinsichtlich des erfolgreichen *Umgangs mit potenziell stressenden bzw. psychisch belastenden Situationen* (Hauptkategorie 1) konnten in erster Linie Verhaltensweisen ausfindig gemacht werden, die der Kategorie 1.1 *Emotionale Kontrolle* (55,6%) zuzuordnen sind. Hierbei wurde deutlich, dass emotionale Kontrolle in 12 von 15 Fällen durch die *eigenständige Erzeugung bzw. Aufrechterhaltung emotionaler Stabilität* (Kat. 1.1.1) realisiert werden konnte. Die erfassten erfolgreichen Bewältigungsversuche weisen übereinstimmend das folgende Verhaltensmuster auf: a) frühzeitiges Bewusstmachen bzw. Realisieren, dass in wichtigen Momenten zu viele Gefühle ins Spiel kommen bzw. dass man anfängt, zu emotional zu handeln, b) Selbstberuhigung, c) Handlungsplan fortfahren umzusetzen.

Die verschiedenen Formen der Selbstberuhigung stellten die wichtigsten Strategien dar im erfolgreichen Bemühen um die Erzeugung bzw. Aufrechterhaltung emotionaler Stabilität in potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen. Sie waren vor allem dann von entscheidender Bedeutung, wenn es darum ging, starke Emotionen zu bewältigen, um sich dadurch rasch auf veränderte Handlungssituationen einstellen bzw. überlegt und umgehend auf diese reagieren zu können. Hierzu gehören neben der zeitnahen Überwindung von Schreckmomenten nach gewahr gewordenen Fehlhandlungen oder erwartungskonträr verlaufenden Kursentwicklungen auch die Bewältigung von existenziellen Ängsten, beispielsweise vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, aber auch von gesteigerter Freude bzw. gesteigertem Ärger nach realisierten Gewinnen bzw. Verlusten.

Emotionale Kontrolle konnte in 13,3% der betreffenden Fälle auch durch die externe Erzeugung emotionaler Stabilität (Kat. 1.1.2) erzielt werden. Dabei handelte es sich um entgegengebrachtes Vertrauen aus dem unmittelbaren Arbeitsumfeld heraus – sowohl seitens des unmittelbaren Vorgesetzten als auch durch Händler-Kollegen.

Mit den 14 erfolgskritischen Verhaltensweisen der Kat. 1.1.1 und 1.1.2 wurde ausnahmslos ein Zustand emotionaler Stabilität angestrebt bzw. erfolgreich ein Zustand aufrecht erhalten, der eine angemessene Kontrolle der eigenen emotionalen Reaktion erlaubt und dadurch ent-

scheidend zur Aufrechterhaltung vor allem kognitiver Fähigkeiten beiträgt. Folglich kann das psychologische Konstrukt *Emotionale Stabilität* (vgl. Hossiep & Paschen, 2003) als ein für die Trader-Tätigkeit erfolgskritisches Persönlichkeitsmerkmal begründet angenommen werden. In einem Fall konnte die Aufrechterhaltung emotionaler Kontrolle auf die ausgeprägte *Belastbarkeit* (Kat. 1.1.3, vgl. Hossiep und Paschen, 2003) des Wertpapierhändlers zurückgeführt werden.

Des Weiteren konnten erfolgskritische Verhaltensweisen zur Bewältigung *potenziell stressender / psychisch belastender Situationen* zusammengefasst werden, die der Kategorie 1.2 *Konzentrationsfähigkeit* (25,9%) zuzuordnen sind. In den meisten Fällen erhöhten die betreffenden Wertpapierhändler in entscheidenden Momenten ihre Konzentration durch das gezielte *Ausblenden der für den Moment des Handelns irrelevanten Umgebungsteile* (Kat. 1.2.1): „*alles andere wird zur Nebensächlichkeit, (...) konzentrierst (...) dich, fokussierst dich auf diesen kleinen Bereich und alles, was drumherum ist, fällt dann raus*“ [6/10/38-50].

Neben einer Erhöhung der Konzentrationsleistung zu Spitzenzeiten wurden Erfolge auch durch die Aufrechterhaltung einer (mittleren) Konzentrationsleistung über einen längeren Zeitraum durch fortlaufendes *genaues Beobachten bzw. Fixieren ausgewählter Kursbewegungen* (Kat. 1.2.2, 28,6%) erzielt. Nicht zuletzt konnten Erfolge auch durch *sich nicht gehen lassen bei sich abzeichnendem Erfolg, sondern konzentriert weiterarbeiten* (Kat. 1.2.3, 14,3%) realisiert werden.

Da sämtlichen in Kategorie 1.2 erfassten erfolgskritischen Verhaltensweisen die Fähigkeit, sich zu konzentrieren zugrunde liegt, kann das entsprechende Personenmerkmal *Konzentrationsfähigkeit* ebenfalls als erfolgskritisch für die Trader-Tätigkeit angenommen werden.

Darüber hinaus konnte erfolgskritisches Verhalten im Umgang mit *potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen* der Kategorie 1.3 *Selbstbewusstsein / Selbstvertrauen* zugeordnet werden. Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen ermöglichten in den entsprechenden Situationen zum einen die erforderliche *Sicherheit bei der Handlungsausführung* (Kat. 1.3.1), basierend auf der Anwendung von Gelerntem sowie auf bereits gemachten Handlungserfahrungen. Das *Festhalten an getroffenen Entscheidungen* (Kat. 1.3.2) – *trotz vorhergehender Fehlentscheidungen* und *trotz Zweifeln und Anfeindungen Dritter* – sowie die *innere Ruhe bei der Handlungsausführung* (Kat. 1.3.3) waren weitere, in Erfolgsfällen an den Tag gelegte Verhaltensweisen, die ebenfalls auf ein vergleichsweise hohes Maß an Selbstvertrauen bzw. Selbstbewusstsein zurückgeführt werden konnten. Das berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmal *Selbstbewusstsein* (vgl. Hossiep und Paschen, 2003) wird folglich für sämtliche unter Kat. 1.3 erfassten Verhaltensweisen als zugrunde liegendes erfolgskritisches Persönlichkeitsmerkmal herangezogen.

5.1.2.2 Allgemeines Arbeitsverhalten

Trader-Verhaltensweisen, die dem *allgemeinen Arbeitsverhalten* (Hauptkategorie 2) zugeordnet werden können, nehmen mit 26 von insgesamt 111 erfassten, zum Erfolg führenden bzw. beitragenden Verhaltensweisen den zweiten Platz (23,4%) in der Rangliste erfolgskritischen Trader-Verhaltens ein. An erster Stelle stehen hierbei mit einem Anteil von 26,9% Verhaltensweisen, die der Kategorie 2.1 *Wettbewerbsorientierung* (vgl. Hossiep und Paschen, 2003) zuordbar sind. In diesem Bereich wird deutlich, dass Trader vor allem immer dann erfolgreich agierten, wenn sie *sportlichen Ehrgeiz aus eigenem Antrieb heraus entwickeln* konnten, *bessere Handlungsergebnisse zu erzielen als Kollegen* (Kat. 2.1.1). Die *Entwicklung sportlichen Ehrgeizes aus eigenem Antrieb heraus* ist mit einem Anteil von 57,1% die am häufigsten benannte erfolgskritische Verhaltensweise in der Kategorie *Wettbewerbsorientierung*. Wettbewerbsorientiertes Verhalten wurde in den Interviews wiederholt als harter Kampf beschrieben, bei dem man versucht, besser zu sein als andere. In erfolgreichen Situationen „*entwickelt sich so richtiger sportlicher Ehrgeiz*“, bei dem es dann alleine schon „*eine Befriedigung*“ darstellt, sich „*zu schlagen*“ [10/5/15-24].

Als zweite wettbewerbsorientierte Verhaltensweise wurde in 28,6% der Fälle die *innere Bereitschaft, sich immer wieder neu in eine Konkurrenzsituation zu begeben* (Kat. 2.1.2) angegeben. Dabei wurde der Zustand des Nervenkitzels in Konkurrenzsituationen aktiv angestrebt, sogar beschrieben als „*gewisse Sucht nach (...) dem Nervenkitzel, [sich] ständig (...) in eine Konkurrenzsituation zu begeben*“ [9/22/22-30].

Den eigenen Gewinnanteil im Kundenhandel über Gebühr auszureizen, basierend auf einer streckenweise *einseitigen Ausnutzung des im Rahmen einer Principal-Agent-Beziehung bestehenden Informationsvorsprungs* (Kat. 2.1.3) stellt mit 14,3% die dritte erfolgreiche wettbewerbsorientierte Verhaltensweise dar. Hierbei war man sich auf der Händlerseite durchaus bewusst, sich ethisch zumindest in einer Grauzone zu bewegen.

Neben einer ausgeprägten Wettbewerbsorientierung zeichnet sich erfolgreiches Wertpapierhandeln insbesondere auch durch ein hohes Maß an *Handlungsorientierung* (Kat. 2.2, vgl. Kuhl, 2000; Hossiep und Paschen, 2003) aus. Insgesamt konnten 23,1% der erfolgreichen, dem allgemeinen Arbeitsverhalten zugehörigen Verhaltensweisen dieser Kategorie zugeordnet werden. Traderhandeln war in genau der Hälfte dieser Fälle immer dann erfolgreich, wenn es gelang, *die verfolgte Tätigkeit gegenüber Alternativhandlungen abzuschirmen* (Kat. 2.2.1). Dieses „*Durchziehen*“ [35/4/35] einer Idee, seinem Ziel „*treu bleiben*“ [36/3/27], sowohl gegen innere als auch äußere Widerstände, führte hierbei zum gewünschten Erfolg.

Ein Drittel der benannten handlungsorientierten Verhaltensweisen zeichnet sich dadurch aus, dass der *Handlungsplan nach erkannter Gelegenheit unverzüglich zur Ausführung ge-*

bracht (Kat. 2.2.2) wurde. Erfolg brachte hierbei vor allem, dass ohne lange zu zögern Entscheidungen umgesetzt wurden bzw. gehandelt wurde. Um uneingeschränkt aufnahme- und handlungsbereit in der gegenwärtigen Situation zu sein, ist weiterhin entscheidend, dass *vorangegangene Handlungssituationen mental abgehakt* (Kat. 2.2.3, 16,7%) werden können.

Weiteren, unter Hauptkategorie 2 erfassten erfolgreichen Verhaltensweisen (23,1%) lag ein vergleichsweise hohes Maß an *Flexibilität und Anpassungsvermögen* (Kat. 2.3, vgl. Hossiep und Paschen, 2003) zugrunde. In der Hälfte der angegebenen Fälle wurde dadurch eine *flexible Anpassung bzw. Auswahl von Handelsstrategien an das aktuelle Marktgeschehen* (Kat. 2.3.1) ermöglicht. Eine entscheidende Rolle spielte bei einem Drittel der zu Protokoll gegebenen Situationen die *flexible Anpassung von kognitiven Ressourcen in Abhängigkeit vom aktuellen Handels- bzw. Marktgeschehen* (Kat. 2.3.2). Als dritte entscheidende Verhaltensweise wurde mit dem *Abrufen einer hohen Reaktionsgeschwindigkeit* (Kat. 2.3.3, 16,7%) ein Verhalten an den Tag gelegt, das durch eine gesundheitsbewusste Lebensweise mit ermöglicht wurde.

Unter Kategorie 2.4 (11,5%) wurden diejenigen Erfolge zusammengefasst, die dank einer hohen *Leistungsmotivation* (vgl. McClelland, 1987; Heckhausen, 1989, Hossiep und Paschen, 2003) realisiert werden konnten. Zu zwei Dritteln war diese *intrinsisch motiviert* (Kat. 2.4.1): „(...) weil's (...) mein Steckenpferd (...) ist (...). (...) das find ich halt einfach spannend“ [3/5/7-3/6/9]. Durch leistungs- und zugleich personenbezogene finanzielle Anreizsysteme ließen sich Wertpapierhändler regelmäßig auch *extrinsisch motivieren* (Kat. 2.4.2).

Bei weiteren 11,5% der in Hauptkategorie 2 eingeordneten Fälle kamen *Durchsetzungs- und Durchhaltevermögen* (Kat. 2.5, vgl. Hossiep und Paschen, 2003) zum Tragen. Dies konnte sowohl durch *Selbstdisziplin* (Kat. 2.5.1) als auch durch *konsequentes Handeln* (Kat. 2.5.2) realisiert werden. In einem Fall (3,8%) konnte der berufliche Erfolg wegen der hohen *Belastbarkeit* (Kat. 2.6, vgl. Hossiep und Paschen, 2003) von zwei Wertpapierhändlern eines Handelsteams erzielt werden.

5.1.2.3 Informationsbeschaffung und -aufnahme

Unter der dritten Hauptkategorie Informationsbeschaffung und -aufnahme konnten 25 von insgesamt 111 erfassten positiv erfolgskritischen Verhaltensweisen eingeordnet werden (22,5%). Überdeutlich zeigte sich hierbei, dass es in 23 von 25 geschilderten Fällen (92%) darauf ankam, sich frühzeitig entscheidungsrelevante Informationen zu beschaffen (Kat. 3.1). Diese wurden zum größten Teil (30,4%) durch eine eigenständige zielorientierte Hypothesentestung (Kat. 3.1.1) generiert: „wenn ich so 'ne Ahnung hab', die [ich] gefühlt schon gut ver-

treten kann (...) hab' ich erst mal (...) [eine kleinere Position] gehandelt (...) und hab das dann (...) so [schrittweise] aufgebaut“ [5/5/31-45]. Da diese Herangehensweisen in erster Linie eine zielstrebige Realisierung von Handlungsplänen ermöglichen halfen, wurden sie entsprechend dem handlungsorientierten Verhalten (vgl. Kuhl, 2000; Hossiep und Paschen, 2003) zugeordnet.

Mit einem Anteil von 26,1% kamen *Rückgriffe auf externe Kontakte bzw. informelle Informationen* (Kat. 3.1.2) auf den zweiten Platz innerhalb von Kategorie 3.1. Da sich das unter dieser Kategorie erfasste Verhalten ausnahmslos durch eine gelungene Anbahnung kommunikativen Austausches auszeichnet bzw. die in diesen Fällen erzielten Handelserfolge maßgeblich auf dessen erfolgreicher Realisierung beruhen, wird das auf diese Weise an den Tag gelegte vergleichsweise hohe Maß an *Kontaktfähigkeit* (vgl. Hossiep und Paschen, 2003) als entscheidende zugrunde liegende Persönlichkeitsdisposition angenommen.

Des Weiteren gelang es, durch *aufmerksame Wahrnehmung des Handelsumfeldes* (Kat. 3.1.3, 21,7%) frühzeitig Zugriff auf entscheidungsrelevante Informationen zu erhalten. *Aufmerksamkeit* wird daher ebenfalls als erfolgskritisch für eine erfolgreiche Ausübung der Tradertätigkeit begründet angenommen.

Durch eine *gewissenhafte Vor- und Nachbereitung von Handlungssituationen* (Kat. 3.1.4, 17,4%) gelang es ebenfalls, sich frühzeitig Kenntnis von entscheidungsrelevanten Informationen zu verschaffen. Erfolge konnten in diesen Fällen etwa darauf zurückgeführt werden, dass zuvor Stärken und Schwächen des eigenen Handelsverhaltens analysiert und Lehren daraus gezogen wurden oder dass mittels akribischer Vorbereitungsarbeit neue, entscheidungsrelevante Informationen über das betreffende Wertpapier generiert werden konnten. Die in dieser Kategorie eingeordneten erfolgskritischen Verhaltensweisen zeichnen sich in der Form ihrer Ausführung allesamt durch eine überdurchschnittlich entwickelte Gewissenhaftigkeit aus, welche insbesondere in der überaus sorgfältigen, detailorientierten Arbeitsweise mit der Tendenz zum Perfektionismus erkennbar wird. Aus diesem Grund wird eine vergleichsweise hohe Ausprägung von *Gewissenhaftigkeit* (vgl. Hossiep & Paschen, 2003) als weitere zugrundeliegende erfolgskritische Persönlichkeitsdisposition der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern angenommen.

In einem Fall (4,3%) gelang der Handelserfolg schließlich durch das *Hineinversetzen in die Lage des Kunden bzw. Geschäftspartners* (Kat. 3.1.5) und konnte entsprechend auf die *Denkfähigkeit* des betreffenden Traders zurückgeführt werden bzw. die Fähigkeit, die nächsten Handlungsschritte der Gegenpartei denkend zu antizipieren.

Ebenfalls als entscheidend stellte sich die *bewusste Steuerung des Informationsaufnahmeprozesses* (Kat. 3.2) heraus. In 8% der unter Hauptkategorie 3 einordbaren Fälle gaben Wert-

papierhändler an, genau aus diesem Grund in den berichteten Handlungssituationen erfolgreich gewesen zu sein. Erfolgskritisch war dabei stets *der ökonomische Umgang mit der Resource Aufmerksamkeit bei der Informationsaufnahme* (Kat. 3.2.1). Wiederholt spielte auch innerhalb dieser Kategorie eine vergleichsweise hoch ausgeprägte *Aufmerksamkeit* bzw. die Fähigkeit zur deren gezielter Ausrichtung die entscheidende Rolle. Folglich vergrößern die unter Kat. 3.2 eingeordneten Fälle die Zahl derjenigen erfolgskritischen Verhaltensweisen, welche auf das gleichnamige, bereits als erfolgskritisch für den Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel eingestufte Personenmerkmal zurückführbar sind.

5.1.2.4 Informationsverarbeitung / Denken

Von den erfassten positiv erfolgskritischen Verhaltensweisen konnten weitere 17 (15,3%) der Hauptkategorie 4 *Informationsverarbeitung und Denken* zugeordnet werden, von denen 82,3% wiederum auf das *Markteinschätzungsvermögen* (Kat. 4.1) der betreffenden Trader zurückzuführen waren. In 42,9% dieser Fälle konnte die korrekte Markteinschätzung durch *erfahrungsbasiertes Wissen um die Auswirkungen bzw. Wirkungsrichtungen von Informationen in Abhängigkeit von der aktuellen Marktphase bzw. -verfassung* (Kat. 4.1.1) erreicht werden.

Mit Hilfe des *schlussfolgernden Denkens bzw. des Denkens in Zusammenhängen* (Kat. 4.1.2, 28,6%) gelang es ebenfalls, die Marktentwicklung korrekt zu antizipieren – eine weitere zentrale Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss von Handelsgeschäften. Daneben gelang es regelmäßig auch durch *frühzeitiges Erkennen von Trends* (Kat. 4.1.3, 14,3%), sich noch rechtzeitig auf der richtigen Seite des Marktes zu positionieren. Dazu wurden ausnahmslos *mindestens zwei aktuelle Marktdaten im Zeitverlauf eigenständig in Bezug zueinander gesetzt*, beispielsweise folgendermaßen: „*Worauf ich achte sind (...) exorbitant hohe Börsenumsätze, einhergehend mit einem stabilen Kursverlauf (...). Das ist so'n Triggersignal*“ [3/7/8-34]. Ebenso konnte durch das *Denken in Szenarien* (Kat. 4.1.4, 7,1%) erfolgreich die korrekte Marktentwicklung seitens des Händlers prognostiziert werden. Aber auch durch eine *systematische Berücksichtigung von Feedbacks (Erwartungserfüllungs-Scoring)* (Kat. 4.1.5, 7,1%) gelang es mit Erfolg, korrekte Marktverlaufseinschätzungen vorzunehmen.

Verhaltensweisen, die maßgeblich aufgrund von Erfahrungswerten realisiert werden konnten (s. Kat. 4.1.1), können dem im Zeitverlauf veränderbaren Personenmerkmal *Erfahrung* zugeordnet werden. Die vier Personen, deren Aussagen sich in diese Kategorie einordnen lassen, liegen mit einer durchschnittlichen tätigkeitsspezifischen Berufserfahrung von 15 Jahren über dem entsprechenden Durchschnitt von 11,8 Jahren aller im Rahmen dieser Studie

befragten Händler. Die in den Kategorien 4.1.2 und 4.1.4 zusammengefassten Denkvorgänge sind hingegen auf das Personenmerkmal *Denkfähigkeit* zurückführbar, welches sich hierbei als logisches, schlussfolgerndes bzw. bewertendes Denken manifestiert (vgl. u.a. König, 1986; Dörner, 2004). Da die unter Kategorie 4.1.3 eingeordnete Trenderkennung vor allem aufgrund ihrer aufmerksamkeitsbedingten Frühzeitigkeit einen erfolgskritischen Beitrag leistet, kann hierbei als entscheidendes zugrundeliegendes Personenmerkmal *Aufmerksamkeit* begründet angenommen werden. Dem als akribisch zu bezeichnenden, unter Kategorie 4.1.5 erfassten Erwartungserfüllungsscoring wird hingegen als korrespondierendes Persönlichkeitsmerkmal *Gewissenhaftigkeit* (vgl. Hossiep und Paschen, 2003) zugeordnet.

Von den 17 unter Hauptkategorie 4 erfassten Verhaltensweisen sind weitere 3 durch das gemeinsame Merkmal der *Antizipation des Kundenverhaltens bzw. des Verhaltens anderer Marktteilnehmer* (Kat. 4.2) zusammenfassbar, das in allen Fällen auf korrektem *schlussfolgerndem Denken* (Kat. 4.2.1) beruhte. Dabei ging es konkret um die Vorhersage des Verhaltens von Kunden, Kollegen sowie von anderen Marktteilnehmern. Da die auf diesem Wege generierten bzw. verarbeiteten Informationen ausnahmslos auf *schlussfolgerndem Denken* beruhen, kann als primär korrespondierendes Personenmerkmal auch in diesen Fällen eine vergleichsweise hoch ausgeprägte Denkfähigkeit angenommen werden.

5.1.2.5 Sonstige erfolgskritische Verhaltensweisen und zugrundeliegende

Personenmerkmale

Die größte der vom Umfang her drei kleinsten Hauptkategorien stellt mit 7 von 111 zuordbaren Verhaltensweisen (6,3%) die Hauptkategorie 5 *Berufserfahrung* dar. Von entscheidender Bedeutung war hier mit einem Anteil von 57,1% das angewandte *Erfahrungswissen* (Kat. 5.1.), welches sich vor allem im *Wiedererkennen von sich wiederholenden Kursmustern* (Kat. 5.1.1) manifestierte, aber auch im *Erkennen von atypischen Kursbewegungen eines bestimmten Wertpapiers* (Kat. 5.1.2) sowie einem *handelstechnischen Know-How-Vorsprung nach erfolgtem Arbeitgeberwechsel* (Kat. 5.1.3). Die in erfolgreichen Handels-situationen an den Tag gelegte *Routine* (Kat. 5.2., 42,9%) bei der Handlungsausführung konnte ebenfalls auf den beruflichen Erfahrungsschatz der betreffenden Personen zurückgeführt werden. Routiniertheit zeigte sich dabei zum einen *bei der Aufnahme von Informationen* (Kat. 5.2.1, 66,7%), spielte aber auch *bei der technischen Abwicklung von Orders* (Kat. 5.2.2, 33,3%) eine erfolgskritische Rolle.

Mit einem Anteil von 5,4% konnten die berichteten Erfolge auf das Sozialverhalten (Hauptkategorie 6) der befragten Trader zurückgeführt werden. Die erfolgskritischen Verhal-

tensweisen ließen sich zu drei gleichen Teilen auf die folgenden Kategorien aufteilen: Verhandlungsgeschick (Kat. 6.1), Kontaktorientierung (Kat. 6.2) und Soziabilität (Kat. 6.3). Verhandlungsgeschick war immer dann vonnöten, wenn es darum ging, Interessengegensätze zwischen Händler bzw. Makler und Kunde auszubalancieren (Kat. 6.1.1). Da beim Austarieren unterschiedlicher Interessen stets ein hohes Maß an Flexibilität des vermittelnden Händlers maßgeblich zum Gelingen der Verhandlungen beigetragen hat, wird eine vergleichsweise hohe Ausprägung dieses Persönlichkeitsmerkmals als zentrale erfolgskritische Eigenschaft angenommen. Ein ausgesprochen hohes Maß an Kontaktorientierung (Kat. 6.2) war zu gleichen Teilen sowohl im Trader-Kunde-Verhältnis (Kat. 6.2.1) als auch zwischen Tradern (Kat. 6.2.2) ausgesprochen hilfreich, vor allem bei der erfolgreichen Initiierung von Handelsgeschäften. Schließlich wurde unter Kategorie 6.3 Soziabilität (vgl. Hossiep und Paschen, 2003) Sozialverhalten eingeordnet, welches in erster Linie von Freundlichkeit und Rücksichtnahme gegenüber dem Geschäftspartner geprägt war. Konkret kam es in den berichteten Situationen zu einer Anpassung an den Wissensstand von Nichthändlern bei abteilungsübergreifender Kommunikation (Kat. 6.3.1).

Der vergleichsweise geringste Anteil an erfolgreichen Verhaltensweisen entfällt mit 2,7% auf die Hauptkategorie 7 *Risikoverhalten*. In zwei von drei Fällen war das aktive *Management von Risiken* (Kat. 7.1) entscheidend für die Realisierung von Handelserfolgen. In diesem Zusammenhang wurde zum einen das „*Worst-Case-Scenario*“ einer *Handelsposition ermittelt und abgestimmt mit dem Gesamtrisiko, das man persönlich bereit ist einzugehen* (Kat. 7.1.1). Zum anderen erfolgte eine *Teilabsicherung von nicht realisierten Kursgewinnen durch gedankliches Setzen eines Stop-Loss-Limits* (Kat. 7.1.2). Des Weiteren wurde angegeben, dass ein aktiviertes *Risikobewusstsein bzw. eine aktivierte Risikowahrnehmung* (Kat. 7.2) in der angegebenen Handlungssituation mit entscheidend war. Demzufolge war es erfolgskritisch, *sich vor dem Eingehen einer neuen Position neben den bestehenden Gewinnmöglichkeiten auch deren Verlustpotenzial bewusst gemacht zu haben* (Kat. 7.2.1).

5.1.3 Benannte Kriterien von beruflichem Misserfolg im Wertpapierhandel

Analog der Vorgehensweise in den beiden vorangegangenen Kapiteln werden zu Auswertungsbeginn der im mündlichen Befragungsteil ebenfalls erfassten beruflichen Misserfolge zunächst diejenigen Kriterien von beruflichem Misserfolg vorgestellt, die von den interviewten Wertpapierhändlern zur Sprache gebracht wurden. Die Auswertung aller berichteten negativen Begebenheiten bzw. Misserfolge im Wertpapierhandel ergab insgesamt 50 Kriteriumsnennungen, bei denen es sich um 36 objektive (72%) und 14 subjektive Kriteriumsnennungen

(28%) handelt. Dabei konnten die entsprechenden Einzelangaben auf insgesamt 7 objektive und 6 subjektive Misserfolgskriterien zurückgeführt werden (vgl. Abb. 5-10 und 5-11). In 94,4% aller objektiven Misserfolgsfälle ging es sowohl um *entstandene Verluste* durch berufliches Agieren als auch um *entgangene Gewinne bzw. Gewinnmöglichkeiten*. In Einzelfällen handelte es sich um *fehlerhafte Dateneingaben ins Handelssystem* (2,8%) oder um eine *verzögerte Abwicklung von Handelsgeschäften* (2,8%). Mit einem Gesamtanteil von 78,5% kommen somit drei als stark aversiv empfundene Gefühle auf die Plätze 1 bis 3 der erfassten subjektiven Misserfolgskriterien: *Ärger* (57,1%), *Frustriertheit* (14,3%) und *Panik* (7,1%), überwiegend empfunden in Verlustsituationen und Situationen mit entgangenen Gewinnen. In Einzelfällen wurden auch weniger aversive Emotionen angegeben. Dabei handelt es sich um *schlechte Laune* (7,1%), allgemeines *Unwohlsein* (7,1%) sowie in einem weiteren Fall um erlebte *zwischenmenschliche Enttäuschung* (7,1%).

Abbildung 5-10: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Misserfolg: Gesamtstichprobe

Rang	Objektives Misserfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Handelsverlust realisiert	24	66,67%
2	Nicht realisierter / entgangener Gewinn	4	11,11%
3	Handelsgeschäft nicht zustande gekommen	3	8,33%
4	Realisierten Handelsverlust weiter vergrößert	2	5,56%
5	Nicht realisierter Handelsverlust (Buchverlust)	1	2,78%
6	Fehlerhafte Dateneingabe ins Handelssystem	1	2,78%
7	Verzögerte Handelsgeschäftsabwicklung	1	2,78%
	Total	36	100,00%

Abbildung 5-11: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Misserfolg: Gesamtstichprobe

Rang	Subjektives Misserfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Ärger	8	57,14%
2	Frustriertheit	2	14,29%
3	Panik	1	7,14%
4	schlechte Laune	1	7,14%
5	Unwohlsein	1	7,14%
6	zwischenmenschliche Enttäuschung	1	7,14%
	Total	14	100,00%

Bei getrennter Betrachtung von Eigenhändlern, Kundenhändlern und Sales-Tradern ist feststellbar, dass in allen drei Gruppen *realisierter Handelsverlust* am häufigsten als objektives Misserfolgskriterium benannt wurde (58,3% - 80,0%). Da im Kundenhandel die Durchführung der Handelsgeschäfte in der Regel von der Auftragserteilung des Kunden abhängig ist, spielen hierbei auch das *Nichtzustandekommen von Handelsgeschäften* (7,7%) bzw. *nicht realisierte / entgangene Gewinne* (7,7%) eine erfolgskritische Rolle. Ähnlich verhält es sich mit der *fehlerhaften Dateneingabe ins Handelssystem* (7,7%): da das kommissionsgetriebene Geschäft des Kundenhandels von der Generierung hoher Umsätze abhängig ist und deshalb Charakteristiken eines Massengeschäftes aufweist, kann es gerade hierbei vermehrt zu Eingabefehlern in Handelssysteme und damit zu fehlerhaften Orderausführungen kommen. Beim Eigenhandel hingegen, welcher von externen Entscheidungen weitestgehend unabhängig agiert, stehen *entstandene* (58,3%) und *weiter ausgebaut* *Handelsverluste* (16,7%), aber auch *nicht realisierte / entgangene Gewinne* (16,7%) auf der Kriteriumsliste. Des Weiteren wurde eine *Verzögerung bei der Handelsgeschäftsabwicklung* (8,3%) als Misserfolgskriterium betrachtet. Auch bei den Sales-Tradern spielten *realisierte Handelsverluste* (80%) bzw. *entgangene Gewinne* (20%) die entscheidende Rolle in Misserfolgswfällen (s. Abb. 5-12 – 5-14).

Abbildung 5-12: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Misserfolg: Teilstichprobe Kundenhändler

Rang	Objektives Misserfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Handelsverlust realisiert	10	76,92%
2	Nicht realisierter / entgangener Gewinn	1	7,69%
3	Handelsgeschäft nicht zustande gekommen	1	7,69%
4	Fehlerhafte Dateneingabe ins Handelssystem	1	7,69%
	Total	13	100,00%

Abbildung 5-13: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Misserfolg: Teilstichprobe Eigenhändler

Rang	Objektives Misserfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Handelsverlust realisiert	7	58,33%
2	Realisierten Handelsverlust weiter vergrößert	2	16,67%
3	Nicht realisierter / entgangener Gewinn	2	16,67%
4	Verzögerte Handelsgeschäftsabwicklung	1	8,33%
	Total	12	100,00%

Abbildung 5-14: Erfasste objektive Kriterien von beruflichem Misserfolg: Teilstichprobe Sales-Trader

Rang	Objektives Misserfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Handelsverlust realisiert	4	80,00%
2	Nicht realisierter / entgangener Gewinn	1	20,00%
	Total	5	100,00%

Hinsichtlich der zur Sprache gekommenen subjektiven Misserfolgskriterien (s. Abb. 5-15 – 5-17) stehen in allen drei Geschäftsfeldern der erlebte *Ärger* (60% bzw. 75%) bzw. *Frustriertheit* (66,67%) mit deutlichem Abstand an der Spitze. In selteneren Fällen wurde im Eigenhandel von erlebter *Panik* (20%) und von *schlechter Laune* (20%) berichtet, im Kundenhandel wurde auch allgemeines *Unwohlsein* (25%) zu Protokoll gegeben. Von erlebtem *Ärger* (33,3%) wurde zwar auch im Sales-Trading berichtet, jedoch weniger häufig als in den anderen beiden Bereichen.

Abbildung 5-15: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Misserfolg: Teilstichprobe Kundenhändler

Rang	Subjektives Misserfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Ärger	3	75,00%
2	Unwohlsein	1	25,00%
	Total	4	100,00%

Abbildung 5-16: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Misserfolg: Teilstichprobe Eigenhändler

Rang	Subjektives Misserfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Ärger	3	60,00%
2	Panik	1	20,00%
3	schlechte Laune	1	20,00%
	Total	5	100,00%

Abbildung 5-17: Erfasste subjektive Kriterien von beruflichem Misserfolg: Teilstichprobe Sales-Trader

Rang	Subjektives Misserfolgskriterium	Bezüge	Anteil
1	Frustriertheit	2	66,67%
2	Ärger	1	33,33%
	Total	3	100,00%

Nachfolgend wird nun der zweite Ergebnisteil der Critical-Incident-Datenauswertung vorgestellt. Dazu wurden – analog des Vorgehens im ersten Teil – die von den befragten Wertpapierhändlern angegebenen erfolgskritischen Verhaltensweisen, die maßgeblich zur Realisierung der zuvor aufgeführten Misserfolge beigetragen haben, erfasst und in ein Kategoriensystem eingeordnet. Neben den erfolgskritischen Verhaltensweisen interessieren für die Erstellung eines psychologischen Anforderungsprofils auch hier die diesen Verhaltensweisen ursächlich zugrunde liegenden Personenmerkmale, welche aufgrund detaillierter Verhaltensbeschreibungen jeweils begründet abgeleitet werden konnten.

5.1.4 Trader-Misserfolge: erfolgskritische Verhaltensweisen und zugrunde liegende Personenmerkmale

Die Auswertung aller von den befragten Wertpapierhändlern angegebenen Misserfolge, die sie bei ihrem Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel erlebt haben, ergab insgesamt 107 Nennungen negativ kritischer Ereignisse, die ihrerseits wiederum 41 unterschiedlichen kritischen Ereignissen (Kategorien) bzw. 7 übergeordneten Hauptkategorien zugeordnet werden konnten (s. Abb. 5-18). Der Listenplatz einer Hauptkategorie spiegelt wie auch zuvor bei den positiv erfolgskritischen Ereignisnennungen ihre Bedeutung wider in Bezug auf die Anzahl an Nennungen negativ kritischer Ereignisse, die eine Hauptkategorie auf sich vereinen konnte. Wie in Abb. 5-18 ersichtlich, entfallen knapp drei Viertel aller negativ erfolgskritischen Ereignisnennungen allein auf die ersten drei Hauptkategorien *Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen* (28,0%), *Risikoverhalten* (25,3%) und *Allgemeines Arbeitsverhalten* (21,5%). Aus diesem Grund werden diese drei Bereiche nachfolgend ausführlicher thematisiert als die restlichen vier.

Abbildung 5-18: Verteilung aller Negative-Critical-Incidents und Negative-Critical-Incident-Bezüge auf 7 Hauptkategorien

Kat.-Nr.	Hauptkategorie	Critical Incidents	Anteil	CI-Bezüge	Anteil
1	Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen	8	19,5%	30	28,0%
2	Risikoverhalten	12	29,3%	27	25,3%
3	Allgemeines Arbeitsverhalten	7	17,1%	23	21,5%
4	Berufserfahrung	3	7,3%	10	9,3%
5	Informationsbeschaffung und -aufnahme	5	12,2%	9	8,4%
6	Informationsverarbeitung / Denken	2	4,9%	4	3,7%
7	Technisch-organisator. Schwierigkeiten bei der Handlungsausführung	4	9,8%	4	3,7%
	Total	41	100,0%	107	100,0%

5.1.4.1 Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen

Im Rahmen der durchgeführten Trader-Interviews wurde neben Erfolgserlebnissen jeweils auch ein Misserfolgserlebnis abgefragt sowie diejenigen Verhaltensweisen erfasst, die diesem dabei ursächlich zugrunde gelegen haben. Hierbei zeigte sich, dass nicht nur die Erfolge, sondern auch die berichteten Misserfolge beim Tätigkeitsvollzug im professionellen Wertpapierhandel zum größten Teil (28%) auf die Art des *Umgangs mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situation* (Hauptkategorie 1) zurückführbar sind. Von den hierunter eingeordneten 30 von insgesamt 107 negativ erfolgskritischen Verhaltensweisen entfiel mit 46,7% die knappe Hälfte auf *Probleme hinsichtlich der Belastbarkeit* (Kat. 1.1) der betreffenden Wertpapierhändler. Diese wiederum fanden in erster Linie (71,4%) ihren Ausdruck in *überlastungsbedingten Fehlhandlungen* (Kat. 1.1.1). Belastungsbedingte Probleme manifestierten sich außerdem in *Hastigkeit bzw. Ungeduld bei der Tätigkeitsausführung* (Kat. 1.1.2), maßgeblich verursacht durch ein Gefühl des Getriebenseins in Verbindung mit dem eigenen Anspruch, schnellstmöglich zu arbeiten (28,6%). Hierbei wurde zum einen von *suboptimalen Arbeitsergebnissen* berichtet und zum anderen auch von *fehlerhaften Arbeitsergebnissen*, deren Entstehung durch die prompte Ausführung von Transaktionen im Computerhandel oft noch begünstigt wurde: „*Wenn man einmal was [am Handelscomputer] (...) losgedrückt hat, dann macht der das auch*“ [26/7/44-26/8/8].

In psychisch belastenden Situationen wurden Misserfolge regelmäßig auch durch emotionale Instabilitäten verursacht. *Probleme mit der Kontrolle von* derartigen *Emotionschwankungen* (Kat. 1.2, 33,3%) führten dabei in erster Linie zu einer *Einschränkung der Handlungsfähig- bzw. -freudigkeit* (Kat. 1.2.1, 70%). Primär wurde diese Art der Einschränkung verursacht durch emotionale Angeslagenheit und eine daraus resultierende Verringerung der eigenen Selbstsicherheit, durch zu euphorische Gefühle und die daraus resultierende Überzeichnung der eigenen Selbstsicherheit oder auch durch ein "Wechselbad der Gefühle" insbesondere bei stark schwankenden Kursverläufen.

Die ungenügende Kontrolle von Emotionen führte in zweiter Linie (30%) zu *Fehleinschätzungen der Handlungssituation* (Kat. 1.2.2), die zum einen zurückführbar waren auf *Gier bzw. der einseitigen Wahrnehmung der Chancen bei gleichzeitiger Ausblendung der Risiken* einer Handelsposition und zum anderen auf eine *überhöhte Erwartungshaltung* bzw. zu große Hoffnungen, die mit einer Handelsposition verbunden wurden.

In weiteren Fällen kam es in psychisch belastenden / potenziell stressenden Situationen zu Problemen mit der Konzentrationsfähigkeit (Kat. 1.3, 20%) in erfolgskritischen Momenten. Diese waren zurückführbar auf Ablenkungen durch andere, nicht tätigkeitsrelevante Dinge (Unkonzentriertheit aus konkret benennbarem Anlass) (Kat. 1.3.1), Ermüdung bzw. Müdig-

keit (Kat. 1.3.2), Vergesslichkeit („nicht mehr dran denken“), verursacht durch kurzzeitige Ausrichtung der Konzentration auf andere Ziele (Kat. 1.3.3) sowie durch kurzzeitige gedankliche Abwesenheit (Unkonzentriertheit ohne konkret benennbaren Anlass) (Kat. 1.3.4).

5.1.4.2 Risikoverhalten

Am zweithäufigsten (25,2%) konnten Misserfolge im Wertpapierhandel zugrunde liegende Verhaltensweisen dem Bereich *Risikoverhalten* (Hauptkategorie 2) zugeordnet werden. In fast der Hälfte dieser Fälle kam es dabei zu *Problemen beim Management von Risiken* (Kat. 2.1, 44,4%), die sich zu einem Drittel im *Aufbau größerer Positionen (Risiken) als ursprünglich geplant* (Kat. 2.1.1) konkretisierten. Zu einem Viertel handelte es sich um Situationen, in denen *Positionen, die sich bereits im Verlustbereich befanden, weiter vergrößert wurden* (Kat. 2.1.2). Neben aktiv eingehandelten Vergrößerungen von Verlusten spielten auch passive Formen (Unterlassungen) bei der Entstehung von Misserfolgen eine entscheidende Rolle. So wurde etwa die *Definition eines Stop-Loss-Punktes versäumt* (Kat. 2.1.3, 25%). In einem weiteren Fall lag auch einfach eine *Nichtausführung des Stop-Losses* (Kat. 2.1.4, 8,3%) vor, bei der die Position nach Unterschreiten des zuvor definierten Stop-Loss-Punktes bzw. des maximal hinnehmbaren Verlustniveaus vom Händler nicht abgestoßen wurde. Im letzten Fall lag außerdem eine *Unterschätzung von Risiken* (Kat. 2.1.5, 8,3%) vor.

Auf die Kategorie 2.2 *Übermäßiges Selbstbewusstsein / Selbstvertrauen (Overconfidence)* entfielen insgesamt 40,7% der unter Hauptkategorie 2 eingeordneten erfolgskritischen Verhaltensweisen. Gut zur Hälfte (54,5%) äußerte sich dieses in einer *Verletzung der Sorgfaltspflicht bzw. einer eingeschränkten Gewissenhaftigkeit* (Kat. 2.2.1). An zweiter und dritter Stelle sind als negative Handlungsfolgen von übergroßer Selbstsicherheit der *zu frühe Abbruch der Informationsaufnahme* (Kat. 2.2.2) sowie das *Eingehen größerer Risiken als ursprünglich geplant* (Kat. 2.2.3) anzuführen. In einem weiteren Fall kam es zu einer *Überschätzung der eigenen Fähigkeiten aufgrund vorangegangener Erfolgserlebnisse* (Kat. 2.2.4).

Auf die dritte Kategorie *Probleme mit Risikobewusstsein bzw. Risikowahrnehmung* (Kat. 2.3) entfallen die restlichen 14,8% aller erfassten Risikoverhaltensweisen in Misserfolgssituationen. In der Hälfte dieser Fälle wurde das *eigentliche bzw. entscheidende Risiko der Position nicht ge- oder erkannt* (Kat. 2.3.1). Jeweils zu gleichen Teilen entstanden Misserfolge durch die *vorzeitige (und dadurch verlustreiche) Auflösung einer Position aufgrund plötzlich veränderter Risikowahrnehmung bzw. Einstellung zum Risiko* (Kat. 2.3.2) sowie wegen einer *primär auf Unwissenheit beruhenden Naivität und Sorglosigkeit bei der Wahrnehmung sich verändernder Risiken* (2.3.3).

Bei den unter Kat. 2.1 und 2.3 erfassten Risikoverhaltensweisen kann die individuelle *Risikodisposition* (vgl. Brengelmann, 1989, 1991) als zugrunde liegendes Persönlichkeitsmerkmal begründet angenommen werden. Dieses Persönlichkeitsmerkmal steht dabei für diejenigen innerpsychischen Faktoren, welche der individuellen Einstellung zum Risiko und damit auch der daraus resultierenden Handhabung von Risiken maßgeblich zugrunde liegen. Kategorie 2.2. hingegen wurde davon abweichend dem Persönlichkeitsmerkmal *Selbstbewusstsein* (vgl. Hossiep und Paschen, 2003) zugeordnet, da in diesen Fällen beim Umgang mit Risiken primär das übersteigerte Überzeugtsein von der eigenen Person bzw. ein unangemessen großes Selbstvertrauen hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen den Ausschlag dahingehend gegeben haben, dass Risiken unterschätzt bzw. die eigenen Bewältigungspotenziale überschätzt wurden.

5.1.4.3 Allgemeines Arbeitsverhalten

Gut ein Fünftel (21,5%) aller erhobenen, Misserfolgen zugrunde liegenden Verhaltensweisen gehören der Kategorie 3 *Allgemeines Arbeitsverhalten* an und können zu fast gleichen Teilen auf Probleme in den Bereichen *Gewissenhaftigkeit / Sorgfalt* (Kat. 3.1, 52,2%) sowie *Flexibilität / Anpassungsvermögen* (Kat. 3.2, 47,8%) zurückgeführt werden. Mangelnde Gewissenhaftigkeit zeigte sich dabei in erster Linie in Form von *Nachlässigkeiten* (Kat. 3.1.1, 58,3%) bei der Ausführung von Handlungen sowie bei der Ergebniskontrolle. Oftmals wurde das Auftreten derartiger Fehler durch Einwirkung von Zeitknappheit oder Routiniertheit seitens des betreffenden Händlers begünstigt. In den durchgeführten Interviews wurde gerade das Auslassen kleinster Sorgfaltspflichten, wodurch bestenfalls ein minimaler Zeitvorsprung realisiert werden konnte, am meisten bedauert, da es mitunter gravierende Folgen für den betreffenden Händler hatte: „*Es hat letztendlich [m]einen Bonus für's Jahr gekostet*“ [36/8/13].

Auch anhand von *Routineabweichungen* (Kat. 3.1.2, 25%) war die unzureichende Gewissenhaftigkeit bzw. Sorgfalt der betreffenden Trader erkennbar. Die abweichende Ausführung standardisierter (und somit als wohlbekannt voraussetzbarer) Handelsabläufe lag hierbei Misserfolgen ursächlich zugrunde. Anhand des folgenden kurzen Zitats wird deutlich, dass eine durch den Händler verinnerlichte Handelsregel in einer Misserfolgssituation nicht eingehalten wurde: „*Ich hab' die Order[ansage] auch nicht mehr wiederholt. Das war auch so ein Punkt. Immer die Order wiederholen*“ [8/13/23-24].

Mangelnde Sorgfalt fand ihren Ausdruck auch darin, dass *Handlungsfolgen* nur *unzureichend bedacht* (Kat. 3.1.3, 16,7%) wurden. In diesen Fällen wurden sich schlichtweg „*nicht so viele Gedanken gemacht*“ [5/13/25] sowie „*nicht großartig über Konsequenzen (...) nach-*

gedacht“ [5/14/8-9], gerade in solchen Momenten, wo es entscheidend gewesen wäre, „*stärker zu hinterfragen*“ [35/10/47].

Der zweite Bereich der Hauptkategorie 3 Allgemeines Arbeitsverhalten betrifft Fehlverhaltensweisen, die auf Probleme des Anpassungsvermögens bzw. auf unzureichende Flexibilität (Kat. 3.2) zurückführbar sind. Wertpapierhändler gelang es hierbei vor allem nicht, in entscheidenden Momenten von einer Meinung abzurücken, obwohl sie sich als falsch herausgestellt hat (Kat. 3.2.1, 45,5%). Erschwerend wurde hierbei wiederholt der Umstand benannt, dass starke Marktmeinungen, die es aufzugeben galt, zumeist das Resultat mehrtätiger, wenn nicht sogar mehrwöchiger Überlegungen und Recherchen waren. Dieser bereits getätigte Aufwand bzw. diese vergleichsweise hohe Investition in eine Idee war es, die Händler oftmals daran hinderte, ihre falschen Handelsansätze fallenzulassen: „Meine Einschätzung vom Markt war scheinbar grundfalsch. (...) Natürlich hätte ich, solange’ das Ding [die Handelsposition] noch was wert war, zumachen [verkaufen] können. Aber dann (...) hätte ich eigentlich mein [aufwändig erarbeitetes] Szenario über den Haufen geworfen (...)“ [4/23/44-4/31/51]. Als zusätzlich erschwerend bei dem Versuch, die eigene Meinung zu revidieren, erwiesen sich auch anfängliche Bestätigungen der eigenen Marktmeinung, die jedoch durch den weiteren Kursverlauf aufgehoben bzw. ins Gegenteil verkehrt wurden: „[Anfänglich] lief’s gut. (...), [und] dann will man (...) nicht nachgeben. (...) da macht man eisern weiter, ja, und irgendwann läuft’s dann aus dem Ruder“ [9/16/29-9/17/6]. Auch das Fehlen von Erklärungen im unmittelbaren Anschluss an unerwartete, meinungskonträre Marktentwicklungen trug dazu bei, dass Meinungen zu spät fallengelassen bzw. angepasst wurden. Dieser Schritt, in entscheidenden Situationen seine Meinung zu ändern, wurde wiederholt als äußerst schwierig beschrieben, „denn man hat einfach niemanden, der einen stupst und sagt: ‚Du, das ist jetzt aber so. Es ist anders, pass dich an‘“ [9/17/15-16].

In Fällen, in denen es Tradern zwar gelang, ihre Meinung an das aktuelle Marktgeschehen anzupassen, es jedoch trotzdem zu Verlustsituationen kam, war häufig die Geschwindigkeit der Anpassungsreaktion zu gering (Kat. 3.2.2, 36,4%). Bei stark negativen und zugleich unerwarteten Kursverläufen wurden Trader regelmäßig auch durch Schrecksekunden in den (über die Höhe des Verlustes) entscheidenden Momenten am Handeln gehindert: „Ich habe (...) am Schirm gesehen, dass der Markt einbricht und hab’ versucht sofort zu agieren, aber (...) im ersten Moment bist du ein bisschen paralysiert (...). Ich hab’ (...) einen Moment [nur] dagesessen, hab’ [nur] gedacht: ‚Das kann doch gar nicht wahr sein, was mir gerade passiert. Ich hab’ gerade eine halbe Million [Euro] verloren‘“ [28/4/6-28/5/19]. Darüber hinaus gab einer der befragten Händler als entscheidenden Grund für den Misserfolg in der berichteten Situation ein falsches Timing der Anpassungsreaktion (Kat. 3.2.3, 9,1%) an. In einem weite-

ren Fall wurde die erforderliche zeitnahe Anpassungsleistung durch Dienst nach Vorschrift (Kat. 3.2.4, 9,1%) gezielt unterlaufen.

5.1.4.4 Sonstige erfolgskritische Verhaltensweisen und zugrunde liegende

Personenmerkmale

Insgesamt konnten 9,3% aller berichteten erfolgskritischen Verhaltensweisen in Misserfolgssituationen mit unzureichender *Berufserfahrung* (Hauptkategorie 4) der betreffenden Wertpapierhändler in Zusammenhang gebracht werden. Bei 9 von 10 berichteten Fehlverhaltensweisen spielte tätigkeitsrelevantes *Erfahrungswissen* (Kat. 4.1) die entscheidende Rolle, welches in erster Linie *in noch nicht ausreichendem Umfang vorhanden* (Kat. 4.1.1, 77,8%) war. Die Händler befanden sich dabei zumeist in einer „*Junior-Situation*“ [7/11/44-45], in der es ihnen vor allem schwerfiel, Aufgaben konsequent zu priorisieren. Dies bedeutete in dem Fall zwar „*keinen Verlust für die Bank*“, jedoch „*weniger [verdientes] Geld*“ [25/7/20-21]. Aber auch bereits erfahrenere Mitarbeiter erlaubten sich mitunter „*simple Bedienungsfehler (...) am neuen System*“ [3/18/38-39] oder gaben an, dass die „*Art der [Handels-]Positionierung (...) neu im Job*“ [4/30/17] für sie war. Im Rahmen der Ausübung der Handelstätigkeit wurde es darüber hinaus von den befragten Händlern wiederholt als typisch bezeichnet, immer wieder Erfahrungen zu machen, die über den bisherigen Erfahrungsbereich hinausreichen. Weitere Händler gaben an, dass ihre Misserfolge primär auf *unzureichend* (Kat. 4.1.2, 22,2%) bzw. *nicht vermitteltes* (Kat. 4.2.1, 10%) *Erfahrungswissen durch Dritte am Arbeitsplatz* zurückzuführen gewesen seien. Der unterbliebene Transfer von traderspezifischem Erfahrungswissen konnte primär auf die unzureichend ausgeprägte *Kontaktfähigkeit* der betreffenden Junior-Trader zurückgeführt werden.

Probleme bei der *Informationsbeschaffung und -aufnahme* (Hauptkategorie 5) konnten in der überwiegenden Zahl der Fälle (55,6%) auf externe *Informationsunvollkommenheiten* (Kat. 5.1) zurückgeführt werden. Am häufigsten wurde angegeben, dass die *entscheidende Information zum Handlungszeitpunkt noch nicht vorgelegen hat (Uninformiertheit)* (Kat. 5.1.1, 60%). Hierbei handelte es sich (für den im kritischen Zeitraum uninformierten Trader) etwa um scheinbar unplausible Marktbewegungen, für die es erst zu einem späteren Zeitpunkt eine Erklärung gab. In zwei ähnlich gelagerten Situationen lag zum einen die entscheidende Information zwar vor, konnte jedoch wegen vorübergehender Unerreichbarkeit eines an einem anderen Standort arbeitenden Kollegen nicht übermittelt werden (Kat. 5.1.2, 20%). Zum anderen lag in einem Fall die entscheidende Information zwar vor, war jedoch veraltet bzw. falsch (Fehlinformiertheit) (Kat. 5.1.3, 20%). In zwei weiteren Fällen konnte informatives Fehlver-

halten auf Probleme im Bereich *Flexibilität / Anpassungsvermögen* (Kat. 5.2, 22,2%) zurückgeführt werden, hierbei lag die *entscheidende Information* zwar vor und wurde auch (als solche) erkannt, konnte jedoch nicht (rechtzeitig) auf- bzw. angenommen werden (Kat. 5.2.1). Unter Kategorie 5.3 wurden schließlich Fehlverhaltensweisen bei der Beschaffung und Aufnahme von Informationen eingeordnet, die auf unzureichende *Aufmerksamkeit* (22,2%) zurückführbar waren. Die *entscheidende Information* lag dabei zwar vor, wurde jedoch zu spät (als solche) erkannt (Kat. 5.3.1, 100%). Oft wurden hierbei frühzeitige Signale übersehen, was aufgrund der Vielzahl zu beachtender Positionen einer geteilten Aufmerksamkeit zuzuschreiben war.

Insgesamt ließen sich nur 3,7% aller erfolgskritischen Verhaltensweisen in Misserfolgswfällen dem Bereich *Informationsverarbeitung / Denken* (Hauptkategorie 6) zuordnen. In drei Vierteln dieser Fälle bereitete das *schlussfolgernde Denken* (Kat. 6.1) Schwierigkeiten, die sich allesamt darin zeigten, dass *entscheidende Informationen* zwar *rechtzeitig erkannt*, jedoch die *falschen Schlussfolgerungen* daraus gezogen (Kat. 6.1.1) wurden. Bei genau einem Viertel der Fälle bereitete erneut die mangelnde *Flexibilität bzw. das Anpassungsvermögen* (Kat. 6.2) Probleme. Dies äußerte sich darin, dass *die entscheidende Information* zwar *rechtzeitig erkannt*, aber diese zu spät verarbeitet bzw. zu spät darauf reagiert (Kat. 6.2.1) wurde, mit der Folge, dass das Zeitfenster, innerhalb dessen für einige Momente die Gelegenheit eines erfolgreichen Handelsgeschäftes bestand, wieder verschlossen war.

Die Gründe weiterer 3,7% aller zu Misserfolgen führenden Ereignisse ließen sich ausnahmslos extern verorten und wurden unter Hauptkategorie 7, *technisch-organisatorische Schwierigkeiten bei der Handlungsausführung*, zusammengefasst. Wegen dieser außerhalb der Wertpapierhändler liegenden Ursachen konnten keine korrespondierenden Persönlichkeitsmerkmale zugeordnet werden. Die Händler waren hierbei zum einen mit *organisatorischen Problemen* (Kat. 7.1, 50%) konfrontiert, die auf die unternehmensinterne *Umsetzung gesetzlicher Vorschriften ohne angemessene Berücksichtigung der Besonderheiten des Wertpapierhandels* (Kat. 7.1.1, 50%) zurückzuführen waren. Zum anderen mussten Tätigkeitseinschränkungen aufgrund überholter geschäftspolitischer Entscheidungen [7.1.2, 50%] hingenommen werden, die zusätzliche Verluste verursachten. Der Kategorie 7.2 zugeordneten Fälle lagen ursächlich *technische Probleme* (50%) zugrunde, die nicht nur *Handelsgeschäfte verhindert* (Kat. 7.2.1, 50%), sondern auch *Handelsverluste* mit *verursacht* (Kat. 7.2.2, 50%) haben.

5.1.5 Zusammenfassung der mündlichen Befragungsergebnisse

Die Auswertung der mündlichen Befragungen von 36 hauptberuflich tätigen Wertpapierhändlern nach der Methode der kritischen Ereignisse (Flanagan, 1954) erbrachte insgesamt 111 positiv und 107 negativ erfolgskritische Verhaltensangaben, die ihrerseits wiederum auf 47 positive und 41 negative kritische Ereignisse zurückgeführt werden konnten. Diese im Zusammenhang mit Erfolgen und Misserfolgen im Wertpapierhandel zu Protokoll gegebenen Verhaltensangaben wurden entsprechend in zwei Kategoriensysteme eingeordnet. Beide Kategoriensysteme enthalten sowohl drei obligatorische Ebenen als auch ergänzend zwei zusätzliche, nur bedarfsweise herangezogene Ebenen, durch welche die Möglichkeit eröffnet wird, fallweise durch einzelne Trader erfolgte Spezifizierungen von Verhaltensbeschreibungen noch feingliedriger zu erfassen. Die zentralen Traderaussagen, die sich in den 88 erfassten kritischen Ereignissen widerspiegeln, sind ihrer Bedeutung entsprechend im Mittelteil der Kategoriensysteme (Kategorie 2. Stufe) eingebettet worden (s. Abb. 5-19).

Die Mindestanforderung hinsichtlich der Auswertbarkeit eines erfolgskritischen Ereignisses bzw. der Aufnahmefähigkeit in eines der beiden Kategoriensysteme war demnach seine gegebene Zuordbarkeit zu einem konkreten Verhalten oder Verhaltensbereich (Kategorie 2. Stufe oder niedriger), wodurch der zentralen Forderung Flanagans (1954) Rechnung getragen wurde, erfolgskritische Ereignisse ausschließlich auf der Verhaltensebene zu erfassen. Die Verhaltensbereiche wiederum wurden auf der nächsthöheren Ebene korrespondierenden Anforderungen (Kategorie 1. Stufe) zugeordnet. Die Besonderheit dieser Ebene ist, dass es sich hierbei sowohl bereits um Eigenschaftsanforderungen als auch teilweise noch um Anforderungen auf der Verhaltensebene handelt, da hierbei der inhaltlichen Aussagekraft der einzelnen Kategorie Vorrang gegeben wurde gegenüber einer durchgehenden Ableitung von Eigenschaftsanforderungen auf einer einzigen Kategorienebene. Schließlich wurden die Kategorien der 1. Stufe jeweils einer korrespondierenden Hauptkategorie untergeordnet.

An der Platzierung einer Hauptkategorie ist gleichzeitig auch deren Bedeutung ablesbar: je mehr erfolgskritische Verhaltensangaben einer Hauptkategorie zugeordnet werden konnten, desto höher ist ihr Listenplatz. Analog kam diese Vorgehensweise auch bei den anderen Kategorieebenen zur Anwendung. Auffällig hierbei ist, dass sowohl bei den Erfolgs- als auch Misserfallsfällen der jeweils erste Listenplatz auf den Bereich entfällt, der den *Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen* (24,3% bzw. 28,3%) betrifft. Erfolge in potenziell stressenden Situationen konnten immer dann realisiert werden, wenn es Wertpapierhändlern gelang, ihre sowohl positiven als auch negativen *Emotionen zu kontrollieren* (55,6%), *sich zu konzentrieren* (25,9%) sowie ihre Entscheidungs- und Handlungssicherheit durch ein gesundes Maß an *Selbstbewusstsein bzw. Selbstvertrauen* (18,5%) aufrecht

zu erhalten. Andererseits kam es unter vergleichbaren Umständen immer dann zu Misserfolgen, wenn die betroffenen Wertpapierhändler eine unzureichend ausgeprägte psychische *Belastbarkeit* (46,7%) aufwiesen bzw. es ihnen nicht gelang, ihre *Emotionen zu kontrollieren* (33,3%) oder sich ausreichend *zu konzentrieren* (20%).

Abbildung 5-19: Struktureller Aufbau der Kategoriensysteme zur Erfassung erfolgskritischer Ereignisse

Kategorieebene	Notationsbeispiel	Kategorieinhalt	Positivfälle	Negativfälle	Verwendungs-kontinuität	Quelle
Hauptkategorie	1	Anforderungs-bereich	7	7	durchgehend	Interviewer
Kategorie (1. Stufe)	1.1	Anforderung	20	17	durchgehend	Interviewer
Kategorie (2. Stufe)	1.1.1	Verhaltens-bereich	47	41	durchgehend	Trader
Unterkategorie (1. Stufe)	1.1.1.1	Verhalten (allg.)	31	14	nicht durchgehend	Trader
Unterkategorie (2. Stufe)	1.1.1.1.1	Verhalten (spezif.)	11	5	nicht durchgehend	Trader

Bei den vorgenommenen Rankings von positiv und negativ erfolgskritischen Ereignissen wird ein ähnliches Bild erkennbar: Das positiv erfolgskritische Ereignis mit der höchsten Nennungshäufigkeit lautet *eigenständige Erzeugung bzw. Aufrechterhaltung emotionaler Stabilität* (Pos.-Kat. 1.1.1, n=12, 10,8%), das korrespondierende negativ kritische Ereignis *überlastungsbedingte Fehlhandlungen* (Neg.-Kat. 1.1.1, n=10, 9,4%). Schaut man auf die diesen Verhaltensweisen zugrunde liegenden Persönlichkeitsdimensionen *Emotionale Stabilität* und *Belastbarkeit*, so wird deutlich, dass sowohl für die benannten beruflichen Erfolge als auch für die Misserfolge in erster Linie die *psychische Konstitution* der befragten Trader entscheidend war.

Außerdem förderte das Critical-Incident-Ranking zutage, dass ca. ein Drittel aller 218 erfolgskritischen Verhaltensangaben auf nur 10 kritische Ereignisse zurückgeführt werden können bzw. dass 32,4% aller positiv erfolgskritischen Verhaltensangaben auf nur 5 positiv kritische Ereignisse (10,6%) und 34,6% aller negativ erfolgskritischen Verhaltensangaben ebenfalls auf nur 5 negativ kritische Ereignisse (12,2%) zurückführbar sind (s. Abb. 5-20 und Abb. 5.21).

Bei der Auswertung hinsichtlich der Häufigkeit, mit der erfolgskritische Verhaltensangaben zu den einzelnen Kategorien der 1. Stufe zugeordnet werden konnten, wird ersichtlich, dass für die meisten der berichteten Erfolge im Wertpapierhandel eine *frühzeitige Beschaffung entscheidungsrelevanter Informationen* (Kat. 3.1, n=23, 20,7%) entscheidend bzw. mit entscheidend war. Wird danach gefragt, wie viele unterschiedliche kritische Ereignisse eine Kategorie der 1. Stufe auf sich vereinen kann, wird auf der Erfolgsseite mit 5 kritischen Ereignissen ebenfalls die Kategorie 3.1 *frühzeitige Beschaffung entscheidungsrelevanter Informationen* ausgewiesen. Dies muss sich hier jedoch den ersten Platz mit der Kategorie 4.1 *Markteinschätzungsvermögen* teilen, welche ebenfalls fünf verschiedene positiv kritische Ereignisse aufzuweisen hat.

Auf der Misserfolgsseite entfällt der erste Platz auf die Kategorie 1.1 *Belastbarkeit (Probleme mit...)*, der insgesamt 14 negativ erfolgskritische Verhaltensangaben zugeordnet werden konnten (13,08%). Bei der Aufschlüsselung der Daten hinsichtlich der Zahl an verschiedenen kritischen Ereignissen, die eine Kategorie der 1. Stufe auf sich vereint, entfällt der erste Platz hingegen auf die Kategorie 2.1 *Risikomanagement (Probleme mit...)* mit 5 negativ kritischen Ereignissen.

Abbildung 5-20: Top Five Positive Critical Incidents (Gesamtstichprobe)

Kat.-Nr.	Positive Critical Incident	Bezüge	Anteil
1.1.1	Eigenständige Erzeugung bzw. Aufrechterhaltung emotionaler Stabilität	12	10,81%
3.1.1	Eigenständige zielorientierte Hypothesentestung	7	6,31%
3.1.2	Rückgriff auf externe (z.B. informelle) Kontakte bzw. informelle Informationen	6	5,41%
4.1.1	Erfahrungsbasiertes Wissen um die Auswirkungen bzw. Wirkungsrichtungen von Informationen in Abhängigkeit von der aktuellen Marktphase bzw. -verfassung	6	5,41%
3.1.3	Aufmerksame Wahrnehmung des Handelsumfeldes	5	4,50%
	Total	36	32,44%

Abbildung 5-21: Top Five Negative Critical Incidents (Gesamtstichprobe)

Kat.-Nr.	Negative Critical Incident	Bezüge	Anteil
1.1.1	Überlastungsbedingte Fehlhandlungen	10	9,35%
4.1.1	Erfahrungswissen in noch nicht ausreichendem Umfang vorhanden	7	6,54%
1.2.1	Einschränkung der Handlungsfähigkeit bzw. -freude	7	6,54%
3.1.1	Nachlässigkeiten	7	6,54%
2.2.1	Verletzung der Sorgfaltspflicht	6	5,61%
	Total	37	34,58%

Hinsichtlich der ebenfalls vorgenommenen Zuordnung erfolgskritischer Verhaltensweisen zu korrespondierenden und damit ebenfalls als *erfolgskritisch einschätzbaren Personenmerkmalen* ergibt sich folgendes Bild: Nur zu gut einem Drittel (35,6% in Erfolgs- und 34,6% in Misserfolgswfällen) liegen den berichteten erfolgskritischen Situationen temporär veränderbare Personenmerkmale zugrunde. Dabei handelt es sich in Erfolgsfällen um die folgenden vier Personenmerkmale bzw. Eigenschaften: *tätigkeitsspezifische Berufserfahrung* (11,7%), *Aufmerksamkeit* (8,1%), *Denkfähigkeit* (8,1%) und *Konzentrationsfähigkeit* (6,3%). Auf der Misserfolgseite zählen ebenfalls diese vier zu den veränderbaren erfolgskritischen Personeneigenschaften – jedoch mit abweichender Verteilung: *tätigkeitsspezifische Berufserfahrung* (8,4%), *Konzentrationsfähigkeit* (5,6%), *Denkfähigkeit* (3,8%) sowie *Aufmerksamkeit* (1,9%).

Dem weitaus größten Teil aller erfolgskritischen Situationen (64,4% aller Erfolgsfälle bzw. 65,4% aller Misserfolgswfälle) lagen im Zeitverlauf weitestgehend stabile bzw. kaum veränderbare Persönlichkeitseigenschaften zugrunde. So konnte fast ein Drittel (31,5%) aller positiv erfolgskritischen Ereignisse allein auf die drei Persönlichkeitseigenschaften *Emotionale Stabilität* (12,6%), *Handlungsorientierung* (11,7%) und *Flexibilität* (7,2%) zurückgeführt werden. Weitere 31,5% aller erfassten positiv erfolgskritischen Verhaltensweisen waren zurückführbar auf die folgenden 8 Persönlichkeitsmerkmale: *Kontaktfähigkeit* (7,2%), *Wettbewerbsorientierung* (6,3%), *Selbstbewusstsein* (4,5%), *Gewissenhaftigkeit* (4,5%), *Leistungsmotivation* (2,7%), *Durchsetzungsstärke* (2,7%), *Belastbarkeit* (1,8%) und *Soziabilität* (1,8%).

Bei den erfassten Misserfolgswfällen konnten 57% aller erfolgskritischen Situationen mit fünf Persönlichkeitsmerkmalen in begründeten Zusammenhang gebracht werden. Dabei handelte es sich um *Belastbarkeit* (13,1%), *Flexibilität* (13,1%), *Gewissenhaftigkeit* (11,2%), *Selbstbewusstsein* (10,3%) und *Emotionale Stabilität* (9,3%). In 0,9% aller negativen erfolgskritischen Situationen spielte außerdem *Kontaktfähigkeit* eine entscheidende Rolle. Weiteren 8,4% aller negativ erfolgskritischen Situationen liegen *externe* bzw. nicht in der Person des betreffenden Traders zu suchende Ursachen zugrunde. In erster Linie handelt es sich dabei um *Informationsunvollkommenheiten* (4,7%), gefolgt von Problemen in den Bereichen *Organisation* (1,9%) und *Technik* (1,9%).

Das Persönlichkeitsmerkmal *Risikodisposition*, auf das zwar nur 2,7% aller positiv erfolgskritischen Ereignisse, jedoch 15% aller negativ erfolgskritischen Ereignisse (Platz 1) zurückführbar sind, nimmt aufgrund seiner Zweidimensionalität (vgl. Brengelmann, 1989, 1991) eine Sonderstellung ein: Die *persönliche Einstellung zum Risiko*, welche u.a. die generelle Bereitschaft zum Risiko erfasst, wird demnach als zeitlich relativ stabil eingeschätzt. Wohingegen die zweite Dimension *Risikokontrolle*, welche die Motivation und die Fähigkeit bein-

haltet, sich mit Risiken angemessen auseinanderzusetzen und sie zu steuern, als durchaus veränderbar dargestellt wird (z.B. durch Trainingsmaßnahmen). Diesem Ansatz folgend wird der prozentuale Anteil dieses Persönlichkeitsmerkmals hälftig zwischen dem veränderbaren und dem stabilen Eigenschaftsbereich aufgeteilt. Sämtliche herausgearbeiteten erfolgskritischen Dimensionen sind in den nachfolgenden zwei Abbildungen tabellarisch dargestellt:

Abbildung 5-22: Zugrunde liegende Personenmerkmale von 111 erfassten positiv erfolgskritischen Trader-Verhaltensweisen im Überblick

	Persönlichkeitsmerkmale (BIP-Skalen)	Bezüge	Anteil	Sonstige Personenmerkmale (keine BIP-Skalen)	Bezüge	Anteil
1	Emotionale Stabilität	14	12,6%	Erfahrung (tätigk.spezif.)	13	11,7%
2	Handlungsorientierung	13	11,7%	Aufmerksamkeit	9	8,1%
3	Flexibilität	8	7,2%	Denkfähigkeit	9	8,1%
4	Kontaktfähigkeit	8	7,2%	Konzentrationsfähigkeit	7	6,3%
5	Wettbewerbsorient.	7	6,3%	Risikodisposition	3	2,7%
6	Selbstbewusstsein	5	4,5%	-	-	-
7	Gewissenhaftigkeit	5	4,5%	-	-	-
8	Leistungsmotivation	3	2,7%	-	-	-
9	Durchsetzungsstärke	3	2,7%	-	-	-
10	Belastbarkeit	2	1,8%	-	-	-
11	Sonstige (Soziabilität)	2	1,8%	-	-	-
	Total	70	63,1%	Total	41	36,9%

Abbildung 5-23: Zugrunde liegende Personen- und Umweltmerkmale von 107 erfassten negativ erfolgskritischen Trader-Verhaltensweisen im Überblick

	Persönlichkeitsmerkmale (BIP-Skalen)	Bezüge	Anteil	Sonstige Personen- und Umweltmerkmale (keine BIP-Skalen)	Bezüge	Anteil
1	Belastbarkeit	14	13,1%	Risikodisposition	16	15,0%
2	Flexibilität	14	13,1%	Erfahrung (tätigkeitsspezif.)	9	8,4%
3	Gewissenhaftigkeit	12	11,2%	Konzentrationsfähigkeit	6	5,6%
4	Selbstbewusstsein	11	10,3%	Informationsunvollkommenheit	5	4,7%
5	Emotionale Stabilität	10	9,3%	Denkfähigkeit	3	2,8%
6	Kontaktfähigkeit	1	0,9%	Aufmerksamkeit	2	1,9%
7	-	-	-	Organisationsdefizite	2	1,9%
8	-	-	-	Fehlerhafte Technik	2	1,9%
	Total	62	57,9%	Total	45	42,1%

Den obigen Abbildungen ist zudem entnehmbar, ob das jeweilige Personenmerkmal Teil des Bochumer Inventars zur Erfassung der berufsbezogenen Persönlichkeit (BIP, Hossiep und Paschen, 2003) ist. Die tätigkeitsspezifische Relevanz von knapp zwei Dritteln der oben auf-

geführten BIP-Skalen (63,3%) konnte bereits im theoretischen Teil herausgearbeitet werden (s. Kap. 3.2). Eine entsprechende Relevanz der vier Skalen *Selbstbewusstsein*, *Durchsetzungsstärke*, *Leistungsmotivation* und *Soziabilität* wurde hingegen erst durch Auswertung der Critical-Incident-Daten aufgedeckt. Neben der Aufdeckung bzw. Bestätigung der Tätigkeitsrelevanz dieser Persönlichkeitseigenschaften konnten diese durch die Methode der kritischen Ereignisse darüber hinaus auch in einen erfolgskritischen Zusammenhang mit dem Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel gebracht werden.

Einen wertvollen Erkenntniszuwachs im Hinblick auf die Erstellung eines Trader-Anforderungsprofils erbrachte die Generierung und Auswertung von Critical-Incident-Daten auch deshalb, da mit ihrer Hilfe neben der *Vervollständigung* und verhaltensbezogenen *Konkretisierung* sowie des *Aufzeigens von erfolgskritischen Zusammenhängen* insbesondere auch eine erste *Priorisierung* der herausgearbeiteten Anforderungsbereiche erfolgen konnte.

An dieser Stelle muss auf die besondere Behandlung der BIP-Skala *Soziabilität* hingewiesen werden: Die positiv erfolgskritische Verhaltensweise *Anpassung an den Wissensstand von Nichthändlern bei abteilungsübergreifender Kommunikation* (Kat. 6.3.1), welche aus dem Interviewkontext heraus maßgeblich auf das Persönlichkeitsmerkmal *Soziabilität* zurückgeführt werden konnte, steht bei genauerer Betrachtung nur in *mittelbarem Bezug* zur eigentlichen Tätigkeit der befragten Wertpapierhändler. In beiden Fällen ging es ausschließlich um eine zeitlich begrenzte, begleitende Mitarbeit in unternehmensinternen Projektgruppen, deren Inhalte bei näherer Betrachtung nicht mit den regulären Tätigkeiten eines Wertpapierhändlers in Zusammenhang gebracht werden konnten. Obwohl das Persönlichkeitsmerkmal *Soziabilität* der Vollständigkeit halber Eingang in die Auswertung der Critical-Incident-Daten gefunden hat, wird es aus dem genannten Grund und in Ermangelung dafür sprechender Gründe *nicht* als ein erfolgskritisches Persönlichkeitsmerkmal für den regulären Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel eingestuft und daher im weiteren Verlauf dieser Arbeit unberücksichtigt gelassen.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der schriftlichen Befragung, das tätigkeitsbezogene Persönlichkeitsprofil der Tradergesamtstichprobe sowie die Besonderheiten in den Persönlichkeitsprofilen ausgewählter Teilgruppen vorgestellt. Die dabei zum Einsatz gelangten Persönlichkeitsfragebögen beinhalten genau diejenigen zehn BIP-Skalen, welche auf Grundlage der ausgewerteten Critical-Incident-Daten als erfolgskritisch für den Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel eingestuft werden konnten.

5.2 Ergebnisse der schriftlichen Trader-Befragung (BIP)

Im schriftlichen Teil der Trader-Befragung ging es um die Erhebung von individuellen Ausprägungen tätigkeitsbezogener und zugleich erfolgskritischer Persönlichkeitsmerkmale. Ausgangspunkt dafür war die auf Grundlage der Ausarbeitungen im Theorieteil (Kap. 3.1 und 3.2) sowie der Auswertungen der mündlichen Trader-Befragung (s. Kap. 5.1.1 – 5.1.4) vollzogene Auswahl von BIP-Skalen. Über das Aufzeigen einer allgemeinen Tätigkeitsrelevanz der im Theorieteil herausgearbeiteten Persönlichkeitseigenschaften hinaus konnten diese durch die Erhebung und Auswertung von Critical-Incident-Daten auch in einen erfolgskritischen Zusammenhang mit den Tätigkeitsvollzügen im Wertpapierhandel gebracht werden. Die Auswertung des mündlichen Teils der Trader-Befragung deckte außerdem drei weitere erfolgskritische BIP-Dimensionen für den Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel auf: *Selbstbewusstsein*, *Leistungsmotivation* und *Durchsetzungsstärke*. Die individuellen Ausprägungen dieser drei Skalen wurden in einer Nacherhebung, dem zweiten Teil der schriftlichen Trader-Befragung, erfasst. Da die restlichen BIP-Skalen nicht von erkennbar erfolgskritischer Relevanz für die Tätigkeit im Wertpapierhandel sind, wurden sie folglich auch nicht in der schriftlichen Trader-Befragung mit berücksichtigt (s. Abb. 5-24). Der Ansatz dieses Vorgehens deckt sich mit der Aussage von Hossiep und Paschen (2003), der zufolge für das erfolgreiche Ausüben einer beruflichen Tätigkeit nicht alle BIP-Dimensionen relevant bzw. auf überdurchschnittlich hohem Niveau ausgeprägt sein müssen.

Die berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmale des Bochumer Inventars zeichnen sich durchweg durch eine vergleichsweise hohe temporäre Stabilität aus (vgl. Hossiep & Paschen, 2003). Dementsprechend kommt ihnen innerhalb eines psychologischen Anforderungsprofils auch eine derart zentrale Bedeutung zu, da sie im Vergleich zu im Zeitverlauf veränderbaren Personenmerkmalen nicht bzw. kaum (z.B. durch Trainingsmaßnahmen oder durch zunehmende berufliche Erfahrung) beeinflusst werden können. Neben den bereits erwähnten BIP-Skalen mit Tradingbezug konnten aus den verhaltensbezogenen Critical-Incident-Daten zwar auch temporär veränderbare erfolgskritische Personenmerkmale abgeleitet werden. In diesem Abschnitt werden jedoch ausschließlich die ausgewählten zehn BIP-Skalen Gegenstand der Darstellungen sein, da nur diese wegen der oben genannten Bedeutung Eingang gefunden haben in den schriftlichen Teil der Trader-Befragung, bei dem es ausschließlich um die Erfassung von Ausprägungen der für die Trader-Tätigkeit zuvor als erfolgskritisch eingestuft und zugleich temporär stabilen Persönlichkeitsmerkmale ging.

Abbildung 5-24: Einordnung der Skalen des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP-Skalen) hinsichtlich ihrer erfolgskritischen Relevanz für den Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel

Bereich	BIP-Skalen mit Tradingbezug	BIP-Skalen ohne Tradingbezug
Psychische Konstitution	Emotionale Stabilität (ESt) Belastbarkeit (Bel) Selbstbewusstsein (SB)	
Arbeitsverhalten	Gewissenhaftigkeit (Ge) Flexibilität (FI) Handlungsorientierung (HO)	
Soziale Kompetenzen	Kontaktfähigkeit (Ko) Durchsetzungsstärke (Du)	Sensitivität (Sen) Soziabilität (Soz) Teamorientierung (TO)
Berufliche Orientierung	Leistungsmotivation (LM)	Gestaltungsmotivation (GM) Führungsmotivation (FM)
Zusatzindizes	<i>Wettbewerbsorientierung</i>	<i>Kontrollerleben</i> <i>Mobilität</i> <i>Freizeitorientierung</i>

Abbildung 5-25: Rangfolge aller zehn BIP-Skalen mit erfolgskritischer Relevanz für den Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel

	Persönlichkeitsmerkmale (BIP-Skalen)	positive Bezüge	Anteil (pos.)	negative Bezüge	Anteil (neg.)	Gesamtbezüge	Gesamtanteil
1	Emotionale Stabilität	14	12,61%	10	9,34%	24	11,01%
2	Flexibilität	8	7,21%	14	13,08%	22	10,09%
3	Gewissenhaftigkeit	5	4,50%	12	11,21%	17	7,80%
4	Belastbarkeit	2	1,80%	14	13,08%	16	7,34%
5	Selbstbewusstsein	5	4,50%	11	10,28%	16	7,34%
6	Handlungsorientierung	13	11,7%	-	-	13	5,96%
7	Kontaktfähigkeit	8	7,21%	1	0,93%	9	4,13%
8	Wettbewerbsorientierung	7	6,31%	-	-	7	3,21%
9	Leistungsmotivation	3	2,70%	-	-	3	1,38%
10	Durchsetzungsstärke	3	2,70%	-	-	3	1,38%
11	Sonstige (keine BIP-Skalen)	43	38,74%	45	42,06%	88	40,37%
	Total	111	100%	107	100,00%	218	100,00%

Dementsprechend wurden in einem ersten Auswertungsschritt die in Einzelbefragungen erhobenen Daten pro Interviewten aggregiert und zu einem berufsbezogenen Persönlichkeitsprofil aller befragten Wertpapierhändler zusammengefasst, um es anschließend zu ausgewählten Vergleichsgruppen in Bezug zu setzen. Durch diesen Abgleich sollen zum einen konkrete

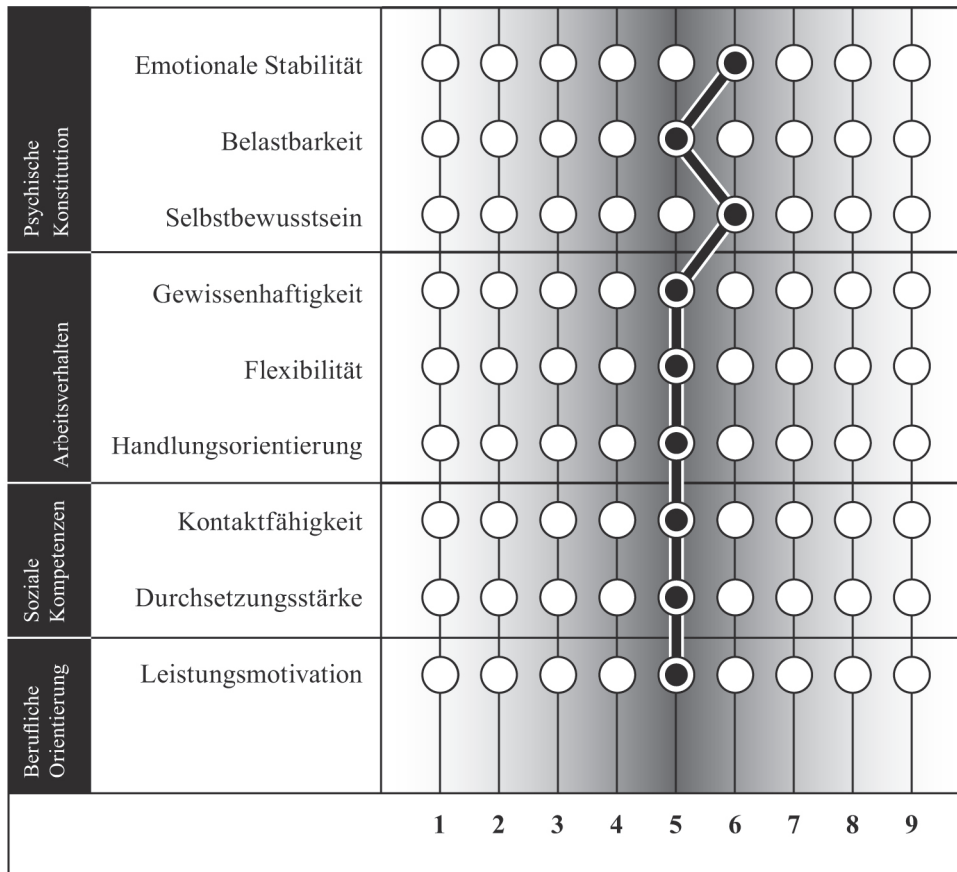
Aussagen hinsichtlich der Einordnung von Skalenausprägungen bzw. des Person-Job-Fits der befragten Trader ermöglicht werden. Zum anderen wird der Frage nachgegangen, ob die ausgewerteten Daten auch im Sinne einer ersten Hypothesenverfestigung hinsichtlich einer Verallgemeinerung der Erfolgskritikalität der zuvor ausgewählten Persönlichkeitsmerkmale (bzw. eines Teils von ihnen) für die Gesamtheit der Wertpapierhändler interpretiert werden können.

5.2.1 Tätigkeitsbezogenes Persönlichkeitsprofil aller befragten Wertpapierhändler (Gesamtstichprobe)

Um die von den einzelnen Wertpapierhändlern abgegebenen Aussagen sinnvoll interpretieren zu können, müssen diese zunächst normiert bzw. vergleichbar gemacht werden, etwa um über entsprechend aggregierte Skalenausprägungen normierte Trader-Profile visualisieren zu können. Zentrales Kriterium für die Auswahl einer geeigneten Normierungsgruppe war ihre gleichermaßen gegebene Anwendbarkeit auf alle Teilnehmer der Trader-Stichprobe. Neben der BIP-Gesamtstichprobe erfüllte nur noch die Vergleichsgruppe „männliche Personen“ (N=6.679) diese Bedingung und wurde daher als Normierungsgrundlage für die erfassten Trader-Daten herangezogen.

Die 36 Wertpapierhändler waren zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt 31,7 Jahre alt und seit 8,1 Jahren als professionelle Wertpapierhändler in Unternehmen mit mehr als 10.000 Beschäftigten angestellt. Genau drei Viertel von ihnen haben die Schule mit dem Abitur abgeschlossen, von denen wiederum ein knappes Drittel (29,6%) ein Universitätsstudium sowie die gute Hälfte (51,9%) ein Fachhochschulstudium erfolgreich absolviert hat. Von allen 36 Interviewten verfügen 16 Personen (44,4%) über einen Berufsabschluss, von denen einer auch über Universitätsabschluss verfügt (6,3%) und zwei Personen einen Fachhochschulabschluss (12,5%) besitzen. Weitere Angaben zur befragten Trader-Gruppe befinden sich in Kap. 4.4.1. Das tätigkeitsbezogene Persönlichkeitsprofil für die Trader-Gesamtstichprobe ist in Abbildung 5-26 dargestellt und wird nachfolgend näher erläutert:

Abbildung 5-26: Tätigkeitsbezogenes Persönlichkeitsprofil der Trader-Gesamtstichprobe (N=36)



5.2.1.1 Psychische Konstitution

Im Bereich der *psychischen Konstitution* beschreibt sich die Gesamtheit der befragten Wertpapierhändler als insgesamt überdurchschnittlich stabil, belastbar und gibt an, vergleichsweise selten von Selbstzweifeln betroffen zu sein. Die überdurchschnittlich ausgeprägte *emotionale Stabilität* lässt darauf schließen, dass die Teilnehmer der Studie in der Lage sind, Probleme, Rückschläge und Misserfolge vergleichsweise rasch zu bewältigen und negative Gefühle effektiv zu kontrollieren, wodurch die Handlungsfähigkeit in der Regel zeitnah vollständig wiederhergestellt werden kann. Gerade diese Stabilität erlaubt es Menschen, auch solche Tätigkeiten erfolgreich zu bewältigen, bei denen sie sich mit einem hohen psychischen Druck konfrontiert sehen (vgl. Hossiep & Paschen, 2003). So lassen sich die befragten Trader kaum durch starke nervliche und andere Belastungen aus der Bahn werfen (ESt 7, 12) und fühlen sich nur äußerst selten ziemlich entmutigt (ESt 9). Das Leben wird im allgemeinen leichter genommen als in der Vergleichsgruppe (ESt 11). Dementsprechend sehen die Interviewten laut Eigenbekundung vieles weniger dramatisch als andere (ESt 10). Jedoch fällt auch auf, dass nicht so schnell darüber hinweg gekommen wird, wenn etwas nicht gelingt (ESt 2), ins-

besondere wenn Arbeitsergebnisse nicht wie geplant ausgefallen sind (ESt 3). Außerdem gaben die Befragten an, nicht frei von Ängsten zu sein (ESt 16).

Hinsichtlich der psychophysischen *Belastbarkeit* wurde in der Gesamtauswertung nur knapp (0,014 Punkte bis zur nächsthöheren Stufe 6) eine überdurchschnittliche Eingruppierung verfehlt. Die Trader gaben an, den Anforderungen, die in diesem Beruf an sie gestellt werden, fast immer gewachsen zu sein (Bel 7), insbesondere geraten sie bei extrem harten Arbeiten auch bei zusätzlichen Schwierigkeiten kaum aus dem Gleichgewicht (Bel 1). Größtenteils wird auch gerne einer Tätigkeit nachgegangen, bei der man ständig unter hohem Leistungsdruck steht (Bel 13). In diesem Zusammenhang wurde angegeben, problemlos viele Stunden ohne Pause arbeiten zu können (Bel 6), fast ohne körperliche Beschwerden (Bel 3). Auch wenn laut eigener Einschätzung lang andauernde, hohe Belastungen besser verkraftet werden als durch andere (Bel 4), wird jedoch auch eingeräumt, dass bei hohem Leistungsdruck regelmäßig gereizt reagiert wird (Bel 9). So war man sich auch bewusst, häufiger auf andere gereizt zu wirken, sobald sehr viel zu tun ist (Bel 11).

Die überdurchschnittliche Einstufung auf der Skala *Selbstbewusstsein* ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass sich die befragten Trader vor bedeutenden Ereignissen gut im Griff haben (SB 13) und es sie nicht nervös werden lässt, wenn sie einer Gruppe von Leuten vorgestellt werden (SB 8). Dementsprechend schätzen sich die Befragten fast durchgängig als überaus selbstbewusst (SB 12) und schlagfertig (SB 1) ein. Ferner ist den Befragten kaum etwas so peinlich, dass es sie am liebsten im Boden versinken lässt (SB 11). Im Bezug zur Vergleichsgruppe denken sie nach Begegnungen auch nicht lange darüber nach, wie sie gewirkt haben (SB 2). Daher vertreten sie in der Regel auch sehr offen ihre Meinung, auch wenn das Gesprächsklima darunter leidet (SB3), und es macht ihnen eher wenig aus, dass sie von einigen Leuten abgelehnt werden, wenn sie sich nicht nach diesen richten (SB 14). Es fällt jedoch in diesem Bereich auch auf, dass die Befragten sich mitunter als etwas zurückhaltend einschätzen, obwohl ein forscheres Auftreten von Vorteil wäre (SB 9). Spannungen werden darüber hinaus am wenigsten im Kollegenumfeld ertragen (SB 16).

Zusammenfassend kann die psychische Konstitution der befragten Trader wie folgt beschrieben werden: Die Händler schätzen sich emotional als überaus stabil ein und kommen im allgemeinen rasch über Probleme hinweg, auch wenn das Verkraften mitunter etwas länger dauern kann, wenn im Berufsleben etwas nicht nach den persönlichen Vorstellungen ausfällt. Obwohl sie sich so gut wie durchweg den gestellten beruflichen Anforderungen gegenüber gewachsen fühlen, reagieren die befragten Trader unter starkem Druck doch regelmäßig überaus gereizt. Trotz der vertretenen Auffassung, überdurchschnittlich selbstbewusst zu sein, wird das eigene Verhalten doch mitunter als zu zurückhaltend empfunden.

5.2.1.2 Arbeitsverhalten

Der Bereich des Arbeitsverhaltens liefert Hossiep und Paschen (2003) zufolge Informationen, in welcher Weise Personen tätigkeitsbezogene „Inputs“ aufnehmen, Entscheidungen treffen und umsetzen. Die befragten Trader beschreiben sich insgesamt als durchschnittlich gewissenhaft und flexibel. Im beruflichen Alltag wird überdies auch kein überdurchschnittlich handlungsorientiertes Verhalten an den Tag gelegt. Auf der Skala *Gewissenhaftigkeit*, welche im Wesentlichen Aspekte der Sorgfalt und der Präzision erfasst (Hossiep und Paschen, 2003), wird durch die befragten Trader nur ein durchschnittliches Resultat in der Gesamtwertung erzielt, da sich nicht immer gern mit Aufgaben beschäftigt wird, die große Präzision erfordern (GE 5). Dementsprechend kommen auch Aufgaben, bei denen man die Genauigkeit der Arbeit kontrollieren muss, den Fähigkeiten der befragten Trader nicht durchweg entgegen (GE 3). Mit Personen, die alles hundertprozentig erledigen, arbeitet man zusammen, wenn auch nicht unbedingt gerne (GE 6). Und das eigene Arbeiten wird im Vergleich zu anderen nicht als deutlich sorgfältiger eingeschätzt (GE 11). Am wenigsten können die Befragten von sich sagen, dass sie die Dinge ganz genau nehmen (GE 8), und stimmen fast durchweg in der pragmatischen Aussage überein, dass der Aufwand, den man benötigt, um ein hundertprozentiges Ergebnis zu erreichen, sich in den meisten Fällen nicht lohnt (GE 9).

Die Dimension *Flexibilität*, deren Gegenstandsbereich im BIP die Bereitschaft und Fähigkeit erfasst, sich auf veränderliche berufliche Bedingungen und wechselnde Situationen einzustellen (Hossiep und Paschen, 2003), weist für die Traderstichprobe ebenfalls eine durchschnittliche Ausprägung auf. Am meisten Unbehagen bereiten den Befragten Aufgaben, die unklar definiert sind (FL 6). Lieber beschäftigen sie sich mit Aufgaben, bei denen sie abschätzen können, was sie erwartet (FL 1), die es ihnen ermöglichen, den Ablauf eines Tages genau zu planen (FL 4). Andererseits geben die Befragten an, dass die berufliche Tätigkeit für sie ihren Reiz verliert, wenn das meiste vorhersehbar ist (FL 11). Außerdem ist ihnen nur wenig daran gelegen, dass die eigenen Tätigkeiten auf einen klar definierten Aufgabenbereich beschränkt bleiben. Vielmehr wird eingeräumt, gerne von einem festen Tagesablauf abzuweichen (FL 8). Die höchsten Item-Punktwerte auf der Flexibilitäts-Skala erzielte die Tradersstichprobe mit Aussagen, wonach es als Herausforderung empfunden wird, wenn man sich mit unvorhergesehenen Situationen konfrontiert sieht, und dass sich überaus gern mit Aufgaben befasst wird, die schnelles Handeln verlangen.

Auch auf der Skala *Handlungsorientierung*, welche beispielsweise die Eigenschaft von Personen beschreibt, nach getroffenen Entscheidungen umgehend aktiv zu werden, oder die Fähigkeit, Ablenkungen auszublenden, um die eigenen Kräfte auf die Handlung selbst zu konzentrieren (Kuhl und Beckmann, 1994; Kuhl, 2000; Hossiep und Paschen, 2003), wird nur

eine durchschnittliche Ausprägung für die Trader-Gesamtstichprobe ausgewiesen. Am schwersten fällt es den Befragten, pünktlich anzufangen, wenn sie zu Hause arbeiten (HO 6). Es gehen ihnen auch erst viele andere Dinge durch den Kopf, bevor sie endlich eine schwierige Aufgabe in Angriff nehmen (HO 10). Die Erledigung unangenehmer Dinge wird mitunter lieber aufgeschoben, und das vorgenommene Tagespensum ist am Abend nicht immer erledigt (HO 11). Andererseits hingegen bereitet die Bearbeitung komplexer Probleme vergleichsweise weniger Schwierigkeiten (HO 8), und es wird in der Regel auch kaum gezögert mit der sofortigen Umsetzung von Entschlüssen (HO 2). Am stärksten schneiden die befragten Trader jedoch bei der handlungsorientierten Organisation ihrer Arbeit bzw. der Priorisierung von Tätigkeiten ab: Es ist nicht typisch für sie, nicht zu wissen, wo anzufangen ist, wenn viele Aufgaben zu erledigen sind (HO 13). Vielmehr fällt es ihnen überdurchschnittlich leicht, Prioritäten bei der Arbeit einzuhalten (14) und alles effektiv zu organisieren, wenn viele Aufgaben gleichzeitig bearbeitet werden müssen (HO 7).

Insgesamt lassen sich die befragten Trader im Bereich Arbeitsverhalten wie folgt beschreiben: In puncto Gewissenhaftigkeit, Flexibilität und Handlungsorientierung treten durchweg durchschnittliche Ausprägungen auf. Pragmatische Lösungen werden in der Regel gegenüber perfektionistischen Ansätzen bevorzugt. Die Befragten finden außerdem deutlichen Gefallen daran, schnell zur Handlungsausführung zu gelangen. Darüber hinaus lassen sie sich eher gern mit unvorgesehenen Situationen konfrontieren und nehmen diese als Herausforderungen mit ebenfalls überdurchschnittlicher Bereitwilligkeit an. Das Arbeiten an wichtigen Sachen wird vergleichsweise gern unterbrochen, um zwischendurch etwas anderes zu tun. So kann es ohne klare Ziele vor Augen gelegentlich auch vorkommen, dass sich verzettelt wird bzw. mehr Zeit für die Erledigung einer Aufgabe in Anspruch genommen wird als ursprünglich geplant. Überwiegend werden die Prioritäten bei der Arbeit jedoch erkannt und eingehalten, sodass auch die Organisation der gleichzeitigen Bearbeitung mehrerer Aufgaben im Regelfall keine Schwierigkeit darstellt.

5.2.1.3 Soziale Kompetenzen

Innerhalb des dritten Bereiches *Soziale Kompetenzen* wird der Frage nachgegangen, wie die Trader im Berufsleben anderen Personen gegenüber treten (vgl. Hossiep & Paschen, 2003). Da durch die Ergebnisse der zuvor durchgeführten Anforderungsanalyse im Gegensatz zu den beiden zuvor dargestellten Bereichen nur zwei von fünf BIP-Skalen in einen erfolgskritischen Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern gesetzt werden konnten, wurden auch nur die Ausprägungen dieser beiden Skalen, *Kontaktfähigkeit* und *Durchsetzungsstärke*, in der schriftlichen Traderbefragung erhoben.

Die Dimension *Kontaktfähigkeit* erfasst im beruflichen Kontext wesentliche Aspekte zwischenmenschlicher Beziehungen und des „Networkings“ im Sinne von Aufbau, Pflege und Nutzung beruflicher Kontexte (vgl. Hossiep & Paschen, 2003). Die Traderstichprobe weist hierbei in der Gesamtbetrachtung eine durchschnittliche Ausprägung auf, wobei die nächsthöhere Einstufung, die bereits für eine überdurchschnittlich entwickelte Kontaktfähigkeit steht, nur knapp verfehlt wurde (0,019 Skalenpunkte). Die Befragten gaben an, nur einen vergleichsweise geringen Teil ihrer Freizeit zu nutzen, um Kontakte zu pflegen (KO 8). Mit fremden Personen ins Gespräch zu kommen, fällt ihnen vor allem dann leicht, wenn diese sie ansprechen (KO 4). Andererseits ist ein überdurchschnittliches Bemühen erkennbar, nach Begegnungen mit wichtigen Personen den Kontakt weiter aufrechtzuerhalten (KO 16). Dementsprechend dichtgeknüpft stellen sich auch ihre Netze beruflicher Kontakte dar (KO 14). Die Befragten sehen sich nicht als zurückhaltende Personen (KO 10), sondern sind ihrem Empfinden nach überdurchschnittlich gesellig (KO 9) und lassen sich auch durch Menschen, die schnell Kontakte knüpfen, nicht irritieren (KO 6).

Mit der Skala *Durchsetzungsstärke* wird das Ausmaß der Bereitschaft erfasst, sich gegen Widerstände aktiv durchzusetzen und eigene Auffassungen auch dann weiterzuverfolgen, wenn sich Schwierigkeiten im Umgang mit anderen Personen ergeben. Dies umfasst insbesondere auch die Bereitschaft, Informationsvorsprünge und andere „Machtbasen“ auszunutzen, wenn dadurch eigene Ziele verwirklicht werden können (vgl. Hossiep & Paschen, 2003). Für die Gesamtstichprobe wird auch hier nur eine durchschnittliche Ausprägung ausgewiesen. Die Trader schätzen sich gegenüber anderen Personen in erster Linie als zu nachgiebig ein (DU 7) und schrecken davor zurück, sich unbeliebt zu machen, um etwas Neues durchzusetzen (DU 10). Ihrer Auffassung nach haben es andere verhältnismäßig leicht, in einer Auseinandersetzung mit ihnen die Oberhand zu gewinnen (DU 1). Jedoch können sie andere vergleichsweise gut dazu bringen, sich für ihre Sache zu engagieren (DU 5), und es bereitet ihnen keine Schwierigkeiten, eigene Ideen auch durchzusetzen (DU 4). Die Befragten lassen sich insgesamt betrachtet auch weniger gefallen (DU 3) als die Personen der Vergleichsgruppe.

Zusammenfassend kann der Gruppe der Befragten nur durchschnittliche Ausprägungen der erfolgskritischen Dimensionen im Bereich *Soziale Kompetenzen* bestätigt werden. Hierbei fällt jedoch auf, dass geringe Punktwerte in der Dimension Kontaktfähigkeit vor allem immer dann erzielt werden, wenn nur die allgemeine Bereitschaft abgefragt wurde, auch in der Freizeit Kontakte zu pflegen. Die spezifische Bereitschaft, wichtige Kontakte zu pflegen bzw. das Netzwerk beruflicher Kontakte weiter auszubauen und zu pflegen, wurde hingegen mit einer überdurchschnittlichen Ausprägung erfasst. In der Dimension Durchsetzungsstärke bemängeln die Befragten zwar ihre Nachgiebigkeit gegenüber anderen sowie ihre überdurchschnitt-

lich ausgeprägte Scheu, sich bei anderen unbeliebt zu machen um etwas durchzusetzen. Jedoch liegen ihre Stärken vor allem darin, andere für ihre Ideen zu begeistern bzw. andere für Dinge zu engagieren, von denen sie selbst überzeugt sind.

5.2.1.4 Berufliche Orientierung

Auch der Bereich *Berufliche Orientierung*, der unter der Fragestellung steht, was beruflich anspricht, wurde für die schriftliche Traderbefragung auf seine erkennbar erfolgskritische Komponente in Bezug auf die Tätigkeit im Wertpapierhandel reduziert, und zwar auf die Dimension Leistungsmotivation. Darunter fallen im beruflichen Zusammenhang die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit einem hohen Gütemaßstab sowie das Bemühen, eigene Leistungen kontinuierlich zu messen und ggf. zu steigern (Hossiep und Paschen, 2003). Hierbei weist die Gruppe der befragten Trader ebenfalls nur eine durchschnittliche Ausprägung in Bezug zur Vergleichsgruppe auf. So kommt es bei den Befragten nur selten vor, dass zugunsten der Arbeit gelegentlich auf das Privatleben verzichtet wird (LM 7). Ebenso ist die Bereitschaft deutlich unterdurchschnittlich ausgeprägt, zugunsten des beruflichen Engagements erhebliche Einschränkungen des eigenen Privatlebens hinzunehmen (LM 13). Die Befragten lassen sich durch Probleme, die besonders schwierig zu lösen sind, nicht überdurchschnittlich motivieren (LM 14) und sind auch nicht unzufrieden, wenn sie ihr Leistungspotenzial einmal nicht voll ausschöpfen konnten (LM 11). Demgegenüber schätzen sie sich trotzdem als überdurchschnittlich ehrgeizig (LM 2) ein und stellen sich vergleichsweise gern schwierigen Situationen um festzustellen, wie gut sie sind (LM 5). Am wichtigsten ist den Befragten jedoch, dass sich ihr berufliches Entgelt direkt an die erzielte Leistung knüpft (LM 8), was entsprechend als höchste Itemausprägung innerhalb dieser Skala seinen Ausdruck findet.

Insgesamt betrachtet lassen die Angaben der Befragten motivationale Reserven in Bezug auf ihre berufliche Leistung erkennen. Im Prinzip könnten Aufgaben noch erfolgreicher bewältigt werden, wenn der Ehrgeiz vorhanden wäre, stets höchsten Ansprüchen genügen zu wollen. Am förderlichsten im Hinblick auf die Leistungsmotivation im Wertpapierhandel ist die Gegebenheit anzusehen, dass sich die wirtschaftlichen Ergebnisse des Engagements einzelner Wertpapierhändler genau erfassen lassen. Denn dies kommt dem ausgeprägtesten Anliegen der Befragten in diesem Bereich entgegen, wonach das berufliche Entgelt stets direkt mit der erzielten Leistung verknüpft sein sollte.

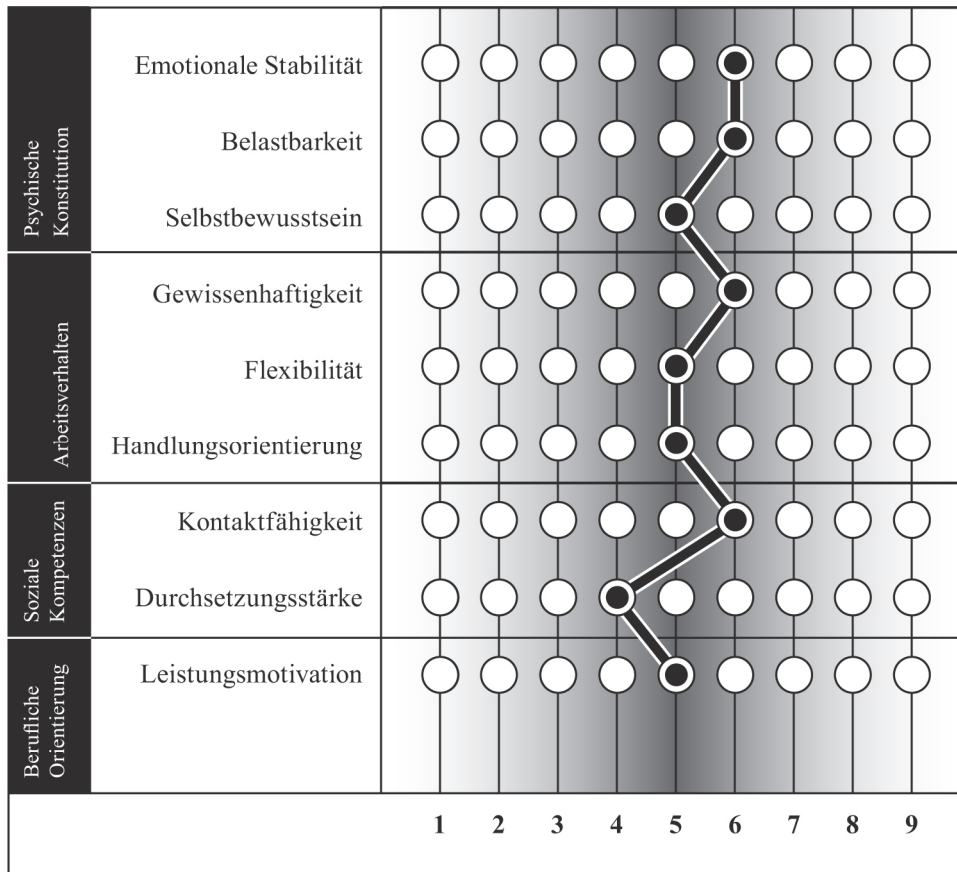
5.2.1.5 Wettbewerbsorientierung (Zusatzindex)

Das BIP bietet ergänzend die Möglichkeit der Erhebung von Zusatzindizes an. Für die berufliche Tätigkeit von Tradern konnte im Rahmen der erfolgten Anforderungsanalyse allein *Wettbewerbsorientierung* als erfolgskritischer Zusatzindex herausgestellt werden. Obwohl Hossiep und Paschen für ihre Zusatzindizes bislang noch keine Normierungswerte vorgelegt haben, ist die Dimension Wettbewerbsorientierung ergänzend im Sinne der Generierung zusätzlicher Informationen, etwa für Teilgruppenvergleiche, mit in die schriftliche Traderbefragung aufgenommen worden. Die individuellen Ausprägungen wurden mithilfe von vier Zusatzitems erfasst. Die Trader mussten dabei einschätzen, wie sehr es sie berührt, wenn die eigenen Kollegen größere Erfolge als sie selbst erzielen (WBO 1). Weiter wurde gefragt, ob es ihnen sehr wichtig ist, zu den Besten zu gehören (WBO 2), und wie sehr ihnen daran gelegen ist, bessere Ergebnisse als andere zu erzielen (WBO 3). Schließlich wurde auch erfasst, inwiefern es Vergnügen bereitet, mit anderen zu wetteifern (WBO 4). Bei diesem letzten der vier Items erzielte die Traderstichprobe den höchsten Wert mit 4,69 Punkten.

5.2.2 Abweichende Ausprägungen im tätigkeitsbezogenen Persönlichkeitsprofil von Kundenhändlern ("Executional Trading")

Für die Erfassung abweichender Ausprägungen berufsbezogener Persönlichkeitsdimensionen von Teilgruppen wurden die Befragten der Gesamtstichprobe hinsichtlich ihrer zum Befragungszeitpunkt ausgeübten Spezialisierungsrichtung in der Datenauswertung neu eingruppiert. Von den 36 befragten Tradern gaben 13 Personen an, zum Befragungszeitpunkt hauptberuflich ausschließlich als *Kundenhändler* zu fungieren. Im berufsbezogenen Persönlichkeitsprofil der Gruppe der Kundenhändler wurden bei fünf erfolgskritischen Persönlichkeitsdimensionen Abweichungen im Vergleich zum Profil der Gesamtstichprobe in einer Größenordnung erfasst, die jeweils die Zuweisung einer abweichenden Normstufe erforderlich machte. Auf diese fünf Skalen, welche in den drei Bereichen *Psychische Konstitution*, *Arbeitsverhalten* und *Soziale Kompetenzen* verortet sind, wird im folgenden näher eingegangen. Darüber hinaus wird ergänzend die abweichende Ausprägung auf der Zusatzskala *Wettbewerbsorientierung* thematisiert. Das tätigkeitsbezogene Persönlichkeitsprofil der Kundenhändler-Teilstichprobe ist in der nachfolgenden Abbildung 5-27 grafisch dargestellt:

Abbildung 5-27: Tätigkeitsbezogenes Persönlichkeitsprofil der Kundenhändler-Teilstichprobe (k=13)



5.2.2.1 Psychische Konstitution

Kundenhändler weisen im Bereich der Psychischen Konstitution eine um eine Normstufe höhere *Belastbarkeit* sowie ein um eine Normstufe niedrigeres *Selbstbewusstsein* als die Gesamtstichprobe auf. Bei 9 von 13 Items der Belastbarkeits-Skala weist die Gruppe der Kundenhändler höhere Werte als die Gesamtstichprobe auf. So ist vor allem eine größere Gelassenheit in Situationen erkennbar, wo vieles gleichzeitig auf die Trader einströmt (BEL 2), sehr hart gearbeitet werden muss (BEL 5) bzw. wenn unter starkem Druck gestanden wird (BEL 9). Entsprechend weniger gereizt wirken Kundenhändler auf andere in arbeitsreichen Situationen (BEL 11). Andererseits ist die Bereitschaft der befragten Kundenhändler, einer Tätigkeit nachzugehen, bei der man ständig unter hohem Leistungsdruck steht (BEL 13), nur durchschnittlich ausgeprägt. Ebenfalls als vergleichsweise schwächer schätzen Kundenhändler ihre Fähigkeit ein, sich ungewöhnlich viel abverlangen zu können, ohne sich dabei zu verausgaben (BEL 8). Insgesamt betrachtet ist jedoch bei der Gesamtheit der befragten Kundenhändler eine leicht überdurchschnittlich ausgeprägte Belastbarkeit (Normstufe 6 von 9) vorhanden – auch im Vergleich zur gesamten Traderstichprobe, deren Belastbarkeit demgegenüber nur als durchschnittlich ausgeprägt bezeichnet werden kann.

Im Gegensatz zur höher ausgeprägten Belastbarkeit schätzen sich Kundenhändler jedoch als weniger *selbstbewusst* ein als die Gesamtheit der befragten Händler. Im Vergleich zur BIP-Normierungsgruppe verfügen Kundenhändler nur über ein durchschnittlich ausgeprägtes Selbstbewusstsein. Bei 11 von 16 Items weist diese Teilgruppe geringere Ausprägungen auf als die Gesamtstichprobe, was in einen geringeren Skalenmittelwert von 3,94 (-0,20 Skalenpunkte) resultiert. So können die Kundenhändler bei sich selten Eigenschaften erkennen, in denen sie den meisten Menschen überlegen sind (SB 5), sie sind seltener bereit, ihre Meinung offen zu vertreten, wenn das Gesprächsklima darunter leidet (SB 3), und tendieren nach einer Begegnung verstärkt dazu, darüber nachzudenken, wie sie gewirkt haben (SB 2). Außerdem macht es ihnen durchaus etwas aus, dass Leute sie ablehnen, wenn sie sich nicht nach ihnen richten (SB 14), und fühlen sich entsprechend unwohl, wenn andere sie ablehnen (SB 10). Andererseits schätzen sich Kundenhändler im Vergleich zur Gesamtstichprobe als weniger zurückhaltend (SB 9) und schlagfertiger (SB 1) ein. Am wenigsten macht es sie nervös, wenn sie einer Gruppe von Leuten vorgestellt werden (SB 8).

5.2.2.2 Arbeitsverhalten

Kundenhändler weisen im Bereich Arbeitsverhalten eine um eine Normstufe höhere *Gewissenhaftigkeit* auf als die gesamte Traderstichprobe. Damit verfügen sie über eine in Bezug auf die zugrunde gelegte BIP-Normierung „männliche Personen“ leicht überdurchschnittliche Ausprägung dieses für die berufliche Tätigkeit der befragten Trader erfolgskritischen Persönlichkeitsmerkmals (Normstufe 6 von 9).

Insgesamt weisen 11 von 14 Items der Skala Gewissenhaftigkeit eine höhere Ausprägung auf im Vergleich zur Gesamtstichprobe. Für die befragten Kundenhändler liegt der ermittelte Skalenmittelwert mit 4,10 um 0,18 Skalenpunkte über dem entsprechenden Wert der Gesamtstichprobe. Obwohl sich die Gruppe der Kundenhändler weniger gern mit Aufgaben beschäftigt, die große Präzision erfordern (GE 5), und auch eher die pragmatische Auffassung vertritt, dass sich der Aufwand für ein hundertprozentiges Ergebnis meist nicht lohnt (GE 9), schätzen sie sich dennoch als leicht überdurchschnittlich perfektionistisch ein (GE 10). Weiterhin planen die Kundenhändler möglichst genau im Voraus (GE 13), und im Vergleich zur Gesamtheit der befragten Händler kommen Aufgaben, bei denen man die Genauigkeit der Arbeit kontrollieren muss (GE 3), ihren Fähigkeiten noch stärker entgegen. Auch das Interesse für Aufgaben, die Ausdauer und Sorgfalt verlangen (GE 4), ist stärker ausgeprägt als in der Gesamtgruppe. Lieber gelten die befragten Kundenhändler als nicht kreativ, als dass sie als unorganisiert gelten (GE 7), was sich am deutlichsten darin zeigt, dass sie insbesondere bei Kon-

trollen lieber penibel als großzügig sind (GE 14) sowie ihre Unterlagen stets so verwalten, dass sie alles auf Anhieb wiederfinden (GE 12).

5.2.2.3 Soziale Kompetenzen

Das berufsbezogene Persönlichkeitsprofil der Gruppe der Kundenhändler unterscheidet sich im Vergleich zur Gesamtstichprobe in beiden erfassten erfolgskritischen Persönlichkeitsdimensionen des Bereiches Soziale Kompetenzen. So ist gegenüber den in beiden Fällen durchschnittlichen Ausprägungen der Gesamtstichprobe zum einen eine leicht überdurchschnittlich entwickelte *Kontaktfähigkeit* (Normstufe 6 von 9) und im Gegensatz dazu eine leicht unterdurchschnittlich ausgeprägte *Durchsetzungsstärke* (Normstufe 4 von 9) erfasst worden.

Hinsichtlich der Kontaktfähigkeit von Kundenhändlern weisen 13 von 16 Persönlichkeits-Items höhere Ausprägungen als die Gesamtstichprobe auf. Obwohl die befragte Teilgruppe angibt, vergleichsweise länger zu brauchen, bis sie sich neuen Personen ungezwungen gegenüber verhält (KO 5), und im Vergleich zur Gesamtstichprobe von sich behauptet, ein geringfügig weniger dichtes Netz an beruflichen Kontakten geknüpft zu haben (KO 14), unterscheidet sie sich in der überwiegenden Mehrheit der getroffenen Aussagen positiv gegenüber der Gesamtheit der befragten Händlerschaft. Am deutlichsten wird dies daran erkennbar, dass die Kundenhändler weitaus weniger von sich behaupten können, Unbehagen zu empfinden, wenn sie mit Menschen zusammen sind, die sie nicht gut kennen (KO 2). Genau so wenig können sie von sich behaupten, dass sie zurückhaltende Menschen sind (KO 10). Wenn sie auf fremde Personen treffen, finden sie mit noch größerer Leichtigkeit ein Gesprächsthema (KO 1), was außerdem zur Folge hat, dass noch schneller Bekanntschaften geschlossen werden (KO 7) als von der Gesamtheit der befragten Trader angegeben. Den getätigten Angaben zufolge wird den Mitgliedern dieser Teilgruppe auch besondere Wertschätzung entgegengebracht aufgrund ihrer überdurchschnittlich kontaktfreudigen Art (KO 13).

Bei den erfassten Werten für *Durchsetzungsstärke* ergibt sich ein entgegengesetztes Ausprägungsbild, welches bis auf eine Ausnahme eine Verschlechterung der entsprechenden Itemwerte für die Teilgruppe Kundenhändler ausweist. So liegt in der Gesamtbetrachtung nur eine leicht unterdurchschnittliche Ausprägung dieses erfolgskritischen Persönlichkeitsmerkmals vor. Am deutlichsten erkennbar wird dies im Vergleich zur Normierungsgruppe dadurch, dass sie sich anderen Personen gegenüber als zu nachgiebig (DU 7) einschätzen, sodass andere Kollegen kaum Anlass zur Behauptung haben, dass die Befragten häufig versuchen würden, eigene Vorstellungen durchzusetzen (DU 2). Nach den getroffenen Aussagen haben es andere Personen auch nicht schwer, in einer Auseinandersetzung mit ihnen die Oberhand zu gewinnen (DU 1). Im direkten Vergleich zur gesamten Traderstichprobe lassen sich Kunden-

händler deutlich mehr gefallen (DU 3), dementsprechend seltener kommt es vor, dass sie anderen gegenüber sehr dominant sind (DU 12). Vielmehr bereitet es ihnen deutlich größere Schwierigkeiten, die eigenen Ideen auch durchzusetzen (DU 4).

5.2.2.4 Wettbewerbsorientierung (Zusatzindex)

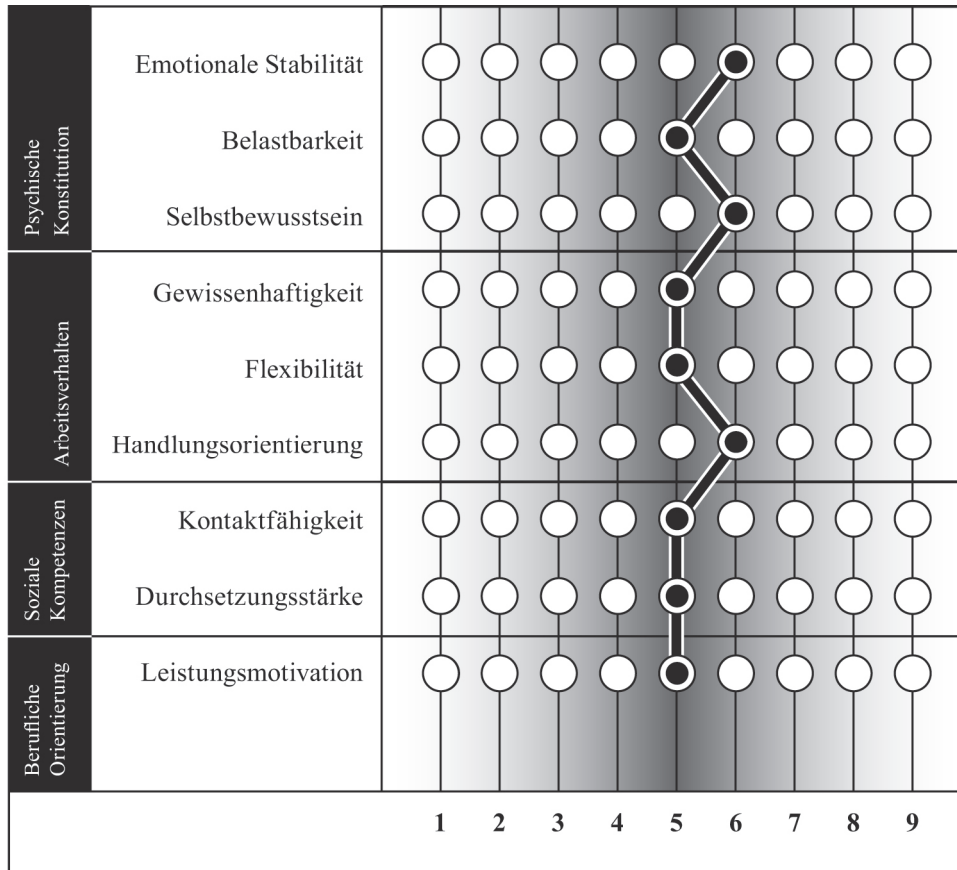
Da das BIP-Manual keine Normierungstabellen für Zusatzindizes anbietet, können allein die Itemausprägungen von Teilgruppen bzw. von Teilgruppen gegenüber der gesamten Stichprobe miteinander verglichen werden. So fällt beim direkten Vergleich der Teilgruppe Kundenhändler mit der Gesamtstichprobe auf, dass die Kundenhändler über alle vier Items der Skala Wettbewerbsorientierung hinweg geringere Punktwerte erzielt haben. So bereitet es ihnen offensichtlich nicht in gleichem Ausmaß Vergnügen, mit anderen zu wetteifern (WBO 4). Außerdem berührt es sie auch weniger, wenn die eigenen Kollegen größere Erfolge als sie selbst erzielen (WBO 1). Auch ist es ihnen weniger wichtig, zu den Besten zu gehören (WBO 2).

5.2.3 Abweichende Ausprägungen im tätigkeitsbezogenen Persönlichkeitsprofil von Eigenhändlern ("Proprietary Trading")

Der gesamten Traderstichprobe gehören zwölf Personen an, die angaben, zum Befragungszeitpunkt hauptberuflich ausschließlich als *Eigenhändler* tätig gewesen zu sein. Bei der Auswertung des berufsbezogenen Persönlichkeitsprofils speziell für diese Teilgruppe wurde deutlich, dass eine um eine Normierungsstufe höhere und damit leicht überdurchschnittlich ausgeprägte *Handlungsorientierung* vorliegt. Im Vergleich zur Kundenhändler-Gruppe fällt darüber hinaus auf, dass statt einer leicht überdurchschnittlich ausgeprägten *Gewissenhaftigkeit* nur eine durchschnittliche Ausprägung erkennbar ist. Des Weiteren weisen Eigenhändler im Vergleich zu Kundenhändlern eine um eine Normstufe geringer ausgeprägte *Kontaktfähigkeit* auf. Ihre *Durchsetzungsstärke* ist mit einer durchschnittlichen Ausprägung hingegen um eine Normstufe höher ausgeprägt im Vergleich zur leicht unterdurchschnittlichen Durchsetzungsstärke der befragten Kundenhändler. Hinsichtlich ihrer psychischen Konstitution verfügen Eigenhändler über eine durchschnittlich ausgeprägte *Belastbarkeit* und stehen damit um eine Normstufe unter der leicht überdurchschnittlichen Belastbarkeit von Kundenhändlern. Im direkten Vergleich hinsichtlich der Ausprägung der Wettbewerbsorientierung fällt auf, dass die Gruppe der Eigenhändler sich insgesamt wettbewerbsorientierter einschätzt als die Gruppe

der Kundenhändler. Das tätigkeitsbezogene Persönlichkeitsprofil der Eigenhändler-Teilstichprobe ist in der Abbildung 5-28 grafisch dargestellt:

Abbildung 5-28: Tätigkeitsbezogenes Persönlichkeitsprofil der Eigenhändler-Teilstichprobe (k=12)



5.2.3.1 Psychische Konstitution

Eigenhändler liegen hinsichtlich ihrer *Belastbarkeit* um eine Normstufe unter den Kundenhändlern und weisen damit nur eine durchschnittliche Ausprägung auf dieser Skala auf. Unterschiede zeigen sich am deutlichsten durch ein höheres Maß an Gereiztheit bzw. ein entsprechend geringeres Maß an Gelassenheit, das Eigenhändler in beruflichen Situationen mit erhöhter Belastung an den Tag legen. So reagieren Eigenhändler vor allem gereizter als Kundenhändler, wenn sie unter starkem Druck stehen (BEL 2), und sie wirken auch gereizter auf andere, wenn sie viel zu tun haben (BEL 1). Außerdem bleiben sie in geringerem Ausmaß gelassen, wenn sehr hart gearbeitet werden muss (BEL 8) oder wenn vieles gleichzeitig auf sie einströmt (BEL 9). Jedoch ist andererseits auch erkennbar, dass sie bereitwilliger als Kundenhändler einer Tätigkeit nachgehen, bei der sie ständig unter hohem Leistungsdruck stehen (BEL 13). Außerdem kommt es noch seltener als bei Kundenhändlern vor, dass sie sich An-

forderungen, die an sie gestellt werden, nicht gewachsen fühlen (BEL 11). Vielmehr sind sie noch stärker als Kundenhändler der Auffassung, dass sie sich im Vergleich zu anderen ungewöhnlich viel abverlangen können, ohne sich dabei zu verausgaben (BEL 3).

5.2.3.2 Arbeitsverhalten

Gewissenhaftigkeit stellt eine von zwei erfassten Skalen des Bereiches Arbeitsverhalten dar, bei denen eine Profilabweichung von mindestens einer Normstufe zu verzeichnen ist. Konkret unterscheiden sich um diese Größenordnung die beiden Teilgruppen Kunden- und Eigenhändler voneinander: Während sich Kundenhändler durch eine leicht überdurchschnittliche Gewissenhaftigkeit auszeichnen, erreichen Eigenhändler diesbezüglich nur eine durchschnittliche Ausprägung, die jedoch noch immer über dem Niveau der Gesamtstichprobe angesiedelt ist. Konkret sind Eigenhändler vor allem bei Kontrollen weniger oft penibel bzw. häufiger großzügig (GE 14) als Kundenhändler. Auch bei der Verwaltung eigener Unterlagen finden Eigenhändler weniger oft etwas auf Antrieb wieder (GE 12). Aufgaben, bei denen man die Genauigkeit der Arbeit kontrollieren muss, kommen den Fähigkeiten der Eigenhändler weniger entgegen als denen der befragten Kundenhändler (GE 3). Nicht nur das Interesse für Aufgaben, die viel Ausdauer und Sorgfalt verlangen, ist darüber hinaus niedriger ausgeprägt (GE 4), auch wird im allgemeinen weniger sorgfältig gearbeitet als im Kundenhandel (GE 11). Andererseits wird jedoch durch Eigenhändler auch öfter zunächst anstehende Arbeit erledigt, bevor sie sich Freizeitaktivitäten zuwenden (GE 1).

Die um eine Normierungsstufe höhere Ausprägung auf der Skala *Handlungsorientierung* bedeutet, dass die Gruppe der befragten Eigenhändler im Vergleich mit der Teilgruppe der Kundenhändler als handlungsorientierter bezeichnet werden dürfen. Diese Höhereinstufung ist darauf zurückzuführen, dass in 10 von 14 Fällen höhere Itemwerte innerhalb dieser Skala von den Eigenhändlern erzielt wurden. Vor allem gelingt den Mitgliedern dieser Teilgruppe ihre Zeiteinteilung überdurchschnittlich gut, sodass eigene Aufgaben in der Regel rechtzeitig erledigt werden (HO 1). Letzteres ist auch darauf zurückzuführen, dass es den Befragten überaus leichtfällt, Prioritäten bei der Arbeit auch tatsächlich einzuhalten (HO 14). In diesem Zusammenhang fällt auch auf, dass man sich kaum einen Ruck geben muss, bevor mit der Erledigung einer eiligen Sache angefangen wird (HO 12). Im direkten Vergleich sowohl mit der Gesamtgruppe als auch mit der Kundenhändler-Teilgruppe wird erkennbar, dass es Eigenhändlern nicht nur deutlich besser gelingt, sich die Zeit einzuteilen, sondern auch, die eingeteilten Zeiträume umfassender mit der jeweiligen Aufgabe auszufüllen. Dies wird etwa dadurch erreicht, dass pünktlicher mit der Erledigung geplanter Aufgaben begonnen wird (HO

6), dass leichter Prioritäten bei der Arbeit eingehalten werden und dass andauernde Arbeiten deutlich seltener unterbrochen werden, um zwischendurch etwas anderes zu tun (HO 4). Im direkten Vergleich wird ebenfalls deutlich, dass Eigenhändlern sogar die Bearbeitung bzw. das Angehen komplexer Problemstellungen leichter fällt (HO 8) als Kundenhändlern sowie auch der Gesamtheit der befragten Trader. Jedoch räumen Eigenhändler auch ein, dass ihnen mitunter effektives Organisieren schwerfällt, insbesondere dann, wenn viele Aufgaben gleichzeitig zur Bearbeitung anstehen (HO 7).

5.2.3.3 Soziale Kompetenzen

Anhand der ausgewerteten Daten ist erkennbar, dass die befragten Eigenhändler insgesamt nur über eine durchschnittlich entwickelte *Kontaktfähigkeit* verfügen und diese damit vergleichsweise bzw. um eine Normstufe schwächer ausgeprägt ist als bei den befragten Kundenhändlern mit ihrer insgesamt leicht überdurchschnittlich entwickelten Kontaktfähigkeit. Obwohl sich die befragten Eigenhändler im Allgemeinen für geselliger halten als alle anderen Trader (KO 9) und es nach ihrem Bekunden rascher geht, bis sie sich einer fremden Person gegenüber ungezwungen verhalten (KO 5), weisen sie doch bei den restlichen 14 Items durchweg schwächere bzw. in einem Fall gleich starke Werte im Vergleich zu den Kundenhändlern auf. Am deutlichsten differieren beide Gruppen darin, inwiefern ohne größere Schwierigkeiten ein Gesprächsthema gefunden wird, wenn man auf fremde Personen trifft (KO 1), sowie in der benötigten Zeit, bis Bekanntschaften geschlossen werden (KO 7). Des Weiteren können Eigenhändler weniger von sich behaupten, gerade wegen ihrer kontaktfreudigen Art bei anderen Menschen Wertschätzung hervorzurufen (KO 13). Im Allgemeinen wendet man sich bei Schwierigkeiten seltener an Eigenhändler mit der Begründung, dass diese überall die richtigen Leute kennen (KO 15). Befragte Personen, die zur Teilgruppe der Eigenhändler gehören, können insgesamt als zurückhaltendere Menschen als die befragten Kundenhändler angesehen werden. Im Gegensatz zu Kundenhändlern sind sie erkennbar weniger froh, bei der Erledigung ihrer beruflichen Aufgaben immer wieder neue Personen ansprechen zu müssen (KO 3).

Mit der Skala *Durchsetzungsstärke* existiert eine zweite Dimension, worin sich die Eigenhändler- von der Kundenhändlergruppe um eine Normstufe unterscheidet. Diesmal liegt jedoch der umgekehrte Fall vor: Das erfolgskritische Persönlichkeitsmerkmal ist bei den Kundenhändlern schwächer ausgeprägt als bei den Eigenhändlern. Obwohl die Letztgenannten angeben, dass es ihnen schwerer als den restlichen Händlern fällt, andere von ihrer Auffassung zu überzeugen (DU 8) und sich selbst als die nachgiebigeren Personen im Vergleich zu

anderen Befragten einschätzen (DU 7), können die befragten Eigenhändler insgesamt betrachtet in Bezug auf Durchsetzungsstärke höher punkten. So lassen sie sich vor allem deutlich weniger gefallen (DU 3) als ihre Kollegen vom Kundenhandel. Es fällt ihnen auch erkennbar leichter, eigene Ideen durchzusetzen (DU 4). Sie treten außerdem öfter dominanter anderen gegenüber auf (DU 12). So verwundert es auch nicht, dass Eigenhändler in höherem Maße der Aussage zustimmen, dass die eigenen Kollegen der Ansicht seien, dass die Befragten häufig versuchen würden, ihre Vorstellungen durchzusetzen (DU 2). Bei der Arbeit im Team setzen sich Eigenhändler nachhaltiger dafür ein, andere vom eigenen Standpunkt zu überzeugen (DU 11), und es gelingt ihnen auch problemlos als Kundenhändlern, bei der Arbeit in der Gruppe andere für die eigenen Ideen zu gewinnen (DU 6). So können sie auch der Aussage „Ich kann andere dazu bringen, sich für meine Sache zu engagieren“ (DU 5) in höherem Maße zustimmen als ihre Kollegen vom Kundenhandel.

5.2.3.4 Wettbewerbsorientierung (Zusatzindex)

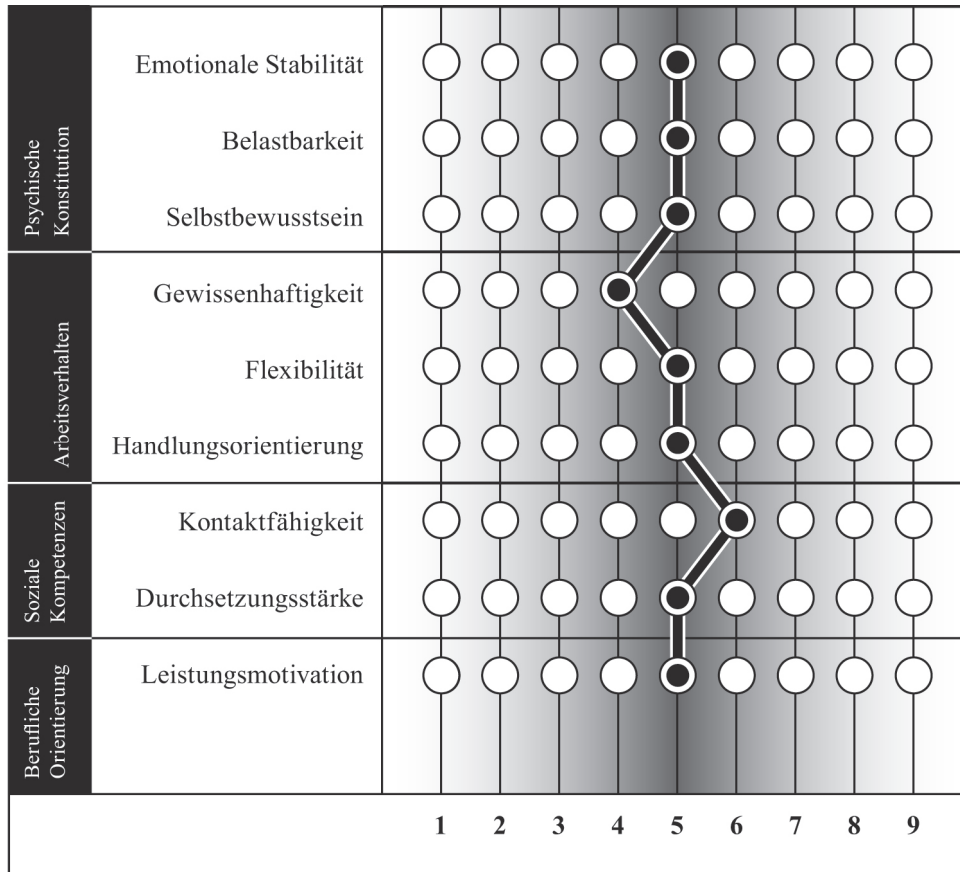
Die Teilgruppe der Eigenhändler erreicht auf der Skala zur Erfassung der Wettbewerbsorientierung einen Gesamtwert von 4,46 Skaleneinheiten und damit sowohl eine höhere Ausprägung als die Teilgruppe der Kundenhändler (4,08) als auch eine höhere Ausprägung im Vergleich zur Stichprobengesamtheit (4,35). Gegenüber Kundenhändlern liegt Eigenhändlern vor allem mehr daran, bessere Ergebnisse als andere zu erzielen (WBO 3). So berührt es sie auch mehr, wenn die eigenen Kollegen bessere Erfolge als sie selbst erzielen (WBO 1). Auch bereitet es ihnen erkennbar mehr Vergnügen als den Kundenhändlern, mit anderen zu wetteifern (WBO 4). Verglichen mit der Stichprobengesamtheit liegt Eigenhändlern ebenfalls mehr daran, bessere Ergebnisse als andere zu erzielen (WBO 3), da es sie gegenüber anderen Tradern auch stärker berührt, wenn die eigenen Kollegen bessere Erfolge erzielen als sie selbst (WBO 1).

5.2.4 Abweichende Ausprägungen im tätigkeitsbezogenen Persönlichkeitsprofil von Sales Tradern ("Sales Trading")

Von allen befragten Tradern konnten insgesamt fünf Personen zur Teilgruppe der *Sales Trader* zugeordnet werden. Durch den Vergleich des teilgruppenspezifischen Persönlichkeitsprofils mit den zuvor ausgewerteten Profilen wird erkennbar, dass Sales Trader von allen am wenigsten gewissenhaft sind, andererseits jedoch über eine leicht überdurchschnittlich ausgeprägte Kontaktfähigkeit verfügen. Im Hinblick auf Emotionale Stabilität und Selbstbewusstsein werden im Gegensatz zur Gesamtstichprobe von Sales Tradern nur durchschnittliche

Ausprägungen erreicht. Auf die Unterschiede des in Abbildung 5-29 dargestellten Persönlichkeitsprofils der Sales-Trader-Teilstichprobe wird nachfolgend eingegangen.

Abbildung 5-29: Tätigkeitsbezogenes Persönlichkeitsprofil der Sales-Trader-Teilstichprobe (k=5)



5.2.4.1 Psychische Konstitution

Sales Trader schneiden hinsichtlich ihrer *emotionalen Stabilität* am schwächsten ab – sowohl im Vergleich mit der Gesamtstichprobe als auch mit den anderen beiden Teilstichproben, bei denen jeweils leicht überdurchschnittliche Ausprägungen von emotionaler Stabilität erfasst wurden. In erster Linie unterscheiden sich Sales Trader dadurch, dass ihnen vergangene Misserfolge vergleichsweise länger zu schaffen machen (ESt 15). Wenn ihnen etwas nicht gelingt, stört es sie länger (ESt 2), und sie sind auch länger betrübt, wenn ihnen Fehler nachgewiesen werden (ESt 5). Folglich schätzen sie auch im Vergleich mit den anderen Trader-Gruppen die Aussage, dass sie vergangene Misserfolge nicht mehr belasten würden (ESt 15), als am wenigsten auf sie zutreffend ein. Weiterhin können Sales Trader noch weniger als Kunden- und Eigenhändler von sich behaupten, frei von Ängsten zu sein (ESt 16) bzw. ein „dickes Fell“ zu

besitzen (ESt 13). Der größte Unterschied im Teilgruppenvergleich der Skalenausprägungen für Emotionale Stabilität tritt zwischen Eigenhändlern (4,21) und Sales Tradern (3,64) auf.

Des Weiteren nehmen die befragten Sales Trader auch hinsichtlich ihrer *Belastbarkeit* im Gruppenvergleich den letzten Platz ein. Obwohl der Skalengesamtwert sie noch als durchschnittlich belastbar qualifiziert, wirken sie auf andere bzw. reagieren, wenn sehr viel zu tun ist, am meisten gereizt (BEL 11, 9). Hohe Belastungen werden durchweg weniger gut als in den anderen Tradergruppen verkraftet (BEL 4). Daher wird sich vergleichsweise auch am wenigsten von allen mit den Aussagen identifiziert, sich im Vergleich zu anderen ungewöhnlich viel abverlangen zu können, ohne sich dabei zu verausgaben (BEL 8) bzw. problemlos viele Stunden arbeiten zu können (BEL 6). Im direkten Vergleich mit der Gruppe der Kundenhändler fällt außerdem auf, dass Sales Trader hartes Arbeiten und die daraus resultierenden Belastungen mehr zu schaffen machen. So geraten sie bei hartem Arbeiten und zusätzlich auftauchenden Schwierigkeiten schneller aus dem Gleichgewicht (BEL 1) bzw. bleiben dabei weniger gelassen (BEL 5, 2). In der Betrachtung der Skalengesamtwerte ist deshalb auch der Unterschied zwischen der Teilgruppe der Kundenhändler (4,70) und der Teilgruppe der Salestrader (4,25) am größten.

Sales Trader verfügen zwar nur über ein durchschnittlich ausgeprägtes *Selbstbewusstsein*, sind aber im Teilgruppenvergleich im Mittelfeld positioniert: Obwohl sie wie Kundenhändler in Normstufe 5 eingruppiert sind, liegen sie innerhalb dieser Stufe mit einem Wert von 4,05 um 0,11 Skalenpunkte noch vor den Kundenhändlern. Demgegenüber wird ihr erfasster Wert jedoch um 0,19 Skalenpunkte von der Eigenhändlergruppe übertroffen, welche dadurch bereits in Normstufe 6 eingeordnet werden kann. Gegenüber der gesamten Stichprobe, für die ein leicht überdurchschnittliches Selbstbewusstsein ermittelt wurde, schätzen Sales-Trader ihr Selbstbewusstsein insgesamt nur als durchschnittlich entwickelt ein. Am schlechtesten von allen Teilgruppen können Sales-Trader Spannungen mit Kollegen ertragen (SB 16) oder ihre Meinung sehr offen vertreten, auch wenn das Gesprächsklima darunter leidet (SB 3). Außerdem fühlen sie sich noch unwohler als ihre befragten Kollegen, wenn andere sie ablehnen (SB 10) oder wenn sie im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen (SB 15). Andererseits schätzen sich Sales-Trader im Allgemeinen durchaus als selbstbewusst ein (SB 12). Sie haben sich vergleichsweise gut im Griff vor bedeutenden Ereignissen (SB 13), und es macht sie noch weniger als ihre Trader-Kollegen nervös, wenn sie einer Gruppe von Leuten vorgestellt werden (SB 8). Ebenso kommt es bei ihnen noch seltener als bei den anderen Tradergruppen vor, dass ihnen etwas so peinlich ist, dass sie am liebsten im Boden versinken würden (SB 11). Vielmehr schätzen sie sich als noch schlagfertiger (SB 1) als ihre Kollegen vom Kunden- und Eigenhandel ein.

5.2.4.2 Arbeitsverhalten

Den größten Unterschied im Bereich Arbeitsverhalten lassen Sales Trader in puncto *Gewissenhaftigkeit* erkennen. Die mit Normstufe 4 schwach unterdurchschnittliche Ausprägung liegt eine Stufe unter der Tradergesamtheit und sogar zwei Normstufen unter dem Wert, der für die Gruppe der befragten Kundenhändler auf dieser Skala ausgewiesen wird. Sales Trader erzielen bei 10 von 14 Items der Gewissenhaftigkeits-Skala ausnahmslos niedrigere Punktwerte als alle anderen Trader-Gruppen. Vor allem arbeiten Sales Trader ungern mit Personen zusammen, die alles hundertprozentig erledigen (GE 6), da sie selbst die Dinge vergleichsweise selten ganz genau nehmen (GE 8) und mehrheitlich die eher pragmatische Auffassung vertreten, dass der Aufwand, den man zur Erreichung eines hundertprozentigen Ergebnisses benötigt, meist nicht lohnt (GE 9). Geringer als bei allen anderen befragten Tradern ist auch das Interesse für Aufgaben ausgeprägt, die viel Ausdauer und Sorgfalt verlangen (GE 4). Sales Trader schätzen die Sorgfalt ihrer Arbeitsausführung geringer als andere Trader ein (GE 11, GE 12) und folgen bei ihren Tätigkeiten lieber spontanen Einfällen (GE 2) als möglichst genau im Voraus zu planen (GE 13). Noch weniger als alle anderen Trader können Sales Trader von sich behaupten, Perfektionisten zu sein (GE 10). Fast ebenso wenig kommen ihnen Aufgaben entgegen, bei denen man die Genauigkeit der Arbeit kontrollieren muss (GE 3).

Des Weiteren unterscheidet sich die Gesamtheit der befragten Sales Trader mit ihrer nur durchschnittlich ausgeprägten *Handlungsorientierung* (4,24) von der leicht überdurchschnittlichen Handlungsorientierung der Eigenhändler-Gruppe (4,55). Die vergleichende Auswertung der schriftlichen Befragungsergebnisse ergab in 10 von 14 Fällen niedrigere Itemwerte im Hinblick auf die Handlungsorientierung der Sales Trader. So fällt es Sales Tradern mit Abstand am schwersten, pünktlich anzufangen, wenn zu Hause gearbeitet wird (HO 6). Es kommt häufiger vor, dass die Bearbeitung eines komplexen Problems wie ein Berg vor ihnen steht (HO 8); unangenehme Erledigungen werden im Vergleich zu Eigenhändlern auch häufiger aufgeschoben (HO 9). Wenn keine klaren Ziele vor Augen sind, passiert es Sales Tradern häufiger, dass sie sich verzetteln (HO 5). Außerdem trifft die Aussage eher auf sie zu, dass ihnen die Zeiteinteilung nicht so gelingt, dass Aufgaben rechtzeitig erledigt werden können (HO 1). Sales Tradern fällt es darüber hinaus auch schwerer, die Prioritäten bei der Arbeit einzuhalten (HO 14). Das kann u.a. daran liegen, dass auch, wenn an einer dringenden Sache gearbeitet wird, gern unterbrochen wird, um etwas anderes zu tun (HO 4).

5.2.4.3 Soziale Kompetenzen

Beim Vergleich der Skalenausprägungen im Bereich soziale Kompetenzen liegen Sales Trader mit ihrer leicht überdurchschnittlich ausgeprägten *Kontaktfähigkeit* (4,54) sowohl vor beiden Teilgruppen als auch vor den Ausprägungen der Stichprobengesamtheit. Am größten fällt der Unterschied gegenüber den Eigenhändlern (4,26) aus. Am wenigsten sind Sales Trader irritiert von Menschen, die schnell Kontakte knüpfen (KO 6), und sind froh, dass es zu ihren Aufgaben gehört, immer wieder neue Personen ansprechen zu müssen (KO 3). Im Vergleich zu den anderen Tradern schätzen sie sich selbst als die am wenigsten zurückhaltenden Menschen ein (KO 10). Sales Trader halten sich für überdurchschnittlich gesellige Menschen (KO 9) und finden leichter als andere Trader ein Gesprächsthema, wenn sie auf fremde Personen treffen (KO 1). Sie verfügen ihren Eigenbekundungen zufolge von allen befragten Tradern über das dichteste Netz an beruflichen Kontakten (KO 14) und werden auch von den meisten Menschen geschätzt wegen ihrer kontaktfreudigen Art (KO 13). Insbesondere bei Schwierigkeiten wendet man sich am häufigsten an Sales Trader, weil sie überall die richtigen Leute kennen (KO 15). Auch von ihrer Freizeit nutzen sie im Vergleich mit den anderen Trader-Gruppen einen größeren Teil, um Kontakte zu pflegen (KO 8).

Des Weiteren schätzen sich Sales Trader (3,97) *durchsetzungsstärker* als Kundenhändler ein (3,76). Nach ihren Angaben können sie andere vor allem häufiger dazu bringen, sich für ihre Sache zu engagieren (DU 5) bzw. andere für ihre Ideen zu gewinnen (DU 6). Sie können daher von sich auch weniger behaupten, dass es ihnen schwer fällt, andere von ihrer Auffassung zu überzeugen (DU 8), oder dass es ihnen Schwierigkeiten bereitet, die eigenen Ideen durchzusetzen (DU 4). Selbst bei Auseinandersetzungen gewinnen Sales Trader andere leichter für ihre Position (DU 9) als Kundenhändler. Sales Trader lassen sich auch weniger gefallen (DU 3) und sind anderen gegenüber seltener zu nachgiebig (DU 7). So kommt es auch vergleichsweise häufiger vor, dass sie anderen gegenüber sehr dominant sind (DU 12).

5.2.4.4 Wettbewerbsorientierung (Zusatzindex)

Die Teilgruppe der Sales Trader hat mit einem Wert von 4,30 auf der Zusatzskala zur Erfassung der Ausprägung von Wettbewerbsorientierung eine Positionierung im Mittelfeld eingenommen. Sales Trader sind demnach wettbewerbsorientierter als Kundenhändler (4,08), werden jedoch in diesem Punkt von den Eigenhändlern (4,46) noch übertroffen. Obwohl es Sales Tradern im Allgemeinen wichtiger als allen anderen befragten Tradern ist, zu den Besten zu gehören (WBO 2), liegt ihnen zugleich weniger als allen anderen daran, bessere Ergebnisse als andere zu erzielen (WBO 3). Im direkten Vergleich mit der Kundenhändler-Gruppe fällt

außerdem auf, dass es Sales Tradern größeres Vergnügen bereitet, mit anderen zu wetteifern (WBO 4), und dass es sie stärker berührt, wenn die eigenen Kollegen bessere Erfolge erzielen als sie selbst (WBO 1).

5.2.5 Zusammenfassung der schriftlichen Befragungsergebnisse

Das Hauptergebnis des schriftlichen Befragungsteils stellen die auf zehn ausgewählten BIP-Skalen basierenden, tätigkeitsbezogenen Persönlichkeitsprofile der gesamten Traderstichprobe (N=36) sowie der drei Teilgruppen Executional Trading (n=13), Proprietary Trading (n=12) und Sales Trading (n=5) dar. Als Normierungsgrundlage für die erfassten Trader-Daten diente in allen Fällen die BIP-Gruppe „männliche Personen“ (N=6.679, vgl. Hossiep und Paschen, 2003), als Vergleichsgruppen wurden jeweils die übrigen drei Tradergruppen herangezogen. In Bezug auf die Normierungsgrundlage wurden folgende Ausprägungsrichtungen erfasst (vgl. Abb. 5-30):

Abbildung 5-30: Erfasste Skalenausprägungen innerhalb der Gesamtstichprobe und der drei Teilgruppen

	unterdurchschnittliche Ausprägungen	durchschnittliche Ausprägungen	überdurchschnittliche Ausprägungen
Gesamtstichprobe (N=36)	-	7	2
Executional Trading	1	4	4
Proprietary Trading	-	6	3
Sales Trading	1	7	1

Die Gesamtheit der befragten Trader ist im Vergleich zur Normierungsgruppe sowohl emotional stabiler als auch selbstbewusster, was bedeutet, dass diese Trader insgesamt über eine überdurchschnittlich ausgeprägte psychische Konstitution verfügen. Ein differenzierteres und z.T. auch divergierendes Bild bietet sich hingegen bei der Betrachtung der drei Trader-Teilgruppen:

Kundenhändler (Executional Trader) sind nicht nur emotional stabiler, sondern zeichnen sich darüber hinaus auch durch ein überdurchschnittlich hohes Maß an Gewissenhaftigkeit, Kontaktfähigkeit und Belastbarkeit aus. Ihr Selbstbewusstsein ist hingegen nur durchschnittlich ausgeprägt. Außerdem fällt auf, dass Kundenhändler nur leicht unterdurchschnittliche Werte auf der Skala Durchsetzungsstärke erreichen.

Demgegenüber verfügen die befragten *Eigenhändler* (Proprietary Trader) nicht nur über eine überdurchschnittlich entwickelte psychische Konstitution, d.h. sie sind emotional stabiler

und selbstbewusster, sondern weisen auch eine ausgeprägte Handlungsorientiertheit auf, die im Vergleich zu den anderen Händlern sogar als überdurchschnittlich bezeichnet werden kann.

Sales Trader sind im Gegensatz zu den zuvor beschriebenen Gruppen zwar nur durchschnittlich emotional stabil und selbstbewusst sowie nur unterdurchschnittlich gewissenhaft, können jedoch eine überdurchschnittliche Ausprägung in puncto Kontaktfähigkeit aufweisen.

Auf die Frage, welche der erfassten erfolgskritischen Persönlichkeitsdimensionen bei den jeweiligen Trader-Teilgruppen sowohl stärker als im Vergleich zur Normierungsgruppe als auch im Vergleich zur Gesamtstichprobe ausfallen, gibt die nachfolgende Abbildung 5-31 Auskunft:

Abbildung 5-31: Skalenausprägungen der Teilgruppen im Vergleich zur Gesamtstichprobe und Normierungsgruppe

	stärker ausgeprägt als in Gesamtstichprobe und Normierungsgruppe	schwächer ausgeprägt als in Gesamtstichprobe und Normierungsgruppe
Executional Trading	Gewissenhaftigkeit Kontaktfähigkeit Belastbarkeit	-
Proprietary Trading	Handlungsorientierung	-
Sales Trading	Kontaktfähigkeit	Gewissenhaftigkeit

Nachdem sowohl persönlichkeitsbezogene Daten aus der Critical-Incident-Befragung als auch aus dem Persönlichkeitstest generiert wurden, kann durch Abgleich beider Datenmengen der Frage nachgegangen werden, inwieweit die Persönlichkeitsprofile der befragten Tradergruppen mit den zuvor ermittelten Anforderungsprofilen übereinstimmen. Die Ergebnisse beider Befragungen wurden dafür innerhalb von Mapping-Tabellen gegenübergestellt. Für die Gesamtstichprobe ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 5-32: Mapping der für die Gesamtstichprobe als positiv erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Gesamtstichprobe

	BIP-Persönlichkeitsdimension	...positiv erfolgskritisch für die Gesamtstichprobe?	...überdurchschnittlich ausgeprägt bei der Gesamtstichprobe?	pos. CIT-Bezüge	Anteil
1	Emotionale Stabilität	✓	✓	14	20,59%
2	Handlungsorientierung	✓	-	13	19,12%
3	Flexibilität	✓	-	8	11,76%
4	Kontaktfähigkeit	✓	-	8	11,76%
5	Wettbewerbsorientierung	✓	k.A.	7	10,29%
6	Gewissenhaftigkeit	✓	-	5	7,35%
7	Selbstbewusstsein	✓	✓	5	7,35%
8	Durchsetzungsstärke	✓	-	3	4,41%
9	Leistungsmotivation	✓	-	3	4,41%
10	Belastbarkeit	✓	-	2	2,94%
	Total	10	2	68	100,00%

Abbildung 5-33: Mapping der für die Gesamtstichprobe als negativ erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Gesamtstichprobe

	BIP-Persönlichkeitsdimension	...negativ erfolgskritisch für die Gesamtstichprobe?	...überdurchschnittlich ausgeprägt bei der Gesamtstichprobe?	neg. CIT-Bezüge	Anteil
1	Belastbarkeit	✓	-	14	22,58%
2	Flexibilität	✓	-	14	22,58%
3	Gewissenhaftigkeit	✓	-	12	19,35%
4	Selbstbewusstsein	✓	✓	11	17,74%
5	Emotionale Stabilität	✓	✓	10	16,13%
6	Kontaktfähigkeit	✓	-	1	1,61%
7	Durchsetzungsstärke	-	-	-	-
8	Handlungsorientierung	-	-	-	-
9	Leistungsmotivation	-	-	-	-
10	Wettbewerbsorientierung	-	k.A.	-	-
	Total	6	2	62	100,00%

Der Datenabgleich für die drei Teilgruppen Kundenhandel, Eigenhandel und Salestrading erbrachte die folgenden Ergebnisse:

Abbildung 5-34: Mapping der für Kundenhändler als positiv erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Kundenhändler-Teilstichprobe

	BIP-Persönlichkeitsdimension	...positiv erfolgskritisch für den Kundenhandel?	...überdurchschnittlich ausgeprägt bei den Kundenhändlern?	pos. CIT-Bezüge	Anteil
1	Kontaktfähigkeit	✓	✓	4	21,05%
2	Wettbewerbsorientierung	✓	k.A..	3	15,79%
3	Belastbarkeit	✓	✓	2	10,53%
4	Emotionale Stabilität	✓	✓	2	10,53%
5	Flexibilität	✓	-	2	10,53%
6	Handlungsorientierung	✓	-	2	10,53%
7	Leistungsmotivation	✓	-	2	10,53%
8	Selbstbewusstsein	✓	-	2	10,53%
9	Durchsetzungsstärke	-	-	-	-
10	Gewissenhaftigkeit	-	✓	-	-
	Total	8	4	19	100,00%

Abbildung 5-35: Mapping der für Kundenhändler als negativ erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Kundenhändler-Teilstichprobe

	BIP-Persönlichkeitsdimension	...negativ erfolgskritisch für den Kundenhandel?	...überdurchschnittlich ausgeprägt bei den Kundenhändlern?	neg. CIT-Bezüge	Anteil
1	Belastbarkeit	✓	✓	9	34,62%
2	Gewissenhaftigkeit	✓	✓	6	23,08%
3	Flexibilität	✓	-	5	19,23%
4	Selbstbewusstsein	✓	-	4	15,38%
5	Emotionale Stabilität	✓	✓	1	3,85%
6	Kontaktfähigkeit	✓	✓	1	3,85%
7	Durchsetzungsstärke	-	-	-	-
8	Handlungsorientierung	-	-	-	-
9	Leistungsmotivation	-	-	-	-
10	Wettbewerbsorientierung	-	k.A.	-	-
	Total	6	4	26	100,00%

Abbildung 5-36: Mapping der für Eigenhändler als positiv erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Eigenhändler-Teilstichprobe

	BIP-Persönlichkeitsdimension	...positiv erfolgskritisch für den Eigenhandel?	...überdurchschnittlich ausgeprägt bei den Eigenhändlern?	pos. CIT-Bezüge	Anteil
1	Emotionale Stabilität	✓	✓	7	24,14%
2	Handlungsorientierung	✓	✓	6	20,69%
3	Flexibilität	✓	-	4	13,79%
4	Gewissenhaftigkeit	✓	-	4	13,79%
5	Durchsetzungsstärke	✓	-	3	10,34%
6	Selbstbewusstsein	✓	✓	2	6,90%
7	Kontaktfähigkeit	✓	-	1	3,45%
8	Leistungsmotivation	✓	-	1	3,45%
9	Wettbewerbsorientierung	✓	k.A.	1	3,45%
10	Belastbarkeit	-	-	-	-
	Total	9	3	29	100,00%

Abbildung 5-37: Mapping der für Eigenhändler als negativ erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Eigenhändler-Teilstichprobe

	BIP-Persönlichkeitsdimension	...negativ erfolgskritisch für den Eigenhandel?	...überdurchschnittlich ausgeprägt bei den Eigenhändlern?	neg. CIT-Bezüge	Anteil
1	Emotionale Stabilität	✓	✓	8	34,78%
2	Flexibilität	✓	-	7	30,43%
3	Selbstbewusstsein	✓	✓	4	17,39%
4	Belastbarkeit	✓	-	2	8,70%
5	Gewissenhaftigkeit	✓	-	2	8,70%
6	Durchsetzungsstärke	-	-	-	-
7	Handlungsorientierung	-	✓	-	-
8	Kontaktfähigkeit	-	-	-	-
9	Leistungsmotivation	-	-	-	-
10	Wettbewerbsorientierung	-	k.A.	-	-
	Total	5	3	23	100,00%

Abbildung 5-38: Mapping der für Sales-Trader als positiv erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Sales-Trader-Teilstichprobe

	BIP-Persönlichkeitsdimension	...positiv erfolgskritisch für das Sales-Trading?	...überdurchschnittlich ausgeprägt bei den Sales-Tradern?	pos. CIT-Bezüge	Anteil
1	Emotionale Stabilität	✓	-	2	22,22%
2	Kontaktfähigkeit	✓	✓	2	22,22%
3	Flexibilität	✓	-	1	11,11%
4	Gewissenhaftigkeit	✓	-	1	11,11%
5	Handlungsorientierung	✓	-	1	11,11%
6	Selbstbewusstsein	✓	-	1	11,11%
7	Wettbewerbsorientierung	✓	k.A.	1	11,11%
8	Leistungsmotivation	-	-	-	-
9	Durchsetzungsstärke	-	-	-	-
10	Belastbarkeit	-	-	-	-
	Total	7	1	9	100,00%

Abbildung 5-39: Mapping der für Sales-Trader als negativ erfolgskritisch herausgearbeiteten BIP-Persönlichkeitseigenschaften mit den im Vergleich zur Normierungsgruppe überdurchschnittlich ausgeprägten BIP-Persönlichkeitsdimensionen der Sales-Trader-Teilstichprobe

	BIP-Persönlichkeitsdimension	...negativ erfolgskritisch für das Sales-Trading?	...überdurchschnittlich ausgeprägt bei den Sales-Tradern?	neg. CIT-Bezüge	Anteil
1	Belastbarkeit	✓	-	2	28,57%
2	Gewissenhaftigkeit	✓	-	2	28,57%
3	Selbstbewusstsein	✓	-	2	28,57%
4	Flexibilität	✓	-	1	14,29%
5	Durchsetzungsstärke	-	-	-	-
6	Emotionale Stabilität	-	-	-	-
7	Handlungsorientierung	-	-	-	-
8	Kontaktfähigkeit	-	✓	-	-
9	Leistungsmotivation	-	-	-	-
10	Wettbewerbsorientierung	-	k.A.	-	-
	Total	4	1	7	100,00%

Die durchgeführten Mappings, sowohl für die Gesamt- als auch für die Teilstichproben, lassen bis auf zwei Ausnahmen durchgehend erkennbar werden, dass die jeweils gruppenspezifisch ermittelten, erfolgskritischsten Persönlichkeitsdimensionen bei den betreffenden Tradern

auch in überdurchschnittlicher Ausprägung vorhanden sind. So liegt die für den beruflichen Erfolg der Gesamtstichprobe entscheidendste Eigenschaft *Emotionale Stabilität* auch in überdurchschnittlicher Ausprägung bei den Befragten vor. Zwar konnte für die auf der Misserfolgsseite bedeutendsten Dimensionen *Belastbarkeit* und *Flexibilität* keine überdurchschnittlich hohe Einstufung für die Gesamtstichprobe vorgenommen werden. Dennoch kann an dieser Stelle auf die anderen beiden überdurchschnittlich ausgeprägten Dimensionen *Selbstbewusstsein* und *Emotionale Stabilität* und auf die verhältnismäßig hohe Korrelation von $r=.58$ zwischen den Skalen *Belastbarkeit* und *Selbstbewusstsein* sowie von $r=.68$ zwischen den Skalen *Belastbarkeit* und *Emotionaler Stabilität* aufmerksam gemacht werden. Die Zusammenhänge zwischen den genannten Skalen deuten darauf hin, dass deren Ausprägungen im Persönlichkeitsprofil häufig ähnlich gerichtet ausfallen (vgl. Hossiep und Paschen, 2003).

Für alle drei Teilstichproben lagen durchgehend für das jeweils positiv erfolgskritischste Persönlichkeitsmerkmal leicht überdurchschnittliche Ausprägungen (Normstufe 6) vor. So profitieren sowohl die befragten Kundenhändler als auch Salestrader beruflich in erster Linie von ihrer überdurchschnittlich entwickelten Kontaktfähigkeit, wohingegen den befragten Eigenhändlern beruflich am meisten ihre überdurchschnittlich ausgeprägte emotionale Stabilität, aber auch ihre Handlungsorientierung zugutekommt. Die Gruppe der Kundenhändler weist sogar bei 3 von 8 erfolgskritischen Persönlichkeitsdimensionen (37,5%) eine überdurchschnittliche Ausprägung auf, die ihrerseits wiederum 42,1% aller erfassten erfolgskritischen Ereignissen zugrunde liegen. Bei den befragten Eigenhändlern können 3 von 9 erfolgskritischen Persönlichkeitseigenschaften (33,3%) als leicht überdurchschnittlich ausgeprägt eingestuft werden, die ihrerseits jedoch mehr als der Hälfte der erhobenen erfolgskritischen Ereignisse (51,7%) dieser Teilgruppe zugrunde liegen. Die befragten Sales Trader hingegen weisen nur bei 1 von 7 für diese Teilgruppe als erfolgskritisch identifizierten Persönlichkeitsdimensionen eine leicht überdurchschnittliche Ausprägung auf, die ihrerseits einem Anteil von 22,2% aller erfolgskritischen Ereignisse zugrunde liegt. Zieht man bei den Salestradern auch noch die unterdurchschnittlich ausgeprägte Gewissenhaftigkeit hinzu, so kann den befragten Sales Tradern zumindest hinsichtlich der für ihre Tätigkeit erfolgskritischen Persönlichkeitsmerkmale der schwächste Person-Job-Fit bzw. die schlechteste Eignung zugesprochen werden.

Der Abgleich von teilgruppenspezifischen, negativ erfolgskritischen Persönlichkeitsmerkmalen mit dem Persönlichkeitsprofil der entsprechenden Teilstichprobe erbrachte für die befragten *Kundenhändler* die höchste Übereinstimmungsrate mit einem Gesamtwert von 65,4%. Dieser Spitzenwert im Teilgruppenvergleich ist zurückzuführen auf die überdurchschnittliche Ausprägung von 4 der 9 (44,4%) als erfolgskritisch für die angegebenen beruflichen Tätigkeiten im Kundenhandel identifizierten Persönlichkeitsmerkmale. Die befragten *Eigenhändler*

wiesen in 2 von 5 (40%) negativ erfolgskritischen Persönlichkeitsskalen überdurchschnittliche Ausprägungen auf und konnten damit in 52,2% der Fälle den Persönlichkeitsanforderungen der benannten, negativ erfolgskritischen Situationen im Eigenhandel leicht überdurchschnittlich entsprechen. Demgegenüber konnten die befragten *Sales-Trader* in keinem der vier für ihre berufliche Tätigkeit als negativ erfolgskritisch herausgearbeiteten Persönlichkeitsmerkmale eine überdurchschnittliche Ausprägung vorweisen. Vielmehr führt ihre unterdurchschnittliche Ausprägung auf der Skala Gewissenhaftigkeit dazu, dass zu einem Anteil von 28,8% den ermittelten negativ erfolgskritischen Persönlichkeitsanforderungen nur unterdurchschnittlich entsprochen werden konnte.

Im anschließenden Kapitel wird nach Darstellung und Einordnung der Befragungsergebnisse das psychologische Anforderungsprofil der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern generiert. Für diesen Zweck werden die aus der vorliegenden Trader-Stichprobe gewonnenen Erkenntnisse auf die Tradergrundgesamtheit übertragen.

6 Psychologisches Anforderungsprofil der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern

Die Ergebnisse der Untersuchung stellen die Grundlage dar für die Beantwortung der zentralen Fragestellung, welche erfolgskritischen Verhaltensweisen für die berufliche Tätigkeit von Wertpapierhändlern existieren und welche Eigenschaften diesen zugrunde liegen. Um die „Grundfrage der Berufseignungsdiagnostik“ (Schuler, 2008, S. 5), wie Menschen und Berufe zusammenpassen, speziell für den Beruf des Wertpapierhändlers zu beantworten, sind ausgehend von den erfassten erfolgskritischen Verhaltensweisen und den ihnen zugrunde liegenden überfachlichen Leistungsvoraussetzungen konkrete *Anforderungen* für ein psychologisches Anforderungsprofil der Trader-Grundgesamtheit abzuleiten. Ausgehend von erfolgskritischen Ist-Verhaltensweisen berufstätiger Wertpapierhändler, die in der Critical-Incident-Studie erfasst wurden, geht es bei dem zu erstellenden psychologischen Anforderungsprofil um die Formulierung erfolgskritischer Soll-Verhaltensweisen für die Trader-Grundgesamtheit. Dabei interessieren vor allem diejenigen Eigenschaften, die das Eintreten positiv erfolgskritischer Verhaltensweisen begünstigen und somit als Prädiktoren beruflicher Erfolge von Wertpapierhändlern verwendet werden können.²⁵

In ein psychologisches Anforderungsprofil der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern sind daher sowohl erfolgskritische Verhaltens- als auch die davon abgeleiteten Eigenschaftsanforderungen zu integrieren. Die Ausprägungen psychischer Merkmale von Bewerbern mit erfolgskritischem Bezug zur beruflichen Tätigkeit im Wertpapierhandel können auf dieser Grundlage gezielt ermittelt werden. Hierfür kann ebenfalls eine Erfassung individueller Verhaltensmerkmale erfolgen, aus denen wiederum Schlüsse auf die entsprechenden Eigenschaften der Person bzw. auf ihr Verhalten in vergleichbaren Situationen gezogen werden können (vgl. Schuler, 2000). Obwohl ein psychologischer Eignungstest, der auf der Grundlage eines psychologischen Anforderungsprofils entwickelt wurde, zwar auch Verhaltensaussprägungen erfasst, zielt er letztlich nicht auf das Verhalten selbst ab, sondern ebenfalls auf die zugrunde liegenden psychischen bzw. dispositionellen Faktoren.

²⁵ Dass man latente, stabile Dispositionsprädikate aus dem beobachtbaren, variablen Verhalten der Objekte erschließt, ist auch in der Physik und anderen Naturwissenschaften gängige Praxis: Was etwa bei einem Stein, der zu verschiedenen Beobachtungszeitpunkten mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten durch die Luft fliegt, selbstverständlich ist (nämlich dass sein Gewicht durchaus konstant sein kann), ist auch für Menschen, die zu verschiedenen Gelegenheiten unterschiedliches Verhalten zeigen, annehmbar: Ein Mensch kann trotz variierenden Verhaltens eine stabile Disposition zu eben diesem Verhalten haben (Kuhl & Halisch, 1998). Da derartige Zuordnungen (bzw. Klassifikationen) Verallgemeinerungen sind, beziehen sie sich folglich sowohl auf die Vergangenheit als auch auf zukünftige Ereignisse, wodurch ihre Vorhersagekapazität resultiert (vgl. Meehan, 1997).

6.1 Ausgangsgrößen der psychologischen Anforderungsprofilerstellung

Nachdem zunächst allgemein dargelegt wurde, auf welcher Datengrundlage die Erstellung des psychologischen Trader-Anforderungsprofils geschehen wird, stellt sich darauf aufbauend die Frage, welche der erhobenen Critical-Incident-Daten konkret für dieses Vorhaben heranzuziehen sind. Die durchgeführte Critical-Incident-Studie erbrachte erfolgskritische Verhaltensweisen, die sowohl auf bestimmte Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten, aber auch auf berufliches Erfahrungswissen sowie auf externe Gründe begründet zurückgeführt werden konnten. Letztere können für die Erstellung eines psychologischen Anforderungsprofils ausgeschlossen werden, da die zugrunde liegenden kritischen Situationen auf *externe, d.h. nicht in der Person liegende Gründe* (außerplanmäßige organisatorische Probleme, technische Störungen etc.) zurückführbar waren. Weiterhin entfällt die Anforderungsdimension *berufliche Erfahrung bzw. berufliches Erfahrungswissen*, da sie zu den fachlichen Anforderungsdimensionen hinzugezählt werden kann. Im Rahmen der Erstellung eines psychologischen Anforderungsprofils interessieren jedoch allein die *überfachlichen Leistungsvoraussetzungen* einer bestimmten Tätigkeit. Somit verbleiben diejenigen erfolgskritischen Verhaltensweisen, denen spezifische Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten als erfolgskritische Eigenschaften zugrunde gelegen haben.

Die Frage, welche Eigenschaften letztlich in ein psychologisches Anforderungsprofil zu integrieren sind, wird in der Literatur jedoch unterschiedlich beantwortet. So heißt es einerseits etwa bei Böck (2006, S. 14): "[Es] wird davon ausgegangen, dass die Unterschiede im Verhalten und Erleben von Personen auf eine begrenzte Anzahl von Persönlichkeitseigenschaften zurückgeführt werden können" und weist damit den Persönlichkeitseigenschaften eine Schlüsselposition zu. Die praktische Umsetzung dieses Postulats setzt jedoch voraus, dass sämtliche erfolgskritische Faktoren auf entsprechende Persönlichkeitsmerkmale zurückgeführt werden können, was sich jedoch anhand der erhobenen Daten als nicht durchgängig realisierbar darstellt. Andererseits kann die Frage gestellt werden, ob die Umsetzung dieses Schrittes für den verfolgten Zweck dieser Arbeit überhaupt sinnvoll ist, da nach dem Ansatz der oben zitierten Aussage Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale vielmehr nur unterschiedliche Betrachtungsebenen ein und desselben Realitätsbereiches darstellen. Entsprechend heißt es etwa bei Hock et al. (2010, S. 135) wie folgt: „Im [psychologischen] Anforderungsprofil werden Eigenschaften spezifiziert, die eine Person besitzen muss, um die mit einer Stelle verbundenen Tätigkeiten erfolgreich ausüben zu können. Meist sind hier nicht nur bestimmte Fähigkeiten, sondern auch Persönlichkeitsmerkmale im engeren Sinne relevant.“ Die Gesamtheit der erfolgskritischen Fähigkeiten wird hierbei als eigenständige Positionsgröße psychologischer Anforderungsprofile aufgeführt. Somit kommt es bei diesem Ansatz zu einer

gezielten Aufrechterhaltung der Unterscheidung zwischen temporär stabilen Persönlichkeitsmerkmalen und temporär variablen Fähigkeiten. Das schließt jedoch nicht aus, dass bestimmte Persönlichkeitsmerkmale (i.S.v. allgemeinen Leistungsvoraussetzungen) den Erwerb bzw. den Ausbau bestimmter Fähigkeiten (i.S.v. spezifischen Leistungsvoraussetzungen) erleichtern bzw. erschweren können (vgl. Schuler, 2000; Krohne & Hock, 2007). Für die Ableitung praktischer Implikationen erweist sich jedoch gerade die Unterscheidbarkeit zwischen im Zeitverlauf stabilen und veränderbaren Eigenschaften einer Person als äußerst bedeutsam, wenn es etwa um die Definition von Kriterien für die Bewerberauswahl oder aber die Konzeption von Trainingsprogrammen geht (s. Kap. 7). Bei der nachfolgenden Erstellung eines psychologischen Anforderungsprofils der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern werden deshalb die zuvor abgeleiteten erfolgskritischen Persönlichkeitsmerkmale und die als erfolgskritisch identifizierten Fähigkeiten weiter als zwei eigenständige Positionsgrößen berücksichtigt.

Da für das psychologische Trader-Anforderungsprofil jedoch nur *bedeutende* bzw. zentrale überfachlichen Leistungsvoraussetzungen, die für eine erfolgreiche Bewältigung der Arbeitsaufgaben im Wertpapierhandel erforderlich sind, zu berücksichtigen sind, stellt sich an dieser Stelle auch die Frage nach einer geeigneten Ausschlussregel. Hierfür wird im Ansatz auf die bereits bei der Auswahl erfolgskritischer BIP-Dimensionen für den modifizierten BIP-Persönlichkeitstest für Trader angewandte hypothetische Regel zurückgegriffen, der zufolge eine Eigenschaftsdimension nur dann berücksichtigt wird, wenn sie mindestens drei erfolgskritische Ereignisnennungen (von insgesamt 215) auf sich vereinen kann. Diese Regel wird übernommen, jedoch im Hinblick auf die Sicherstellung der Bedeutung einzelner Anforderungsdimensionen wie folgt modifiziert: Eine Eigenschaft findet nur dann im psychologischen Trader-Anforderungsprofil Berücksichtigung, wenn sie mindestens drei erfolgskritische Ereignisnennungen innerhalb eines der unten dargestellten fünf Anforderungsbereiche auf sich vereinen kann.

Ein in dieser Critical-Incident-Studie als erfolgskritisch ermitteltes Personenmerkmal wird demzufolge als relevante Anforderungsdimension in das psychologische Trader-Anforderungsprofil übernommen, wenn:

- a) es sich um eine *aus erfolgskritischem Ist-Traderverhalten* begründet abgeleitete Personeneigenschaft handelt,
- b) die zugrunde liegende kritische Situation *nicht* auf *externe, außerhalb des Traders liegende Gründe* (z.B. techn. Störungen) zurückgeführt werden kann,

- c) es *keiner fachlichen Anforderungsdimension zuordbar* ist (z.B. berufliches Erfahrungs- bzw. Fachwissen),
- d) es *mindestens drei kritische Ereignisnennungen* innerhalb eines von fünf erfolgskritischen Anforderungsbereichen auf sich vereinen kann.

Stand die *Identifikation* erfolgskritischer Ist-Verhaltensweisen sowie ihrer korrespondierenden Personenmerkmale im Vordergrund der Critical-Incident-Analyse des beruflichen Tätigkeitsvollzuges von Wertpapierhändlern, so geht es bei der Anforderungsprofilerstellung primär darum, relevante erfolgskritische Soll-Verhaltensweisen sowie die zugrunde liegenden Personenmerkmale *darzustellen* und entsprechend *einzuordnen*. Für diese Zwecke werden daher nachfolgend:

- a) einzelne erfolgskritische Anforderungsdimensionen verhaltensspezifisch für die Trader-Grundgesamtheit formuliert,
- b) korrespondierende erfolgskritische Eigenschaftsdimensionen zugewiesen,
- c) einzelne Anforderungsdimensionen jeweils einer Anforderungsklasse und
- d) jeweils einem erfolgskritischen Schwerpunkt innerhalb einer Anforderungsklasse zugeordnet.

Somit werden die für das Anforderungsprofil relevanten Eigenschaftsdimensionen durch die erfolgskritischen Verhaltensausrägungen tradingspezifisch definiert. Für allgemeine Definitionen der nachfolgend aufgeföhrtten Eigenschaftsbegriffe wird auf die entsprechenden Angaben in Kapitel 5 verwiesen.

6.2 Zuordnung erfolgskritischer Soll-Verhaltensweisen samt korrespondierender Eigenschaften zu übergeordneten auftrags- und bedingungsbezogenen Anforderungsklassen

Von der Vielzahl erfasster erfolgskritischer Verhaltensweisen, die erfolgreichen und erfolglosen Tätigkeitsvollzügen im Wertpapierhandel entstammen (s. Kap. 5), ist, wie zuvor erörtert, für ein psychologisches Anforderungsprofil nur eine Teilmenge von Bedeutung. Bereits bei der durchgeföhrtten Auftrags- und Bedingungsanalyse (s. Kap. 3) wurde deutlich, dass es sich bei der Tätigkeit des Tradens um einen komplexen Prozess handelt, der in mehrere *auftragsbezogene* Handlungsabschnitte unterteilbar ist, die ihrerseits wiederum jeweils eigene Anfor-

derungen an die Tätigkeitsausführenden stellen. Darüber hinaus konnten berufstypische *Erfüllungsbedingungen* aufgezeigt werden, deren Bewältigung ebenfalls spezifische Anforderungen an berufstätige Wertpapierhändler stellt. Analog dieser Herangehensweise konnten ausgehend von den für ein psychologisches Anforderungsprofil relevanten erfolgskritischen Verhaltensweisen die drei auftragsbezogenen erfolgskritischen Anforderungsbereiche *Informationsauswahl und -aufnahme*, *Informationsverarbeitung* sowie *Entscheiden und Umsetzen von Handlungen* ermittelt werden. Diese drei Bereiche sind entlang der typischen Tätigkeitsabfolge im Wertpapierhandel angesiedelt. Des Weiteren erbrachte die Systematisierung der relevanten erfolgskritischen Verhaltensweisen zwei bedingungsbezogene erfolgskritische Anforderungsbereiche: *Steuerung von Affekten und Emotionen* sowie *Einschätzung und Umgang mit Risiken* (vgl. Abb. 6-1).

Abbildung 6-1: Erfolgskritische auftrags- und bedingungsbezogene Anforderungsklassen der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern im Überblick

Erfolgskritische auftragsbezogene Anforderungsklassen	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsauswahl und -aufnahme • Informationsverarbeitung • Entscheiden und Umsetzen von Handlungen
Erfolgskritische bedingungsbezogene Anforderungsklassen	<ul style="list-style-type: none"> • Steuerung von Affekten und Emotionen • Einschätzung und Umgang mit Risiken

Die dabei entstandenen Abweichungen im Definitionsbereich einzelner Anforderungsklassen im Vergleich zu den im Theorieteil herausgearbeiteten Abgrenzungen von auftrags- und bedingungsbezogenen Anforderungsschwerpunkten sind in der nachfolgenden Abbildung 6.2 überblicksartig dargestellt:

Abbildung 6-2: Modifikationen der auftrags- und bedingungsbezogenen Anforderungsbereiche

Ursprüngliche auftrags- und bedingungsbezogene Anforderungsklassen	Erfolgskrit. auftrags- und bedingungsbezogene Anforderungsklassen	Erläuterungen und Anmerkungen zu den erfolgten Modifikationen
1. Informationsauswahl und -aufnahme	1. Informationsauswahl und -aufnahme (modif.)	In der modifizierten Anforderungsklasse 1 sind die ursprüngliche Anforderungsklassen 1 und 5 zusammengefasst, da die erfolgskritischen kommunikativen Aktivitäten primär dem Austausch bzw. der Aufnahme von handelsrelevanten Informationen dienen.
2. Informationsverarbeitung	2. Informationsverarbeitung (modif.)	In der modifizierten Anforderungsklasse 2 sind die ursprünglichen Anforderungsklassen 2 und 4 zusammengefasst, da die erfassten erfolgskritischen Denk- und Problemlöseprozesse regelmäßig ineinandergreifen und deshalb nicht durchgehend voneinander abgegrenzt werden können.
3. Entscheiden und Umsetzen von Handlungen	3. Entscheiden und Umsetzen von Handlungen (modif.)	Die modifizierte Anforderungsklasse 3 enthält nicht mehr den Anforderungsbereich „Einschätzung und Handhabung von Risiken“.
4. Problemlösen in komplexen Situationen	-	s. Erläuterung in Zeile 2
5. Kommunikation	-	s. Erläuterung in Zeile 1
6. Steuerung von Affekten und Emotionen	4. Steuerung von Affekten und Emotionen	Abänderungen des Definitionsbereiches sind nicht erforderlich.
-	5. Einschätzung und Handhabung von Risiken	Aufgrund der vergleichsweise großen erfolgskritischen Bedeutung des Einschätzens und Handhabens von Risiken für den Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel wurde für die entsprechenden Anforderungen eine eigenständige bedingungsbezogene Anforderungsklasse gebildet.

Nachfolgend sind die für das psychologische Anforderungsprofil abgeleiteten erfolgskritischen Verhaltensforderungen sowie die korrespondierenden Eigenschaftsdimensionen tabellarisch, jeweils unter Angabe der Zahl zugrunde liegender erfolgskritischer Ereignisnennungen, dargestellt und bereichsweise kurz erläutert.

6.2.1 Anforderungsklasse „Informationsauswahl und -aufnahme“

Der ersten Anforderungsklasse wurden erfolgskritische Verhaltensweisen zugeordnet, die mit der Aufnahme und dem Herausfiltern handels- bzw. entscheidungsrelevanter Informationen in Verbindung gebracht werden können (s. Abb. 6-3). Hierbei zeigte sich, dass die erfolgskritischen Anforderungen dieses Bereiches vor allem auf die Gewährleistung von *Frühzeitigkeit* sowie *Bewusstheit* der Informationsauswahl und -aufnahme abzielen. Positiv erfolgskritischem Verhalten, das die Frühzeitigkeit von Informationsauswahl und -aufnahme ermöglicht, liegen die drei Persönlichkeitsmerkmale Handlungsorientierung, Kontaktorientierung, Gewissenhaftigkeit sowie Aufmerksamkeit als korrespondierende Fähigkeit zugrunde. Auf Aufmerksamkeitsdefizite zurückführbare Verhaltensweisen können darüber hinaus auch in einen negativ erfolgskritischen Zusammenhang hinsichtlich der Frühzeitigkeit von Informationsauswahl und -aufnahme in Verbindung gebracht werden. Positiv erfolgskritischen Verhaltensweisen, mit deren Hilfe die Bewusstheit von Informationsauswahl- und Informationsaufnahmeprozessen realisiert werden kann, liegen ebenfalls ausgeprägte Aufmerksamkeitsleistungen zugrunde.

Abbildung 6-3: Zuordnung von Einzelanforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene zur Anforderungsklasse „Informationsauswahl und -aufnahme“

Erfolgskritisches Soll-Verhalten	Korrespondierende Eigenschaften
Erfolgskritischer Schwerpunkt: <i>Frühzeitigkeit</i>	
positiv erfolgskritisch: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Handelsrelevante Hypothesen eigenständig generieren und testen. [7]</i> negativ erfolgskritisch: -	Handlungsorientierung [7]
positiv erfolgskritisch: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Kontakte zu Personen mit direkter Verbindung zu Unternehmensführungen aufbauen und pflegen, um diese bei zusätzlichem Informationsbedarf kontaktieren zu können. [2]</i> • <i>Kontaktpersonen jeweils typgerecht ansprechen, um mit höherer Wahrscheinlichkeit benötigte Informationen zu erhalten. [2]</i> • <i>Handelsgewohnheiten des Kunden bzw. des Handelspartners kennen(lernen). [1]</i> • <i>Eigentliche Absichten des Handelspartners herausfinden ohne dabei jedoch selbst zu viel über die eigenen Absichten preiszugeben. [1]</i> 	Kontaktorientierung [6]

negativ erfolgskritisch: -	
<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Zeitlich bedingte Reaktionsunterschiede (z.B. amerikanischer vs. europäischer Indizes) erfassen und als Indikatoren nutzen. [1]</i> • <i>Lautstärkeveränderungen im Handelsraum zeitnah wahrnehmen und sie als Indikatoren im Hinblick auf marktrelevante Veränderungen nutzen. [1]</i> • <i>Abweichungen von gewöhnlichen Handelsverläufen frühzeitig registrieren. [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Relevanz von bereits vorliegenden Informationen zu spät erkennen. [2]</i> 	Aufmerksamkeit [5]
<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Stärken und Schwächen des eigenen Handelsverhaltens am Ende des Arbeitstages analysieren und ggf. Lehren daraus ziehen. [1]</i> • <i>Handelstagebuch führen um handelsrelevante Gedankengänge zu reflektieren und zu visualisieren. [1]</i> • <i>Mittels akribischer Vorbereitungsarbeit neue entscheidungsrelevante Informationen über zu handelnde Wertpapiere generieren. [1]</i> • <i>Researchberichte der Konkurrenz besorgen und sich einen Überblick darüber verschaffen, welcher Analyst welches marktrelevante Thema z.Zt. am besten aufbereitet. [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch: -</p>	Gewissenhaftigkeit [4]
Erfolgskritischer Schwerpunkt: <i>Bewusstheit</i>	
<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entwicklung ganzer Sektoren beobachten (statt Einzelwerte isoliert zu betrachten). [1]</i> • <i>Berücksichtigung dessen, was implizit durch Wirtschaftsnachrichten kommuniziert wird. [1]</i> • <i>Kommunikation des unmittelbaren Kollegenumfeldes nebenbei mitverfolgen. [1]</i> • <i>Zahl benutzter Informationen bzw. Informationsquellen in Abhängigkeit vom zu handelnden Objekt auswählen. [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch: -</p>	Aufmerksamkeit [4]

6.2.2 Anforderungsklasse „Informationsverarbeitung“

Die Zuordnung erfolgskritischer Verhaltensweisen zur Anforderungsklasse „Informationsverarbeitung“ erbrachte die beiden erfolgskritischen Anforderungsschwerpunkte *Markt- und Marktteilnehmereinschätzungsvermögen* (s. Abb. 6-4). In beiden Fällen können die erfolgskritischen Verhaltensforderungen auf eine ausgeprägte Denk- bzw. Problemlösefähigkeit zurückgeführt werden. Darüber hinaus ist dem Anforderungsschwerpunkt Markteinschätzungsvermögen auch negativ erfolgskritisches Verhalten, welches mit einer unterentwickelten Denk- bzw. Problemlösefähigkeit in Zusammenhang gebracht werden kann, zuzuordnen.

Abbildung 6-4: Zuordnung von Einzelanforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene zur Anforderungsklasse „Informationsverarbeitung“

Erfolgskritisches Soll-Verhalten	Korrespondierende Eigenschaften
Erfolgskritischer Schwerpunkt: <i>Markteinschätzungsvermögen</i> positiv erfolgskritisch: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aktuelle Marktsituation einschätzen und Marktentwicklungen antizipieren. [4]</i> • <i>Trends erkennen, indem mindestens zwei aktuelle Marktdaten zueinander in Bezug gesetzt werden. [2]</i> • <i>Denkend unterschiedliche Marktszenarien durchspielen. [1]</i> negativ erfolgskritisch: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entscheidende Information (als solche) erkennen, jedoch falsche Schlussfolgerungen ziehen. [3]</i> 	Denk- bzw. Problemlösefähigkeit [10]
Erfolgskritischer Schwerpunkt: <i>Marktteilnehmereinschätzungsvermögen</i> positiv erfolgskritisch: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Durch schlussfolgerndes Denken bzw. Denken in Zusammenhängen das Verhalten anderer Marktteilnehmer antizipieren. [3]</i> negativ erfolgskritisch: -	Denk- bzw. Problemlösefähigkeit [3]

6.2.3 Anforderungsklasse „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“

Anhand der innerhalb des dritten Anforderungsbereiches vorgenommenen Gruppierungen ist erkennbar, dass der Erfolg von Entscheidungen sowie des Umsetzens von Handlungen im Wertpapierbereich insbesondere davon abhängig ist, in welchem Maße *Zielorientiertheit* (i.S.v. *Gewinnorientiertheit*) und *Anpassungsfähigkeit* durch den einzelnen Wertpapierhändler realisiert werden können (s. Abb. 6-5). Positiv erfolgskritische Verhaltensweisen zur Realisierung von Zielorientiertheit sind dabei in erster Linie auf eine ausgeprägte Konzentrationsfä-

higkeit zurückführbar, aber auch auf die Persönlichkeitseigenschaften Wettbewerbsorientierung und Handlungsorientierung sowie ferner auch auf Leistungsmotivation und Durchsetzungsstärke. Den ebenfalls vorhandenen negativ erfolgskritischen Verhaltensweisen liegen primär Konzentrationsmängel zugrunde, die auf unzureichend ausgeprägte Gewissenhaftigkeit und Belastbarkeit zurückzuführen sind. Dem zweiten Anforderungsschwerpunkt, der Fähigkeit, sich veränderten Entscheidungs- und Handlungssituationen anzupassen, können sowohl positiv als auch negativ erfolgskritische Verhaltensweisen zugeordnet werden, die ihrerseits wiederum auf eine ausgeprägte bzw. ein unzureichendes Maß an Flexibilität zurückführbar sind.

Abbildung 6-5: Zuordnung von Einzelanforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene zur Anforderungsklasse „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“

Erfolgskritisches Soll-Verhalten	Korrespondierende Eigenschaften
Erfolgskritischer Schwerpunkt: <i>Zielorientiertheit (i.S.v. Gewinnorientiertheit)</i>	
positiv erfolgskritisch: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Die für den Moment des Handelns irrelevanten Umgebungsteile ausblenden. [4]</i> • <i>Ausgewählte Kursentwicklungen über längere Zeiträume unter fortlaufender Beobachtung halten. [2]</i> • <i>Sich bei abzeichnendem Erfolg nicht gehen lassen, sondern konzentriert weiterarbeiten. [1]</i> negativ erfolgskritisch: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sich in entscheidenden Momenten ablenken lassen durch andere, nicht tätigkeitsrelevante Dinge bzw. gedanklich abwesend sein. [3]</i> • <i>Handlungen ermüdungsbedingt nicht mit der erforderlichen Konzentration ausführen. [2]</i> • <i>Eigentliche Handlungsabsicht vergessen durch kurzzeitige Ausrichtung der Konzentration auf andere Ziele. [1]</i> 	Konzentrationsfähigkeit [13]
positiv erfolgskritisch: - negativ erfolgskritisch: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Handelstätigkeiten nachlässig ausführen bzw. Sorgfaltspflichten verletzen. [7]</i> • <i>Bei Ausführung von Routinetätigkeiten von erprobten Routinen abweichen. [3]</i> • <i>Handlungsfolgen nur unzureichend bedenken. [2]</i> 	Gewissenhaftigkeit [12]

<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sportlichen Ehrgeiz aus eigenem Antrieb heraus entwickeln, um bessere Handelsergebnisse zu erzielen als Kollegen. [4]</i> • <i>Innere Bereitschaft aufrecht erhalten, sich immer wieder neu in eine Konkurrenzsituation begeben zu wollen. [2]</i> • <i>Informationsvorsprünge konsequent nutzen, um eigene Gewinnanteile auszureizen. [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch: -</p>	<p>Wettbewerbsorientierung [7]</p>
<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Verfolgte Tätigkeit gegenüber Alternativhandlungen abschirmen (Handlung „durchziehen“). [3]</i> • <i>Handlungsplan nach erkannter Gelegenheit unverzüglich zur Ausführung bringen. [2]</i> • <i>Vorangegangene Handlungssituationen mental abhaken, um uneingeschränkt aufnahmebereit zu sein für die aktuelle Handlungssituation. [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch: -</p>	<p>Handlungsorientierung [6]</p>
<p>positiv erfolgskritisch: -</p> <p>negativ erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Überlastet sein durch mehrere, zeitgleich zu bewältigende Aufgaben (Multitasking) und daraus resultierende Fehlhandlungen. [5]</i> • <i>Sich zum Entscheidungszeitpunkt nicht zwischen mehreren Handlungsalternativen entscheiden können (überforderungsbedingt tatenlos sein). [1]</i> 	<p>Belastbarkeit [6]</p>
<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Intrinsische Leistungsmotivation beim Handlungsvollzug aufrechterhalten. [2]</i> • <i>Extrinsische Leistungsmotivation beim Handlungsvollzug aufrechterhalten. [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch: -</p>	<p>Leistungsmotivation [3]</p>
<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Beabsichtigte Handelstätigkeiten trotz innerer Widerstände diszipliniert umsetzen. [2]</i> • <i>Beabsichtigte Handelstätigkeiten trotz äußerer Widerstände konsequent umsetzen. [1]</i> 	<p>Durchsetzungsstärke [3]</p>

negativ erfolgskritisch: -	
Erfolgskritischer Schwerpunkt: <i>Anpassungsfähigkeit</i>	
positiv erfolgskritisch: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Handelsstrategien an das aktuelle Handels- bzw. Marktgeschehen flexibel anpassen. [3]</i> • <i>Kognitive Ressourcen an das aktuelle Handels- bzw. Marktgeschehen flexibel anpassen. [2]</i> • <i>Interessengegensätze zwischen Handelsparteien flexibel ausbalancieren. [2]</i> • <i>Bei Bedarf eine hohe Reaktionsgeschwindigkeit abrufen. [1]</i> negativ erfolgskritisch: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Nicht abrücken wollen von einer Meinung, obwohl sie sich als falsch herausgestellt hat. [5]</i> • <i>Zu langsam reagieren. [4]</i> • <i>Anpassungsreaktion falsch terminieren. [1]</i> • <i>„Dienst nach Vorschrift“ [1]</i> 	Flexibilität [19]

6.2.4 Anforderungsklasse „Steuerung von Affekten und Emotionen“

Neben den drei auftragsbezogenen Anforderungsbereichen beinhalten die zwei bedingungsbezogenen Anforderungsbereiche eine Reihe erfolgskritischer Anforderungsdimensionen, die über die Bewältigung tradingtypischer Bedingungen ebenfalls zum erfolgreichen Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel beitragen. Innerhalb der Anforderungsklasse „Steuerung von Affekten und Emotionen“ lassen sich die einzelnen Anforderungsdimensionen um die beiden erfolgskritischen Schwerpunkte *Aufrechterhaltung der kognitiven Leistungsfähigkeit (Stressresistenz)* und *Sicherheit bei der Handlungsausführung* gruppieren (s. Abb. 6-6). Sowohl positiv als auch negativ erfolgskritischen Verhaltensweisen, die für die Aufrechterhaltung der kognitiven Leistungsfähigkeit entsprechend förderlich bzw. hinderlich sind, liegt Emotionale Stabilität als korrespondierendes erfolgskritisches Persönlichkeitsmerkmal zugrunde. Im Hinblick auf die Sicherheit der Handlungsausführung korrespondieren positiv erfolgskritische Verhaltensweisen mit den Persönlichkeitsmerkmalen Belastbarkeit und Selbstbewusstsein (i.S.v. Selbstvertrauen). Negativ erfolgskritische Verhaltensweisen sind demgegenüber ausschließlich auf eine unzureichend ausgeprägte Belastbarkeit zurückführbar.

Abbildung 6-6: Zuordnung von Einzelanforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene zur Anforderungsklasse „Steuerung von Affekten und Emotionen“

Erfolgskritisches Soll-Verhalten	Korrespondierende Eigenschaften
Erfolgskritischer Schwerpunkt: <i>Aufrechterhaltung der kognitiven Leistungsfähigkeit (Stressresistenz)</i>	
<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Unruhe und Nervosität von Anfang an vermeiden suchen: stets einen „kühlen Kopf bewahren“. [5]</i> • <i>Überhitztes Denken und Handeln bewusst werden lassen und gezielt entschleunigen. [3]</i> • <i>Kommuniziertes Vertrauen in die eigene Handlungskompetenz aus dem Kollegenumfeld bzw. seitens des Vorgesetzten annehmen und verinnerlichen. [2]</i> • <i>Sich selbst gegenüber eine eigene Fehlertoleranz einräumen. [1]</i> • <i>Selbstgespräche zur eigenen Beruhigung und Ermutigung führen. [1]</i> • <i>Fixierung auf starke Emotionen – sowohl positive als auch negative – vermeiden. [1]</i> • <i>Ärger herauslassen bzw. sich von ihm befreien ("Dampf ablassen"). [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sich emotional angreifen lassen. [3]</i> • <i>Eigene Denk- und Handlungsfähigkeit durch Panikattacken und starke Gefühlsschwankungen einschränken lassen. [2]</i> • <i>Unberechtigt auf Besserung des Kursverlaufes hoffen und dadurch unnötig lange auf zunehmend verlustreichen Handelspositionen ausharren. [1]</i> • <i>Euphorischen Gefühlen Raum geben und sich infolge dessen selbst überschätzen. [1]</i> 	Emotionale Stabilität [21]
Erfolgskritischer Schwerpunkt: <i>Sicherheit bei der Handlungsausführung</i>	
<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychophysische Belastbarkeit durch gesundheitsbewusste Lebensweise (regelmäßig Sport treiben / Nikotinverzicht / mäßiger Alkoholkonsum / ausreichender Schlaf) auf- bzw. ausbauen. [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Im entscheidenden Moment kurzzeitig handlungsunfähig bzw.</i> 	Belastbarkeit [9]

<p><i>wie gelähmt sein aufgrund psychisch bedingter Überlastung (insbes. bei drohenden bzw. kurz nach bereits erlittenen hohen Verlusten). [4]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Überlastungsbedingte Fehlhandlungen durch hastigen bzw. ungeduldigen Tätigkeitsvollzug (verursacht durch ein Gefühl des Getriebenseins in Verbindung mit eigenem Anspruch, schnellstmöglich zu arbeiten). [4]</i> 	
<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Sich sicher sein bei der Durchführung einzelner Tätigkeitsschritte im Handelsgeschäft, indem auf die eigene Leistungsfähigkeit vertraut wird. [2]</i> <i>An getroffenen Entscheidungen trotz vorhergehender Fehlentscheidungen und Zweifeln Dritter festhalten. [2]</i> <i>Einzelne Tätigkeitsschritte trotz hektischer Umgebung mit innerer Ruhe vollziehen. [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch: -</p>	<p>Selbstbewusstsein [5] (hier v.a.: Selbstvertrauen)</p>

6.2.5 Anforderungsklasse „Einschätzung und Handhabung von Risiken“

Erfolgskritische Verhaltensweisen innerhalb des Bereiches „Einschätzung und Handhabung von Risiken“ können schwerpunktmäßig dem *Risikomanagement* und der *Risikowahrnehmung* bzw. dem *Risikobewusstsein* zugeordnet werden (s. Abb. 6-7). Die vorhandenen positiv erfolgskritischen Verhaltensweisen können dabei allein auf eine ausgeprägte Risikodisposition zurückgeführt werden. Wohingegen negativ erfolgskritischen Verhaltensweisen sowohl eine unzureichende Risikodisposition als auch ein übermäßig ausgeprägtes Selbstbewusstsein („Over-confidence“) zugrunde liegt. Erfolgskritischen Verhaltensweisen des zweiten Anforderungsschwerpunktes Risikowahrnehmung / Risikobewusstsein können sowohl in Positiv- als auch Negativfällen auf das korrespondierende Persönlichkeitsmerkmal Risikodisposition zurückgeführt werden.

Abbildung 6-7: Zuordnung von Einzelanforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene zur Anforderungsklasse „Einschätzung und Handhabung von Risiken“

Erfolgskritisches Soll-Verhalten	Korrespondierende Eigenschaften
<p>Erfolgskritischer Schwerpunkt: <i>Risikomanagement</i></p> <p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Worst-Case-Scenario einer Position abstimmen mit einem Gesamtrisiko, das man persönlich bereit ist einzugehen. [1]</i> • <i>Nicht realisierte Kursgewinne durch gedankliches Setzen eines Stop-Loss-Limits zumindest teilweise absichern. [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Zu große Positionen (Risiken) aufbauen – wider besseren Wissen bzw. als ursprünglich geplant. [4]</i> • <i>Position vergrößern, die schon im Minus ist bzw. „nach unten mischen“. [3]</i> • <i>Stop-Loss-Punkt nicht definieren. [3]</i> • <i>Zuvor definierten Stop-Loss nicht ausführen: Position nach Unterschreiten des zuvor definierten Stop-Loss-Punktes bzw. des max. hinnehmbaren Verlustniveaus nicht abstoßen. [1]</i> • <i>Bekanntes bzw. kalkulierbar erscheinendes Risiko unterschätzen. [1]</i> 	<p>Risikodisposition [14]</p>
<p>positiv erfolgskritisch: -</p> <p>negativ erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bestehende Sorgfaltspflichten (aus übersteigter Selbstsicherheit heraus) verletzen. [6]</i> • <i>Informationsaufnahme zu früh abbrechen (aus übersteigter Selbstsicherheit heraus). [2]</i> • <i>Größere Risiken eingehen als ursprünglich geplant. [2]</i> • <i>Eigene Fähigkeiten aufgrund vorangegangener Erfolgserlebnisse überschätzen. [1]</i> 	<p>Selbstbewusstsein [11] (hier: „Over-confidence“)</p>
<p>Erfolgskritischer Schwerpunkt: <i>Risikowahrnehmung / Risikobewusstsein</i></p>	
<p>positiv erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sich vor dem Eingehen einer neuen Position neben den bestehenden Gewinnmöglichkeiten auch ihr Verlustpotenzial bewusst machen. [1]</i> <p>negativ erfolgskritisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Eigentliches bzw. entscheidendes Risiko der Position nicht kennen bzw. nicht erkennen. [2]</i> 	<p>Risikodisposition [5]</p>

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Eine Position aufgrund plötzlich veränderter Risikowahrnehmung bzw. Einstellung zum Risiko vorzeitig bzw. verlustreich auflösen. [1]</i> • <i>Auf Unwissenheit oder Naivität beruhende Sorglosigkeit, mit der sich verändernde Risiken wahrgenommen werden. [1]</i> 	
---	--

6.3 Zusammenfassung

Ausgehend von den erhobenen Critical-Incident-Daten wurden konkrete tätigkeitsspezifische und zugleich erfolgskritische Verhaltensforderungen samt den ihnen zugrunde liegenden Eigenschaftsmerkmalen als überfachliche Leistungsvoraussetzungen für die Trader-Grundgesamtheit abgeleitet, die ihrerseits wiederum fünf auftrags- bzw. bedingungsbezogenen Anforderungsklassen zugeordnet werden konnten (vgl. Abb. 6-8). Im Gegensatz zur Auftrags- und Bedingungsanalyse der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern, mit deren Hilfe allein die Tätigkeitsbezogenheit der ermittelten Anforderungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene sichergestellt werden konnte, gelang es mit Hilfe der Critical-Incident-Analyse auch, Einzelanforderungen zu identifizieren. Diese konnten über den Tätigkeitsbezug hinaus auch in einen begründet erfolgskritischen Zusammenhang mit dem Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel gebracht werden.

Die drei erfolgskritischen, auftragsbezogenen Anforderungsbereiche lassen sich entlang des auftragstypischen Tätigkeitsablaufs im Wertpapierhandel anordnen. Dagegen beinhalten die beiden bedingungsbezogenen Anforderungsklassen Leistungsvoraussetzungen, welche über die Befähigung zur Bewältigung tradingtypischer Arbeitsbedingungen einen eigenständigen Beitrag zum erfolgreichen Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel leisten. Den abgeleiteten Verhaltensforderungen der auftragsbezogenen Anforderungsklasse „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“ liegen die meisten erfolgskritischen Ereignisnennungen zugrunde [69], gefolgt von den bedingungsbezogenen Anforderungsklassen „Steuerung von Affekten und Emotionen“ [35] sowie „Einschätzung und Handhabung von Risiken“ [30]. Die wenigsten erfolgskritischen Ereignisnennungen sind hingegen den Anforderungen der Anforderungsklassen „Informationsauswahl und -aufnahme“ [26] sowie „Informationsverarbeitung“ [13] zuordbar. In der nachfolgenden Abbildung 6-8 wurden die bedeutendsten Eigenschaftsmerkmale je Anforderungsklasse gesondert hervorgehoben:

Abbildung 6-8: Erfolgskritische Anforderungsbereiche samt korrespondierender Eigenschaftsmerkmale der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern im Überblick

Erfolgskritische auftragsbezogene Anforderungsklassen	Korrespondierende Persönlichkeitsmerkmale	Korrespondierende Fähigkeiten
1. Informationsauswahl und -aufnahme	Handlungsorientierung (pos.) Kontaktorientierung Gewissenhaftigkeit	Aufmerksamkeit (neg.)
2. Informationsverarbeitung		Denk- bzw. Problemlösefähigkeit (pos./neg.)
3. Entscheiden und Umsetzen von Handlungen	<u>Flexibilität</u> (pos.) <u>Gewissenhaftigkeit</u> (neg.) Wettbewerbsorientierung Handlungsorientierung Belastbarkeit Leistungsmotivation Durchsetzungsstärke	Konzentrationsfähigkeit
Erfolgskritische bedingungsbezogene Anforderungsklassen	Korrespondierende Persönlichkeitsmerkmale	Korrespondierende Fähigkeiten
4. Steuerung von Affekten und Emotionen	Emotionale Stabilität (pos.) Belastbarkeit (neg.) Selbstbewusstsein	
5. Einschätzung und Handhabung von Risiken	<u>Risikodisposition</u> (pos./neg.) Selbstbewusstsein	

(pos. – positiv erfolgskritisch / neg. – negativ erfolgskritisch)

Auf den hypothetischen Charakter der vollzogenen Anforderungsprofilerstellung wird an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich aufmerksam gemacht: Obwohl die einzelnen Anforderungsdimensionen durchweg begründet aus erfassten erfolgskritischen Verhaltensweisen abgeleitet wurden, sind sowohl das Schließen von erfolgskritischem Verhalten auf korrespondierende erfolgskritische Eigenschaftsmerkmale, als auch sämtliche Angaben zur Relevanz bzw. Bedeutsamkeit einzelner überfachlicher Leistungsvoraussetzungen für einen erfolgreichen Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel sowie die Übertragung der ermittelten Anforderungsdimensionen auf die Trader-Grundgesamtheit rein hypothetischer Natur. Mit diesen und weiteren Grenzen der durchgeführten Untersuchung und der herausgearbeiteten Untersuchungsergebnisse wird sich ausführlicher im nachfolgenden Kapitel befassen.

7 Zusammenfassung und Diskussion

Die Diskussion der Untersuchungsergebnisse samt den daraus ableitbaren Implikationen sollen diese Arbeit abschließen. In Anlehnung an Bortz und Döring (2006) werden zunächst die Ergebnisse zusammenfassend dargestellt und auf die herausgearbeiteten Forschungsziele bezogen. Darauf aufbauend werden die Untersuchungsergebnisse interpretiert sowie Grenzen der durchgeführten Untersuchungen aufgezeigt, die wiederum Ansätze für weitere Forschung erkennbar werden lassen. Im letzten Teil dieses Kapitel geht es neben der Darstellung weiterführenden Forschungsbedarfs auch um konkrete Implikationen für die Praxis, die aus den erzielten Resultaten abgeleitet werden können.

7.1 Zusammenfassung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse unter Rückbezug auf die Zielstellungen der Arbeit

In Kapitel 1 ist zunächst die Bedeutung der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern herausgearbeitet worden, die in ihrer Gesamtheit einen breiten Personenkreis tangiert, angefangen von der wertpapieraffinen Privatperson bis hin zum Staat als Nachfrager von Finanzdienstleistungen. Neben der Relevanz der Sparquote wurde insbesondere die Bedeutung der Ertragsrate für die angestrebte Vermögensakkumulation herausgestellt (vgl. u.a. Hoffmann, 2009), die ihrerseits wiederum primär vom wirtschaftlichen Erfolg der mit der Vermögensdisposition beauftragten Wertpapierhändler und anderer Finanzdienstleister abhängig ist. Die Wahrscheinlichkeit, mit der Wertpapierhändler bei der Ausführung ihrer beruflichen Tätigkeit erfolgreich sind, ist dem Person-Job-Fit-Ansatz (vgl. u.a. Schuler, 2000, 2002) zufolge umso größer, je umfassender die Merkmale der auszuführenden Tätigkeit mit den entsprechenden Merkmalen der Person korrespondieren.

Die derzeitige Praxis bei der Bewerberauswahl und bei Zulassungsentscheidungen zum professionellen Wertpapierhandel nach fachlichen Anforderungskriterien wird primär auf das Fehlen eines psychologischen Anforderungsprofils der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern zurückgeführt. Konkreter Forschungsbedarf konnte anhand der folgenden Defizite abgeleitet werden:

- i. das Fehlen einer Analyse des Arbeitsauftrages von Wertpapierhändlern samt seiner Erfüllungsbedingungen,
- ii. die Unkenntnis überfachlicher Leistungsvoraussetzungen der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern,
- iii. die Unkenntnis erfolgskritischer überfachlicher Leistungsvoraussetzungen der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern (die auf das bisherige Fehlen einer Arbeitsanalyse zur Ermittlung erfolgskritischer Ist-Tätigkeiten von berufstätigen Wertpapierhändlern zurückgeführt werden kann).

Das *Hauptziel* der vorliegenden Arbeit bestand somit darin, ein personenbezogenes Anforderungsprofil der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern zu erstellen, das neben erfolgskritischen überfachlichen Anforderungsdimensionen jeweils auch konkrete erfolgskritische Verhaltensforderungen enthält.

Dazu wurde im Theorieteil zunächst eine Analyse des Arbeitsauftrages von Wertpapierhändlern samt seiner Erfüllungsbedingungen (vgl. Hacker & Matern, 1980) durchgeführt (*Teilziel 1*). Um die Erfolgskritikalität der dabei ermittelten überfachlichen Anforderungsdimensionen zu ermitteln, sind bei der anschließend durchgeführten Critical-Incident-Studie (Flanagan, 1954) Stelleninhaber gezielt nach beruflichen Erfolgen und Misserfolgen leitfadengestützt befragt worden. Da die dabei erhobenen Ursachen erfolgskritischer Ereignisse auf der Verhaltensebene erfasst wurden, konnten die ihnen jeweils zugrunde liegenden erfolgskritischen Personenmerkmale begründet abgeleitet werden (*Teilziel 2*). Ergänzend wurden mithilfe eines quantitativen Verfahrens (vgl. Hossiep und Paschen, 2003) die konkreten Ausprägungen der als erfolgskritisch identifizierten Persönlichkeitsmerkmale bei den für die Befragung ausgewählten Stelleninhabern erfasst (*Teilziel 3*).

Im Folgenden werden die erzielten Ergebnisse zusammenfassend aufgeführt und interpretiert, indem sie sowohl untereinander als auch zu entsprechenden Angaben in der Literatur in Bezug gesetzt werden.

Die *Analyse des Arbeitsauftrages samt seiner Erfüllungsbedingungen* orientiert sich in der Vorgehensweise am von Hacker und Matern (1980) empfohlenen Ansatz, wonach als Ausgangspunkt einer psychologischen Tätigkeitsanalyse die Analyse des Arbeitsauftrages samt der objektiven Bedingungen des Arbeitsprozesses zu erfolgen habe. Das ursprünglich für die Erfassung von Arbeitsprozessen im Industriebereich vorgesehene Konzept wurde dazu auf Arbeitsprozesse in der sog. Finanzindustrie angepasst (s. Abb. 3.1). Die bei der Analyse des Arbeitsauftrages von Wertpapierhändlern und seiner Erfüllungsbedingungen generierten Soll-

Tätigkeiten wurden insgesamt in sechs tätigkeitsbezogene Anforderungsbereiche aufgeteilt, denen jeweils wiederum ein bis vier überfachliche Anforderungsdimensionen zugewiesen werden konnten (s. Kap. 3). Insgesamt gelang die Herausarbeitung von drei tätigkeitsrelevanten kognitiven Fähigkeiten sowie sieben verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen mit direktem Bezug zu Soll-Tätigkeiten im Wertpapierhandel.

Im Bestreben, darüber hinaus auch konkrete Ist-Tätigkeiten von berufstätigen Wertpapierhändlern zu erfassen, um auf diese Weise Zugang zu erfolgskritischen Verhaltensweisen samt ihren überfachlichen Leistungsvoraussetzungen zu erhalten, wurde ein zweiter Untersuchungsschritt realisiert. Die hierzu durchgeführte Befragung von Stelleninhabern nach der Methode der kritischen Ereignisse (Flanagan, 1954) eröffnete die Möglichkeit, professionelle Wertpapierhändler gezielt auf berufliche Erfolge und Misserfolge anzusprechen, dabei jedoch leitfadengestützt anhand eines einheitlichen Fragenkataloges vorzugehen, zur gezielten Erfassung erfolgskritischer Informationen auf der Verhaltensebene.

Innerhalb des ersten Kategoriensystems zur Systematisierung von Angaben über berufliche Erfolge von Wertpapierhändlern konnten die zuvor erfassen erfolgskritischen Ereignisse insgesamt sieben tätigkeitsbezogenen Hauptkategorien zugeordnet werden. Dabei entfallen die meisten erfolgskritischen Verhaltensangaben (27) auf den Anforderungsbereich „Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen“, dem die drei überfachlichen Anforderungsdimensionen Emotionale Kontrolle, Konzentrationsfähigkeit und Selbstbewusstsein zugeordnet werden konnten. Weitere erfolgskritische Verhaltensangaben (26) entfallen auf den Anforderungsbereich „Allgemeines Arbeitsverhalten“, der die sechs überfachlichen Anforderungsdimensionen Wettbewerbsorientierung, Handlungsorientierung, Flexibilität, Leistungsmotivation, Durchsetzungsvermögen und Belastbarkeit auf sich vereint. Wiederum mit einem Abstand von nur einem erfolgskritischen Ereignis entfällt der dritte Platz auf den Anforderungsbereich „Informationsbeschaffung und -aufnahme“, innerhalb dessen sowohl die Personenmerkmale Handlungsorientierung, Kontaktorientierung und Gewissenhaftigkeit, als auch Aufmerksamkeit und Denkfähigkeit zielführendem Verhalten maßgeblich zugrunde gelegt haben. Die übrigen positiv erfolgskritischen Verhaltensangaben konnten den vier Anforderungsbereichen „Informationsverarbeitung / Denken“, „Berufserfahrung“, „Sozialverhalten“ und „Risikoverhalten“ zugeordnet werden (s. Kap. 5).

Innerhalb des zweiten Kategoriensystems zur Erfassung negativ erfolgskritischer Verhaltensweisen, konnten ebenfalls sieben erfolgskritische Anforderungsbereiche herausgearbeitet werden. Dass die Ursachen der angegebenen Misserfolge – im Gegensatz zu den Erfolgen – von den befragten Wertpapierhändlern auch external attribuiert wurden, spiegelt sich in den Hauptkategorie „Technisch-organisatorische Schwierigkeiten bei der Handlungsausführung“, sowie „Informationsunvollkommenheiten“ wider. Wie zuvor bei den berichteten Erfolgen

konnten dem Anforderungsbereich „Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen“ auch die meisten negativ erfolgskritischen Verhaltensangaben (30) zugeordnet werden. Probleme bereitete in diesem Zusammenhang sowohl die unzureichende Kontrolle von Emotionen, aber auch eine vergleichsweise schwach ausgeprägte psychische Belastbarkeit und Konzentrationsfähigkeit. An zweiter Stelle wurden innerhalb des Anforderungsbereiches „Risikoverhalten“ 27 erfolgskritische Angaben zusammengefasst, denen ein fehlerhaftes Risikomanagement bzw. ungenügendes Risikobewusstsein, aber wiederholt auch ein übersteigertes Selbstbewusstsein (Overconfidence) zugrunde gelegen haben. Dem Anforderungsbereich „Allgemeines Arbeitsverhalten“ konnten seinerseits wiederum 23 verschiedenartige Verhaltensdefizite zugeordnet werden, die primär auf unzureichende Gewissenhaftigkeit sowie auf mangelnde Flexibilität zurückgeführt werden konnten. Die restlichen negativ erfolgskritischen Verhaltensangaben entfielen auf die vier Anforderungsbereiche „Berufserfahrung“, „Informationsbeschaffung und -aufnahme“, „Informationsverarbeitung / Denken“ sowie „Technisch-organisatorische Schwierigkeiten bei der Handlungsausführung“. Die diesen Kategorien zugeordneten Misserfolge lagen neben einer Reihe externer Gründe vor allem eine unzureichende Flexibilität, mangelnde berufliche Erfahrung sowie ein ungenügendes Denkvermögen der betreffenden Händler zugrunde.

Das im Zuge der Kategorisierung erfolgskritischen Verhaltens erfolgte Mapping einzelner Verhaltensangaben mit den jeweils korrespondierenden psychischen Leistungsvoraussetzungen erbrachte insgesamt zehn Persönlichkeitsmerkmale, die in einen begründeten Zusammenhang zu beruflichen Erfolgen im Wertpapierhandel gebracht werden konnten. Dazu zählen (mit abnehmender Bedeutung): Emotionale Stabilität, Handlungsorientierung, Flexibilität, Kontaktorientierung, Wettbewerbsorientierung, Gewissenhaftigkeit, Selbstbewusstsein, Leistungsmotivation, Durchsetzungsstärke und Belastbarkeit. Darüber hinaus wurden mit den Personenmerkmalen Aufmerksamkeit, Denkfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, berufliche Erfahrung sowie Risikodisposition weitere positiv erfolgskritische Personenmerkmale ermittelt. Sie stellen jedoch im Gegensatz zu den zuvor aufgezählten Persönlichkeitsdimensionen temporär variable Leistungsvoraussetzungen dar.

Das analog vollzogene Mapping negativ erfolgskritischer Verhaltensangaben mit den ihnen jeweils zugrunde liegenden psychischen Leistungsvoraussetzungen ergab insgesamt sechs korrespondierende Persönlichkeitsmerkmale. Zu ihnen gehören (mit abnehmender Bedeutung): Belastbarkeit, Flexibilität, Gewissenhaftigkeit, Selbstbewusstsein, Emotionale Stabilität und Kontaktorientierung. Des Weiteren konnten die bereits zuvor benannten fünf Personenmerkmale Risikodisposition, tätigkeitsspezifische Berufserfahrung, Konzentrationsfähigkeit, Denkfähigkeit und Aufmerksamkeit auch in einen negativ erfolgskritischen Zusammenhang zum Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel gebracht werden.

Durch den zweiten Untersuchungsschritt wurden die zuvor im Rahmen der Auftrags- und Bedingungsanalyse herausgearbeiteten Persönlichkeitsmerkmale in einen erfolgskritischen Bezug zum Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel gebracht. Darüber hinaus gelang es, die drei berufsbezogenen Persönlichkeitsdimensionen Selbstbewusstsein, Durchsetzungsstärke und Leistungsmotivation ebenfalls als erfolgskritisch für den Tätigkeitsvollzug von Wertpapierhändlern einzustufen.

Von allen überfachlichen Leistungsvoraussetzungen ist insbesondere die Gruppe der erfolgskritischen Persönlichkeitsmerkmale als besonders bedeutsam hervorzuheben. Dies kann neben der vergleichsweise hohen Stabilität damit begründet werden, dass die Mehrheit der erfassten erfolgskritischen Verhaltensweisen auf die zuvor benannten zehn Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen war: 63,1% aller positiv erfolgskritischen Verhaltensangaben und 57,9% aller negativ erfolgskritischen Verhaltensangaben konnten diesen zehn überfachlichen Leistungsvoraussetzungen zugeordnet werden. Demzufolge wurde sich in der nachgelagerten Untersuchung auf die Erfassung von Ausprägungen dieser zehn als erfolgskritisch identifizierten Persönlichkeitsmerkmale bei den einzelnen Mitgliedern der Traderstichprobe konzentriert.

Das ermittelte berufsbezogene Persönlichkeitsprofil der Gesamtstichprobe weist überdurchschnittliche Ausprägungen im Bereich der psychischen Konstitution auf. Alle anderen erfassten Persönlichkeitsmerkmale sind hingegen nur durchschnittlich ausgeprägt. Damit zeichnet sich die Trader-Stichprobe jedoch durch hohe Ausprägungen gerade desjenigen Persönlichkeitsbereiches aus, welcher in der Critical-Incident-Auswertung sowohl die meisten positiv als auch negativ erfolgskritischen Verhaltensbezüge auf sich vereinen konnte.

Die Aufschlüsselung der erhobenen Daten nach aufgabenbezogenen Trader-Teilgruppen deutet darüber hinaus darauf hin, dass die für die Gesamtstichprobe als erfolgskritisch ermittelten Persönlichkeitsmerkmale von unterschiedlicher Relevanz für die einzelnen Teilgruppen sind. Bis auf eine Ausnahme konnte für die drei Teilgruppen aufgezeigt werden, dass die beiden jeweils wichtigsten Persönlichkeitsdimensionen (im positiven bzw. negativen Sinn) bei den spezialisierten Stelleninhabern auch in überdurchschnittlicher Ausprägung vorhanden waren.

Auf Basis der ausgewerteten Daten wurde schließlich ein psychologisches Anforderungsprofil für die Trader-Grundgesamtheit erstellt, welches die ermittelten erfolgskritischen Leistungsvoraussetzungen auf der Verhaltens- und Eigenschaftsebene sowohl in auftrags- als auch bedingungsbezogene Anforderungsklassen unterteilt. Zu den auftragsbezogenen Anforderungsklassen, die entlang des auftragstypischen Tätigkeitsablaufs im Wertpapierhandel angeordnet sind, gehören „Informationsauswahl und -aufnahme“ mit Handlungsorientierung und

Aufmerksamkeit als bedeutendste erfolgskritische Eigenschaftsmerkmale, „Informationsverarbeitung“, bei der es vor allem auf die Denk- bzw. Problemlösefähigkeit ankommt sowie „Entscheiden und Umsetzen von Handlungen“ mit Flexibilität und Gewissenhaftigkeit als wichtigste erfolgskritische Persönlichkeitsmerkmale. Des Weiteren leisten von den innerhalb der beiden bedingungsbezogenen Anforderungsbereiche „Steuerung von Affekten und Emotionen“ sowie „Einschätzung und Handhabung von Risiken“ zusammengefassten überfachlichen Leistungsvoraussetzungen insbesondere Emotionale Stabilität, Belastbarkeit sowie Risikodisposition ebenfalls einen eigenständigen Beitrag zum erfolgreichen Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel. Dieser liegt in der Befähigung zur Bewältigung tradingtypischer Arbeitsbedingungen begründet.

Die durchgeführten Untersuchungen machen deutlich, dass die berufliche Tätigkeit von Wertpapierhändlern im Spannungsfeld zwischen auftragsbedingter kognitiver Schwerpunktsetzung und einer bedingungsbezogenen Vielzahl potenzieller Stressoren angesiedelt ist. Dementsprechend zielen die erfolgskritischen überfachlichen Leistungsvoraussetzungen in erster Linie auf *Stressresistenz*, *Stressvermeidung* bzw. *Stressbewältigung (Coping)* ab, um dadurch einer zusätzlichen Verknappung kognitiver, zeitlicher und anderer Ressourcen zu begegnen. Zum anderen gewährleisten sie, dass mit den gegebenen Ressourcen – vor allem der begrenzten kognitiven Verarbeitungsbreite des einzelnen Händlers und der limitierten, für die Realisierung von Handlungen zur Verfügung stehenden Zeit – zielbezogen gehaushaltet wird, um alle anstehenden Aufgaben erledigen zu können und um auf diese Weise ebenfalls Stresspotenziale zu minimieren.

Dabei ist die überragende Bedeutung von Emotionaler Stabilität, Belastbarkeit und Selbstbewusstsein für den erfolgreichen Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel, sprich derjenigen Persönlichkeitsmerkmale, die in einen positiven Zusammenhang im Hinblick auf Stressresistenz und emotionsregulierender Bewältigung von Stress (vgl. dazu v.a. Lazarus et al., 1980; Lazarus, 1966, 1994) im Wertpapierhandel gebracht werden konnten, erkennbar geworden. In drei von fünf ermittelten erfolgskritischen Anforderungsklassen sind diese drei unter dem Begriff der psychischen Konstitution zusammengefassten Eigenschaftsmerkmale vertreten. Diese Annahme wird durch die überdurchschnittlich ausgeprägte psychische Konstitution der Trader-Stichprobe zusätzlich bestärkt.

Darüber hinaus tragen eine Reihe weiterer erfolgskritischer Eigenschaftsmerkmale über einen ökonomischen Umgang mit knappen Ressourcen dazu bei, dass die aus gegebenen Belastungen wie Zeitknappheit, Komplexität, permanentem Informationsüberangebot, Ungewissheit oder Entscheidungszwang resultierende Beanspruchung tätiger Wertpapierhändler durch situationsangepasste problemlösende Handlungsstrategien minimiert wird. In Anbetracht der Vielfalt potenzieller Stressoren im Wertpapierhandel sind entsprechend verschiedenartige, als

erfolgskritisch identifizierte Eigenschaftsmerkmale ermittelt worden. So stellt etwa eine ausgeprägte Risikodisposition eine entscheidende überfachliche Leistungsvoraussetzung dahingehend dar, dass die im Wertpapierhandel latent vorhandenen Risiken angemessen wahrgenommen, eingeordnet und gehandhabt werden können. Wertpapierhändler, die über ein ausgesprochen hohes Maß an Kontaktorientierung verfügen, fällt es erkennbar leichter, durch das aktive Aufsuchen sozialer Unterstützung (sowohl emotional als auch informational) Stress zu vermeiden bzw. in kürzerer Zeit zu bewältigen. Eine ausgeprägte Wettbewerbsorientierung kann dazu beitragen, dass Konkurrenzsituationen beim Tätigkeitsvollzug weniger als Bedrohung, sondern vielmehr als sportliche Herausforderung aufgefasst werden, sich aus freien Stücken Wettbewerbssituationen zu stellen. Durch eine ausgeprägte Flexibilität wird es Händlern erleichtert, sich den mitunter rasch verändernden Handelsbedingungen zeitnah anzupassen. Ein hohes Maß an Handlungsorientiertheit hilft Tradern vor allem, innerhalb knapp bemessener Zeitfenster Handlungen unverzüglich auszuführen und dabei gegen Alternativhandlungen abzuschirmen.

Je umfassender es dem einzelnen Wertpapierhändler somit gelingt, sich vor Stress zu schützen bzw. diesen zeitnah emotionsregulierend und problemlösend zu bewältigen, desto uneingeschränkter kann er seine kognitiven Fähigkeiten, sprich seine Aufmerksamkeit, Konzentrations-, Denk- und Problemlösefähigkeit dem auftragsgemäßen Tätigkeitsvollzug widmen, d.h. der Auswahl, Aufnahme und Verarbeitung von handelsrelevanten Informationen sowie dem Treffen und Umsetzen von Entscheidungen. Je schlechter ihm dies gelingt, desto stärker werden seine kognitiven Verarbeitungskapazitäten durch aufgabenirrelevante Gedanken eingeschränkt zu Lasten aufgabenrelevanter Informationsverarbeitungsprozesse (sog. kognitive Inferenz, vgl. dazu u.a. Lieberei, 1995; Unsöld, 2010). Vor diesem Hintergrund wird verständlich, dass im Rahmen der durchgeführten Critical-Incident-Studie der Hauptkategorie „Steuerung von Affekten und Emotionen“ mit Abstand die meisten sowohl positiv als auch negativ erfolgskritischen Verhaltensweisen zugeordnet werden konnten. Dies korrespondiert etwa mit Forschungsergebnissen von Dörner (2004) sowie von Dörner und Stäudel (1990), denen zufolge Aufgaben mit kognitiver Schwerpunktsetzung wie etwa komplexe Problemlöseaufgaben am besten bei niedrigem bis mittlerem Erregungsniveau bearbeitet werden konnten.

Insbesondere in Fällen von extremer Zeitknappheit, hochkomplexen Handlungssituationen und zugleich begrenzten kognitiven Verarbeitungskapazitäten, wie sie im professionellen Wertpapierhandel regelmäßig anzutreffen sind, kann davon ausgegangen werden, dass stressresistente Trader den weniger bzw. nicht stressresistenten Tradern selbst bei erfolgreich eingesetzten Copingaktivitäten überlegen sind, da Copingvorgänge einen zusätzlichen Ressourcenverbrauch darstellen. Mit anderen Worten: Derartige Bewältigungsvorgänge bestehen

ebenfalls aus Informationsverarbeitung und nachgelagerten Aktionen, sprich aus Denken und Handeln (vgl. Wieland-Eckelmann, 1992; Schwarzer, 2000) und stellen somit zusätzliche, in wettbewerbsintensiven Handelssituationen oftmals die entscheidenden Belastungsgrößen für Wertpapierhändler dar.

7.2 Grenzen der durchgeführten Untersuchungen

Stichprobenauswahl. Als erste Einschränkung wird an dieser Stelle die nicht repräsentative Auswahl der Trader-Stichprobe benannt, d.h. es konnte nicht sichergestellt werden, dass die ausgewählte Stichprobe hinreichend viele Merkmale der Trader-Grundgesamtheit repräsentiert (vgl. Bortz & Döring, 2006). Dieser in der empirischen Sozialforschung nicht ungewöhnliche Umstand lässt sich bei der durchgeführten Trader-Befragung konkret darauf zurückführen, dass es sich als schwierig erwiesen hat, Stelleninhaber für die Teilnahme an der Studie zu gewinnen. Sämtliche Versuche, per „Kaltakquise“ Interviewpartner zu werben, stießen primär auf Desinteresse, Misstrauen bzw. schlichtweg auf den Unwillen, für ein derartiges Vorhaben Zeit aufzubringen. Aus diesem Grund wurde die Befragung zunächst mit aus dem beruflichen Umfeld persönlich bekannten Tradern durchgeführt, um im Anschluss daran mithilfe des sog. Schneeballverfahrens (vgl. Früh, 2007) den Teilnehmerkreis schrittweise zu erweitern. Dabei wurde jedoch darauf geachtet, eine möglichst heterogene Stichprobe zu erstellen, indem jeweils gezielt um die Vermittlung von Traderkollegen aus anderen Unternehmen gebeten wurde.

Stichprobengröße. Der Umfang der generierten Stichprobe ist mit $N=36$ als gering einzuschätzen. Jedoch kann dem entgegengehalten werden, dass die gewählte Stichprobengröße für eine explorative Studie eine ausreichend große Datenbasis darstellt (vgl. Bortz & Döring, 2006). Vor allem der bei explorativen Verfahren erfahrungsgemäß zu erwartende, verhältnismäßig große Umfang an Daten ist nicht zuletzt wegen auswertungsökonomischer Gründe bereits im Vorfeld durch eine gezielte Begrenzung der Stichprobengröße zu berücksichtigen. Bei der eingesetzten Methode der kritischen Ereignisse (Flanagan, 1954) liefert das sog. „Flanagan-Kriterium“ die entscheidende Information, ab wann von einer Befragung weiterer Personen abgesehen werden kann. Nach dieser Regel sollte die Datensammlung eingestellt werden, wenn sich durch die Auswertung der letzten 100 kritischen Ereignisse nicht mehr als zwei bis drei neue, kategorisierbare Inhalte ergeben haben. Flanagan hält je nach zu untersuchender Fragestellung eine Sammlung von 50 bis hin zu 4.000 Ereignisnennungen bzw. -beobachtungen für angemessen. Die Auswertung der durchgeführten Traderbefragung ergab insgesamt 218 erfolgskritische Ereignisnennungen, die ihrerseits wiederum auf 88 verschie-

dene erfolgskritische Ereignisse zurückführbar waren. Obwohl die Zahl der herausgearbeiteten 218 erfolgskritischen Ereignisnennungen in der von Flanagan empfohlenen Bandbreite liegt und durch das letzte Traderinterview keine neuen erfolgskritischen Ereignisse mehr hinzugekommen sind, konnte damit insgesamt jedoch nicht den Anforderungen des Flanagan-Kriteriums entsprochen werden. Mit anderen Worten: Da die Auswertung der letzten 100 kritischen Ereignisnennungen mehr als zwei bis drei neue kritische Ereignisse hervorgebracht hat, kann davon ausgegangen werden, dass die vorliegende Erhebung zu früh abgebrochen wurde bzw. dass über die erfassten erfolgskritischen Ereignisse hinaus weitere Verhaltensweisen mit Erfolgs- bzw. Misserfolgsbezug zum Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel existieren, die im Rahmen dieser Erhebung jedoch nicht mit erhoben wurden.

Interviewfehler. Probleme und Fehler im Zusammenhang mit der Durchführung und Auswertung von Befragungen können ebenfalls einen negativen Einfluss auf die vorliegende Trader-Studie haben. Hierzu zählen etwa die nicht ausschließbaren Interviewereffekte einerseits und die Unsicherheit bzw. Befangenheit der Interviewten andererseits (vgl. Döring und Bortz, 2006), die gerade in einem sensiblen Bereich ihre Wirkung entfalten können, wie ihn die Preisgabe von persönlichen Misserfolgen einem unbekanntem bzw. wenig bekannten Interviewer gegenüber darstellt. Des Weiteren hat der Einsatz eines Interviewleitfadens, wie im Rahmen der durchgeführten mündlichen Trader-Befragung geschehen, insofern Probleme aufgeworfen, als dass sich mitunter etwas vorschnell mit den aufgeführten Leitfragen und den darauf gegebenen ersten Antworten zufriedengegeben wurde. So wurde mitunter erst bei der Auswertung der Interviews festgestellt, dass Angaben zu erfolgskritischen Verhaltensweisen noch genauer hätten hinterfragt werden müssen, was sich innerhalb der Kategoriensysteme vereinzelt in einer variierenden Darstellungstiefe erfolgskritischer Verhaltensbereiche widerspiegelt.

Fragebogeneffekte. Beim Ausfüllen der vorgelegten Persönlichkeitsfragebögen kann nicht ausgeschlossen werden, dass es mitunter zu Fragebogeneffekten gekommen ist. So ist vorstellbar, dass einzelne Trader etwa in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit negativ erscheinende Aspekte ihrer Persönlichkeit verborgen oder positive überzeichnet dargestellt haben, indem versucht wurde, erwünschte Testwerte zu erzielen (vgl. Bortz & Döring, 2006; Sedlmeier & Renkewitz, 2008). Ein derartiges Verhalten hätte in der durchgeführten Studie vor allem deshalb besonders negative Auswirkungen, da ausnahmslos Selbstbeschreibungen erhoben wurden. Wegen des Verzichts auf den Einsatz eines Fremdbeschreibungsfragebogens konnten die durch Selbstbeschreibung generierten Angaben somit nicht ausreichend hinterfragt werden. Andererseits stellt der BIP-Fremdbefragungsbogen Hossiep und Paschen (2003) zufolge kein eigens abgesichertes oder normiertes Verfahren dar, dem aus diesem Grund nur die Qualitäten

eines heuristischen Hilfsmittels mit ausschließlicher Hinweisfunktion eingeräumt werden können.

Mappingfehler der Interviewten. Im Fokus der mündlichen Trader-Befragung stand die Erhebung konkreter erfolgskritischer Verhaltensweisen, die sowohl zu Erfolgen als auch Misserfolgen beim Tätigkeitsvollzug im Wertpapierhandel geführt haben (vgl. Flanagan, 1954). Die eigentliche Zuordnungsleistung ursächlichen Verhaltens zu den entsprechenden positiven und negativen Handlungsfolgen wurde dabei von den befragten Tradern erbracht. Dabei kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass nicht alle relevanten Verhaltensweisen oder nicht die richtigen Verhaltensweisen bzw. Ursachen berichtet worden sind. In diesem Zusammenhang kann auf die wiederholte externe Attribuierung berichteter Misserfolge durch die befragten Trader verwiesen werden, wohingegen kein einziger der berichteten Erfolge allein auf äußere Ursachen zurückgeführt wurde. Erzielte Erfolge können im Wertpapierhandel jedoch regelmäßig auch auf Glück zurückgeführt werden bzw. sind rein zufälligen Entwicklungen zu verdanken (vgl. u.a. Hofstätter, 1990; Hoffmann, 2009).

Mappingfehler des Interviewers. Das bei der mündlichen Befragung generierte Datenmaterial wurde nach dessen vollständiger Transkription auf kategorisierbare Inhalte hin durchgesehen. Bei der anschließend erfolgten Zuordnung einzelner verhaltensbezogener Kategoriebausteine zu korrespondierenden Personen- und Umweltmerkmalen kann bei kritischer Betrachtung nicht davon ausgegangen werden, dass die erfassten erfolgskritischen Verhaltensweisen stets gültige Indikatoren für die ihnen jeweils zugeordneten Konstrukte darstellen. Dies schränkt die Aussagekraft der darauf basierenden Trader-Persönlichkeitsprofile folglich ein. Aber auch innerhalb des Kategoriensystems selbst kann es zu inkonsistenten Zuordnungen bzw. fehlerhaften Abstraktionen (vgl. Früh, 2007) gekommen sein, was unter anderem auf zu unspezifische Angaben im Interview aber mitunter auch auf das eingeschränkte Vorwissen des Interviewers zurückgeführt werden kann.

Interkorrelationsproblem. Der testtheoretisch vermutlich kritischste Aspekt des BIP besteht Hossiep und Paschen (2003) zufolge in den teilweise recht hohen Skaleninterkorrelationen. Die Abhängigkeiten zwischen einzelnen Skalen konnten bei der Anwendung des Persönlichkeitstests auch nicht zur Gänze nachvollzogen werden. Jedoch geben sich die Autoren des Inventars mit der fehlenden Unabhängigkeit der Skalen zufrieden, da, so ihre Begründung, die Richtung der Zusammenhänge ihren inhaltlichen Erwartungen entspricht.

Hypothesenbasiertes Anforderungsprofil. Das erstellte Anforderungsprofil für den Beruf des Wertpapierhändlers ist letztlich rein hypothetischer Natur. Inwiefern sich die darin enthaltenen Anforderungshypothesen für die Realität als brauchbar erweisen, muss erst durch eine empirische Prüfung ermittelt werden, deren Durchführung jedoch über den Rahmen dieser Arbeit hinausgeht. Aus diesem Grund werden die im nachfolgenden Kapitel aufgeführten

Implikationen – vor allem für die Praxis – ausdrücklich unter dem Vorbehalt einer noch vorzunehmenden Hypothesenprüfung formuliert.

7.3 Implikationen für weitere Forschung und für die Praxis

Die obigen Ausführungen zum Flanagan-Kriterium (Flanagan, 1954) können zum Anlass genommen werden, als Ausgangspunkt für weitere Forschungen zu den überfachlichen Anforderungen der Trader-Tätigkeit zunächst die Durchführung weiterer explorativer Studien zu empfehlen. Ziel dieser Bemühungen sollte sein, die Datenbasis so weit zu vergrößern, bis nach dem Erreichen des Flanagan-Kriteriums die Datensammlung begründet abgebrochen werden kann. Dementsprechend empfiehlt es sich, die Stichprobengröße nicht schon im Vorfeld der Untersuchungsdurchführung zu limitieren. Um sicherzustellen, dass durch die verwendeten Stichproben auch hinreichend viele Merkmale der Trader-Grundgesamtheit repräsentiert werden (vgl. Bortz und Döring, 2006), sollten weiterführende Untersuchungen nur anhand von repräsentativen Trader-Stichproben vorgenommen werden. In diesem Zusammenhang empfiehlt es sich auch, die entwickelten Kategorien und die ihnen zugeordneten Incidents durch externe, mit der Methode der kritischen Ereignisse vertraute Personen gegenprüfen zu lassen (vgl. Flanagan, 1954).

Als weiterführende Forschungsarbeit empfiehlt sich die empirische Prüfung der unter Verwendung repräsentativer Stichproben generierten Anforderungshypothesen. Dazu sind die Anforderungen zunächst zu operationalisieren, die einzelnen Trader entsprechend einzustufen sowie deren berufliche Erfolge zu erheben, um anschließend mittels einer multiplen Regressionsanalyse die empirischen Gewichte der einzelnen Anforderungen zu ermitteln. Im Ergebnis einer derartigen Untersuchung sollte sich erweisen, welche der zuvor generierten Anforderungshypothesen aus empirischer Sicht Bestand haben, d.h. ob die in den Hypothesen formulierten kausalen Zusammenhänge bestätigt werden können (vgl. Bortz & Döring, 2006) und welches Gewicht dabei der einzelnen Anforderungsdimension zugesprochen werden kann.

Praktische Implikationen beziehen sich hingegen auf konkrete Anwendungsmöglichkeiten des generierten Wissens. Obwohl die für die vorliegende Arbeit erhobenen Daten einen hohen Praxisbezug aufweisen, werden die folgenden Ansatzpunkte ausdrücklich unter dem Vorbehalt einer noch vorzunehmenden empirischen Prüfung der abgeleiteten überfachlichen Anforderungsdimensionen ausgesprochen. Da praktisches Handeln immer auch Eingreifen bedeutet, kann an dieser Stelle auch von Interventionsstrategien gesprochen werden. Wird wie im vorliegenden Fall der Arbeitsauftrag von Wertpapierhändlern samt seiner Erfüllungsbedingungen als gegeben betrachtet, lassen sich die verschiedenen Interventionsstrategien auf ei-

nem Kontinuum von der reinen Auswahl- zur reinen Modifikationsstrategie (vgl. u.a. Krohne und Hock, 2007) anordnen.

Ausgehend von der derzeitigen Problemsituation bei der Bewerberauswahl im Wertpapierhandel (s. Kap. 1.2) sollte es künftig darum gehen, die abgeleiteten überfachlichen Anforderungsdimensionen bei der Selektion geeigneter Bewerber mit zu berücksichtigen. Das Wissen um derartige Anforderungsdimensionen ermöglicht es Personalverantwortlichen der betreffenden Unternehmen, gezielter Bewerber mit einem hohen Person-Job-Fit auszusuchen und dadurch letztlich die Qualität diagnostischer Schlüsse zu verbessern. So kann etwa auf Grundlage des generierten Wissens eine Testbatterie eigens für die Auswahl von Wertpapierhändlern entwickelt werden, die sowohl die individuellen Ausprägungen erfolgskritischer Persönlichkeitsmerkmale mit Hilfe eines Persönlichkeitstests als auch das Vorhandensein erfolgskritischer Fähigkeiten über entsprechende Fähigkeitstests gezielt erfasst (z.B. Konzentrationsfähigkeit, komplexe Problemlösefähigkeit). Wegen der vergleichsweise hohen Stabilität von Persönlichkeitsmerkmalen empfiehlt es sich, diese primär für die Selektion geeigneter Bewerber heranzuziehen (vgl. u.a. Schuler, 2000; 2006; 2009). Demgegenüber erlaubt die Veränderbarkeit von Fähigkeiten und anderer Personenmerkmale den kombinierten Einsatz von Auswahl- und Modifikationsstrategien. So können etwaige Fähigkeitsdefite von Bewerbern mit ansonsten korrespondierendem Persönlichkeitsprofil durch individuell angepasste Trainingsmaßnahmen ausgeglichen bzw. abgemildert werden.

Des Weiteren sind die erarbeiteten überfachlichen Anforderungsdimensionen auch für die Vervollständigung von Stellenbeschreibungen und -ausschreibungen einsetzbar, auf deren Basis sich Personen für oder gegen das Ergreifen des Wertpapierhändlerberufes entscheiden. Hierbei erleichtern zusätzliche anforderungsspezifische Informationen den Abgleich eigener Interessen, Wünsche, Werthaltungen und Einstellungen mit den spezifischen Eigenarten der auszuführenden beruflichen Tätigkeit (vgl. u.a. Frieling & Sonntag, 1999; Marcus, 2011). So sollte beispielsweise eine umfassendere Ermittlung des Befriedigungspotenzials der Trader-Tätigkeit dem Einzelnen ermöglichen, sein künftiges psychisches Befinden beim alltäglichen Tätigkeitsvollzug realistischer abschätzen zu können.

Im Vergleich zur Auswahl von Bewerbern geht es bei Stelleninhabern primär darum, ihre veränderbaren Leistungsvoraussetzungen durch gezielte Trainingsmaßnahmen im Zeitverlauf aufrecht zu erhalten bzw. auf einen möglichst hohen Person-Job-Fit hin zu entwickeln. Für den Bereich der Modifikationen ergeben sich aus den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit ebenfalls verschiedene Ansatzpunkte. Da zentrale Anforderungen der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern, wie anhand der durchgeführten Untersuchung verdeutlicht werden konnte, im kognitiven Bereich angesiedelt sind, wären zum einen Übungsprogramme vorstellbar, die die Konzentrationsfähigkeit steigern sowie die Denk- und Problemlösefähigkeit

entfalten. Über den Ausbau einzelner Fähigkeiten hinaus könnte mittels computerbasierter Tradingsimulationen (etwa in Anlehnung an die Modelle von Dörner, 2004) jedoch auch der kombinierte Einsatz von erfolgskritischen Leistungsmerkmalen realitätsnah abverlangt und durch eine schrittweise Erhöhung des Schwierigkeitsgrades individuell im Verlauf mehrerer Trainingsrunden weiterentwickelt werden.

Die Auswertung der erhobenen Daten nach Tätigkeitsschwerpunkten (Kundenhändler, Eigenhändler und Sales-Trader) ergab neben gemeinsamen auch jeweils eigene Anforderungsschwerpunkte sowie teilweise voneinander abweichende Persönlichkeitsprofile der drei Teilstichproben. Diese Erkenntnisse sollten sowohl bei der Gestaltung von Bewerberauswahlverfahren als auch bei Trainingsmaßnahmen Berücksichtigung finden. So sind beispielsweise soziale Kompetenzen wie eine ausgeprägte Kontaktfähigkeit bei den befragten Kundenhändlern und Sales-Tradern von weitaus größerer erfolgskritischer Bedeutung als bei den Eigenhändlern, was insbesondere bei Einstellungstests zu berücksichtigen ist.

Da bei wettbewerbsintensiven Tätigkeitsvollzügen im professionellen Wertpapierhandel wenige Sekunden bzw. nur Bruchteile von Sekunden entscheidend sein können – vergleichbar mit den entscheidenden Zeitvorsprüngen bei Sportwettkämpfen – sollte sich ebenfalls, analog zu den vergleichsweise frühen Altersgrenzen im Leistungssport, mit Fragen des Abbaus von erfolgskritischen Fähigkeiten im fortschreitenden Lebensalter und deren Konsequenzen in Bezug auf die Arbeitsleistung im Wertpapierhandel befasst werden. Als zusätzlicher Hinweis auf eine entsprechende Bedeutung von vergleichsweise niedrigen Altersgrenzen in diesem Beruf kann auch gewertet werden, dass 88,9% der befragten berufstätigen Wertpapierhändler zum Befragungszeitpunkt jünger als 40 Jahre alt waren.

Unter Bezugnahme auf die gewonnenen Erkenntnisse empfiehlt es sich auch, Strategien zu verfolgen, mit denen die Aufrechterhaltung oder die zeitnahe Wiederherstellung eines niedrigen bis mittleren Erregungsniveaus realisiert werden kann, um den reibungslosen Ablauf kognitiver Prozesse zu unterstützen bzw. überhaupt erst zu ermöglichen. Insbesondere die Aneignung von Fähigkeiten zur zeitnahen Bewältigung von Stress können als wesentliche Beiträge zum belastungsgünstigen und zugleich effektiven Arbeiten im professionellen Wertpapierhandel angesehen werden. Neben situationsspezifischen Bewältigungsansätzen auf der kognitiven Ebene (z.B. Modifikation der Bewertung von konkreten Belastungen am Arbeitsplatz) sind für berufstätige Wertpapierhändler insbesondere auch präventive Verhaltensweisen wie etwa das Einüben von Entspannungstechniken (z.B. Yoga) oder aber auch das Betreiben von Ausdauersport ratsam.

Mit dem psychologischen Anforderungsprofil der beruflichen Tätigkeit von Wertpapierhändlern wird ein Instrument vorgelegt, das vor allem Stellenbewerbern und Stelleninhabern zugutekommt. Eine auf tradingspezifische und zugleich erfolgskritische Tätigkeitsanforde-

rungen ausgerichtete Auswahl und Entwicklung von Personal erhöht die Wahrscheinlichkeit des Eintretens positiver Tätigkeitsfolgen und ist gleichzeitig darauf ausgerichtet, das Risiko negativer Handlungs- und Beanspruchungsfolgen bei Stelleninhabern zu minimieren. Hiervon profitiert nicht nur der einzelne Wertpapierhändler, sondern auch die mit ihm durch sein berufliches Wirken verbundenen Personen.

8 Literatur

- Abel, K. (1998). Globalisierung der internationalen Finanzmärkte unter besonderer Berücksichtigung des Börsenwesens. Göttingen: terrimago.
- Abele, A. (1995). Stimmung und Leistung: Allgemein- und sozialpsychologische Perspektive. Göttingen: Hogrefe.
- Achleitner, A.-K. (2002). *Handbuch Investment Banking* (3. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Adrian, R. & Heidorn, T. (2000). *Der Bankbetrieb* (15. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Agricola, G. (2006). De Re Metallica Libri XII. Zwölf Bücher vom Berg- und Hüttenwesen. Wiesbaden: Marix.
- Alfonso, V. (1997). *Overcoming Depressed Moods After an HIV+ Diagnosis: A Critical Incident Analysis*. Unpublished Doctoral Dissertation. Vancouver, British Columbia, Canada: University of British Columbia.
- Allen, F. & Gale, D. (1999). Innovations in Financial Services, Relationships, and Risk Sharing. *Management Science* (45), 1239-1253.
- Allen, F. & Herring, R. (2001). *Banking Regulation versus Securities Market Regulation*. Working Paper 01-29, University of Pennsylvania.
- Almeling, C. (2008). Die Auswirkungen der Unternehmenspublizität auf den Kapitalmarkt: Eine empirische Analyse der Kapitalmarktreaktionen auf die Veröffentlichung von Periodenergebnissen (Diss.). Univ. Frankfurt a. M.
- Andersson, B.-E. & Nilsson, S.-G. (1964). Studies in the reliability and validity of the critical incident technique. *Journal of Applied Psychology*, 48(6), 398-403.
- Andersson, B.-E. & Nilsson, S.-G. (1966). *Arbets- och utbildningsanalyser med hjälp av critical incident metoden*. Göteborg: Akademiförlaget.
- Anderson, L. & Wilson, S. (1997). Critical Incident Technique. In D. L. Whetzel & G. R. Wheaton (Hrsg.), *Applied Measurements Methods in Industrial Psychology* (S. 89-112). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Arbeitskreis „Revision des Wertpapierhandels“ (1994). Prüfung der Wertpapierhandelsgeschäfte in Kreditinstituten (2. Aufl). *IIR-Schriftenreihe, Bd. 12*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Arbeitskreis DVFA / Schmalenbach-Gesellschaft (2003). Empfehlungen zur Ermittlung prognosefähiger Ergebnisse. *Der Betrieb*, 56 (36), 1913-1917.

- Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. (2008). *Sozialpsychologie* (6. Aufl.). München: Pearson.
- Ash, R. A. (1988). Job analysis in the world of work. In Gael, S. (Hrsg.), *The job analysis handbook for business, industry, and government*. (Vol. I, pp. 1-13). New York: Wiley.
- Baethge, M. (1975). Qualifikation. In: H. Speichert (Hrsg.), *Kritisches Lexikon der Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik* (S. 308-311). Reinbek bei Hamburg: Rohwolt.
- Bak, J. (2003). Aktienrecht zwischen Markt und Staat. Eine ökonomische Kritik des Prinzips der Satzungsstrenge (Diss.). Wiesbaden: Deutscher Universitäts Verlag.
- Barbey, D. H. (2000). *The Facilitation and Hindrance of Personal Adaption to Corporate Restructuring*. Unpublished Doctoral Dissertation. Vancouver, British Columbia, Canada: University of British Columbia.
- Barnes-Nelsson, J. (1996). The boundryless organization: Implications for job analysis, recruitment, and selection. *Human Resource Planning*, 20, 39-49.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Becker, H. P. & Peppmeier, A. (2008). *Bankbetriebslehre* (7. Aufl.). Ludwigshafen: Kiehl.
- Behrens, T. (1997). *Informationsnutzen am Aktienmarkt*. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- Benicke, C. (2006). *Wertpapiervermögensverwaltung*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Bergmann, B. (1997). Einarbeitung und Unterweisung. In: H. Luczak & W. Volpert (Hrsg.), *Handbuch Arbeitswissenschaft* (S. 973-977). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Bernhardt, D. & Taub, B. (2008). Front-running dynamics. *Journal of Economic Theory*, 138 (1), 288-296.
- Bessler, W., Book, T. & Preuß, A. (2009). Elektronischer Handel vs. Parketthandel: Der Wechsel in der Marktführung im Bund-Future-Handel von der LIFFE zur DTB/Eurex. In: W. Bessler (Hrsg.), *Börsen, Banken und Kapitalmärkte – Festschrift für Hartmut Schmidt zum 65. Geburtstag* (S. 157-186). Berlin: Duncker & Humblot.
- Bieling, H.-J. (2007). *Internationale Politische Ökonomie: Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bieta, V. & Milde, H. (2008). Das Dilemma der Bankenaufsicht. *Risiko Manager* (6/2008), 11-13.
- Bieta, V. & Milde, H. (2009). Denkfehler im Risikomanagement. *Risiko Manager* (16/2009), 8-12.
- Bishop, G. (2003). The Role and Development of EU Capital Markets. *EIB Papers*, 8 (1), 56-75.

- Bitner, M. J., Booms, B. H. & Tetreault, M. S. (1990). The Service Encounter: Diagnosing Favorable and Unfavorable Incidents. *Journal of Marketing*, 54(January), 71-84.
- Bitner, M. J., Booms, B. H. & Mohr, L. A. (1994). Critical Service Encounters: The Employee's Viewpoint. *Journal of Marketing*, 58(4), 95-106.
- Bitz, M. & Stark, G. (2008). *Finanzdienstleistungen – Darstellung, Analyse, Kritik* (8. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Blaney, P. H. (1986). Affect and memory: A review. *Psychological Bulletin*, 99, 229-246.
- Blendinger, A. (2009). Die Alltagsrealität des globalen Finanzmarktes – Wir-Gefühl und opportunistisches Verhalten der globalen Finanzelite. München: GRIN.
- Blickle, G. & Schneider, P. B. (2010). Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft angesichts des Wandels der Arbeit. In: U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie – Arbeitspsychologie* (D/III/1, S. 431-445). Göttingen: Hogrefe.
- Böck, R. (2006). *Personalwirtschaft*. Karlsruhe: Verlag Versicherungswirtschaft.
- Böhme, U. (2009). Investment Engineering für Online Broker – Entwicklung, effiziente Ausgestaltung und Bewertung von Transaktionsabwicklungsleistungen (Diss.). Lohmar – Köln: Josef Eul.
- Borgen, W. A. & Amundsson, N. E. (1984). *The Experience of Unemployment*. Scarborough, Ontario: Nelson.
- Borio, C. E. V. (2007). Change and constancy in the financial system: Implications for financial distress and policy. *BIS Working Papers* (237).
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) nach Costa & McCrae. Göttingen: Hogrefe.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American Psychologist*, 36, 129-148.
- Breitkreuz, T. (2000). Die Ordnung der Börse – Verwaltungsrechtliche Zentralfragen des Wertpapierbörsenwesens (Diss.). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Brengelmann, J. C. (1989). Risiko-, Lustdispositionen: Vorsicht - Risikofreundlichkeit - Gelassenheit - positive Gefühle - Spekulieren - Externalität - Verlustakzeptanz - Ärger, Wut - Angst, Hilflosigkeit. München: Verl. Bayer. Monatsspiegel.
- Brengelmann, J. C. (1991). *Die Lust auf Spiel und Risiko*. Zürich: Varia Press.
- Breuer, F. (1996). Theoretische und methodologische Grundlinien unseres Forschungsstils. In F. Breuer (Hrsg.), *Qualitative Psychologie: Grundlagen, Methoden und Anwendungen eines Forschungsstils* (S. 14-40). Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Breuer, F. (2006). *Die ARTEX-Webapplikation für Kapitalmarktexperimente* (Diss.). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Bröder, A. & Schiffer, S. (2003). Take The Best versus simultaneous feature matching: Probabilistic inferences from memory and effects of representation format. *Journal of Experimental Psychology: General*, 132, 277-293.
- Brödner, P. (2002). Flexibilität, Arbeitsbelastung und nachhaltige Arbeitsgestaltung. In: P. Brödner & M. Knuth (Hrsg.), *Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen* (S. 489-541). München: Hampp.
- Brun, M. & Wunderlich, W. (2004). Medium Gerücht – Studien zu Theorie und Praxis einer Kollektiven Kommunikationsform. Bern: Haupt Verlag.
- Brunner, R. & Resch, F. (2007). Dissoziative und somatoforme Störungen. In: B. Herpertz-Dahlmann, F. Resch, M. Schulte-Markwort & A. Warnke (Hrsg.), *Entwicklungspsychiatrie – Biopsychologische Grundlagen und die Entwicklung psychischer Störungen* (2. Aufl., S. 940-968). Stuttgart: Schattauer.
- Buch, M. & Frieling, E. (2006). Arbeits- und Tätigkeitsanalysen. In: B. Zimolong & U. Konradt (Hrsg.), *Ingenieurpsychologie – Enzyklopädie der Psychologie* (D/III/2, S. 393-423). Göttingen: Hogrefe.
- Buck-Heeb, P. (2010). *Kapitalmarktrecht* (4. Aufl.). Heidelberg: C.F. Müller.
- Bullinger, H.-J. & Buck, H. (2004). Arbeitsbedingungen. In: E. Gaugler, W. A. Oechsler & W. Weber (Hrsg.), *Handwörterbuch des Personalwesens* (3. Aufl., S. 189-197). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Bundesgerichtshof (2000). Urteil vom 19.12.2000. *Aktenzeichen XI ZR 349/99*.
- Bundesgerichtshof (2006). Urteil vom 19.12.2006. *Aktenzeichen XI ZR 56/06*.
- Bundesgerichtshof (2009). Urteil vom 12.02.2009. *Aktenzeichen XI ZR 510/07*.
- Bundesministerium für Finanzen (2010). *Entwicklung der Finanzmarktkrise: Von der US-Subprime-Krise zum Schutzschirm für Arbeitsplätze*.
http://www.bundesfinanzministerium.de/nm_53530/DE/Buergerinnen__und__Buerger/Gesellschaft__und__Zukunft/finanzkrise/076__Entwicklung__Finanzmarktkrise.html?__nnn=true, Stand: 03.03.2010.
- Bungard, W. & Schultz-Gambard, J. (1990). Überlegungen zum Verhalten von Börsenakteuren aus kontrolltheoretischer Sicht. In P. Maas & J. Weibler (Hrsg.), *Börse und Psychologie – Plädoyer für eine neue Perspektive* (S. 140-161). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Büschgen, H. E. & Börner, C. J. (2003). *Bankbetriebslehre* (4. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius.

- Butterfield, L. D. (2001). *A Critical Incident Study of Individuals Clients' Outplacement Counselling Experiences*. Unpublished Master's Thesis. Vancouver, British Columbia, Canada: University of British Columbia.
- Butterfield, L. D., Borgen, W. A., Amundson, N. E. & Maglio A.-S. T. (2005). Fifty years of the critical incident technique: 1954-1994 and beyond. *Qualitative Research*, 5 (4), 475-497.
- Chevalier, J. & Ellison, G. (1997). Risk Taking by Mutual Funds as a Response to Incentives. *Journal of Political Economy* (105), 1167-1200.
- Cramme, C., Lindstädt, H. & Wolff, M. (2009). Übermittlungsart als Relevanzfilter: Zum Zusammenhang von Informationsverhalten und Entscheidungseffizienz. *NeuroPsychoEconomics*, 4 (1), 45-54.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Das Flow-Erlebnis. Jenseits von Angst und Langeweile im Tun aufgehen* (8. Aufl.). Stuttgart: Klett.
- DAB bank (2004). *Faszination Wertpapier – Fakten und Hintergründe zum Anlegerverhalten in Deutschland. Eine Studie der DAB bank*. Eigenpublikation.
- Damrau, J. (2003). *Selbstregulierung im Kapitalmarktrecht – Eine rechtsökonomische Analyse der Normsetzung der deutschen Börsen und ihrer Träger*. Berlin: Tenea Verlag für Medien.
- Davis, E. P. (2003). Institutional Investors, Financial Market Efficiency, and Financial Stability. *EIB Papers*, 8 (1), 76-107.
- Delling, P. (2010). *Risikoverhalten von Aktienfondsmanagern. Eine spieltheoretische und empirische Analyse* (Diss.). Wiesbaden: Gabler.
- Deutsche Börse (2010). *Xetra® Händlerprüfung – Prüfungsleitfaden*. Eigenpublikation der Deutschen Börse AG.
- Dhami, M. K. (2003). Psychological models of professional decision-making. *Psychological Science*, 14, 175-180.
- Dillen, R. v. (2002). Die Anwendungslandschaft als Werkzeug für die Bildung von Applikationen. In: *Retail Banking im Informationszeitalter. Integrierte Gestaltung der Geschäfts-, Prozess- und Applikationsebene* (S. 221-238). Berlin: Springer.
- Dörner, D. (1980). Heuristics and cognition in complex systems. In: R. Groner, M. Groner & W.F. Bischof (Hrsg.), *Methods of heuristics* (S. 98-108). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Dörner, D. (2004). *Die Logik des Misslingens – Strategisches Denken in komplexen Situationen* (3. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

- Dörner, D. & Stäudel, T. (1990). Emotion und Kognition. In K. Scherer (Hrsg.), *Psychologie der Emotion* (S. 293-344). Göttingen: Hogrefe.
- Dunckel, H. (1999). Psychologische Arbeitsanalyse: Verfahrensüberblick und Auswahlkriterien. In: H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 9-30). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Dürholt, E., Facaoaru, C., Frieling, E., Kannheiser, W. & Wöcherl, H. (1983). *Qualitative Arbeitsanalyse – Neue Verfahren zur Beurteilung von Tätigkeiten*. Frankfurt: Campus.
- Eckstein, E. (2003). Noch gar nicht alles ausgereizt. Professional System: Fachzeitschrift für AV-Systemintegration und Digital Signage (1/2003), 22-29.
- Edvardsson, B. (1992). Service Breakdowns: A Study of Critical Incidents in an Airline. *International Journal of Service Industry Management*, 3(4), 17-29.
- Edvardsson, B. & Roos, I. (2001). Critical Incident Techniques – Towards a framework for analysing the criticality of critical incidents. *International Journal of Service Industry Management*, 12(3), 251-268.
- Edwards, J. R. (2008). Person Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230.
- Eggert, D. (1983). *Eysenck-Persönlichkeits-Inventar* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Eichmann, H. (2000). Medienlebensstile zwischen Informationselite und Unterhaltungsproletariat – Wissensungleichheiten durch die differentielle Nutzung von Printmedien, Fernsehen, Computer und Internet. Frankfurt a.M.: Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Eilbert, L. R. (1953). A Study of Emotional Immaturity Utilizing the Critical Incident Technique. *University of Pittsburgh Bulletin*, 49, 199-204.
- Engelkamp, J. (1997). *Das Erinnern eigener Handlungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Ericsson, K. A. & Simon, H. A. (1980). Verbal Reports as Data. *Psychological Review*, 87 (May), 215-250.
- Eysenck, M. W. (1982). Attention and arousal: Cognition and performance. New York: Springer.
- Fährnich, C. & Manns, D. (2008). Konzeptionsentwicklung im Treasury-Management für Banken. Unter besonderer Berücksichtigung der Zinsbuchsteuerung. Hamburg: Diplomica.
- Fallgatter, M. (1994), *Kennzeichnungsverfahren – Verfahren der kritischen Ereignisse*. Forschungsbericht Nr. 6 des Jenenser Instituts für Personal- und Organisationsforschung (JIPO) an der Friedrich-Schiller-Universität Jena e.V., Forschungsreihe Leistungsbeurteilung. Jena: Universitätspublikation.

- Fama, E. F. (1970). Efficient Capital Markets. A review of theory and empirical work. *Journal of Finance*, 25, 383-417.
- Fay, S. (1996). *The Collapse of Barings*. London: Arrow Books.
- Fenton-O'Creevy, M., Nicholson, N., Soane, E. & Willman, P. (2005). *Traders – Risks, Decisions, an Management in Financial Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Fenton-O'Creevy, M., Soane, E. Nicholson, N. & Willman, P. (2010). Thinking, feeling and deciding: The influence of emotions on the decision making and performance of traders. *Journal of Organizational Behaviour*.
- Filer, R., Maital, S. & Simon, J. (1986). What Do People Bring to the Stock Market Besides Money? In: B. Gilad & S. Kaish (Hrsg.). *Handbook of Behavioral Economics. Vol. B, Behavioral Macroeconomics*. (S. 273-307). London: JAI Press.
- Fischer, G. (1974). Einführung in die Theorie psychologischer Tests. Grundlagen und Anwendungen. Bern u.a.: Huber.
- Fischer, O. (2008). Allgemeine Bankbetriebswirtschaft – Prüfungstraining zum Bankfachwirt (3. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Fitzek, H. & Salber, W. (1996). *Gestaltpsychologie – Geschichte und Praxis*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Flanagan, J. C. (1949). Critical requirements: A new approach to employee evaluation. *Personnel Psychol.*, 2, 419-425
- Flanagan, J. C. (1952). Principles and procedures in evaluating performance. *Personell*, 28, 373-386
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 327-358.
- Fontana, A. & Frey, J. H. (2000). The Interview: From Structured Questions to Negotiated Text. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Hrsg.), *Handbook of Qualitative Research* (2. Aufl., S. 645-672). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Frach, L. (2008). Finanzaufsicht in Deutschland und Großbritannien. Die BaFin und die FSA im Spannungsfeld der Politik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Franke, G. & Krahen, J. P. (2008). *The Future of Securitization*. Working Paper (2008/31), Center for Financial Studies.
- Frieling, E. (1987). Entwicklungsperspektiven für wissenschaftliche Arbeitsanalyseverfahren. In: K. Sonntag (Hrsg.), *Arbeitsanalyse und Technikentwicklung – Beiträge über Einsatzmöglichkeiten arbeitsanalytischer Verfahren bei technisch-organisatorischen Änderungen* (S. 33-45). Köln: Wirtschaftsverlag Bachem.

- Frieling, E. (1997). Anforderungsanalyse. In: H. Luczak & W. Volpert (Hrsg.), *Handbuch Arbeitswissenschaft* (S. 963-968). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Frieling, E. & Buch, M. (2004). Arbeitsanalyse. In: E. Gaugler, W. A. Oechsler & W. Weber (Hrsg.), *Handwörterbuch des Personalwesens* (3. Aufl., S. 178-189). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Frieling, E. & Buch, M. (2007). Arbeitsanalyse als Grundlage der Arbeitsgestaltung – Work Analysis as a Basis of Work Design. In: H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 117-124). Göttingen: Hogrefe.
- Frieling, E. & Sonntag, K. (1999). *Lehrbuch Arbeitspsychologie* (2. Auflage). Bern: Huber.
- Früh, W. (2007). *Inhaltsanalyse* (6. Aufl.). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Funke, U. (1993). Computerunterstützte Eignungsdiagnostik mit komplexen dynamischen Szenarios. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 37, 109-118.
- Funke, J. (2006). Komplexes Problemlösen. In: J. Funke (Hrsg.), *Denken und Problemlösen – Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich C, Serie II, Band 8*. (S. 375-445). Göttingen: Hogrefe.
- Fürstenberg, F. (1975). Konzeption einer interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft. *Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel*, 64.
- Garbade, K. D. & Silber, W. L. (1978). Technology, Communication and Performance of Financial Markets: 1840-1975. *Journal of Finance*, 33 (3), 819-832.
- Gärtner, C. (2007). Liquidität am deutschen Kapitalmarkt – Erholungsfähigkeit der DAX-30-Titel (Diss.). Wiesbaden: Gabler.
- Geiger, H. (1990). Entstehung und Auswirkungen besonderer Börsensituationen am Beispiel des Börsencrashes von 1987. In P. Maas & J. Weibler (Hrsg.), *Börse und Psychologie – Plädoyer für eine neue Perspektive*, S. 213-237. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Gerke, W. & Rapp, H.-W. (1994). Strukturveränderungen im internationalen Börsenwesen. *Die Betriebswirtschaft*, 54, 5-23.
- Gigerenzer, G. & Gaissmaier, W. (2006). Denken und Urteilen unter Unsicherheit: Kognitive Heuristiken. In: J. Funke (Hrsg.), *Denken und Problemlösen – Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich C, Serie II, Band 8*. (S. 327-374). Göttingen: Hogrefe.
- Gilbreth, F. B. & Collin, R. (1920). *Das ABC der wissenschaftlichen Betriebsführung*. Berlin: Springer.
- Göbel, M. (2009). Interaktive Unternehmenssteuerung – Organisation, Wissen und Reziprozität auf Kapitalmärkten (Habil.). Wiesbaden: Gabler.

- Goldberg, J. & Nitzsch, R. v. (2004). *Behavioral Finance – Gewinnen mit Kompetenz* (4. Aufl.). München: FinanzBuch Verlag.
- Goldstein, D. G. & Gigerenzer, G. (2002). Models of Ecological Rationality: The Recognition Heuristic. *Psychological Review*, 109 (1), 75-90.
- Gomber, P. (2000). Elektronische Handelssysteme. Innovative Konzepte und Technologien im Wertpapierhandel. Heidelberg: Physica-Verlag.
- Göres, U. L. (2004). Die Interessenkonflikte von Wertpapierdienstleistern und -analysten bei der Wertpapieranalyse. Berlin: De Gruyter.
- Gratzer, W. (2009). Informationsaufnahme beim Kraftfahrer. In: H. Burg & A. Moser (Hrsg.), *Handbuch Verkehrsunfallrekonstruktion: Unfallaufnahme, Fahrdynamik, Simulation* (2. Aufl.), S. 235-250. Wiesbaden: Vieweg + Teubner.
- Greiner, B., Leitner, K., Weber, W.-G., Hennes, K. & Volpert, W. (1987). RHIA – Ein Verfahren zur Erfassung psychischer Belastung. In: K. Sonntag (Hrsg.), *Arbeitsanalyse und Technikentwicklung – Beiträge über Einsatzmöglichkeiten arbeitsanalytischer Verfahren bei technisch-organisatorischen Änderungen* (S. 145-162). Köln: Wirtschaftsverlag Bachem.
- Greschuchna, L. (2006). Vertrauen in der Unternehmensberatung – Einflussfaktoren und Konsequenzen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Groeben, N. & Rustemeyer, R. (2002). Inhaltsanalyse. In E. König & P. Zedler (Hrsg.), *Qualitative Forschung – Grundlagen und Methoden* (2. Aufl., S. 233-258). Weinheim: Beltz.
- Groner, M., Groner, R. & Bischof, W. F. (1983). Approaches to heuristics: A historical review. In R. Groner (Hrsg.), *Methods of heuristics* (S. 1-18). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gross, W. (2002). Hinter jeder Sucht ist eine Sehnsucht. Freiburg: Herder.
- Hacker, W. (1980). Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten (3. Auflage). Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Hacker, W. (1986). Arbeitspsychologie – Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern: Huber.
- Hacker, W. (1995). Arbeitstätigkeitsanalyse – Analyse und Bewertung psychischer Arbeitsanforderungen. Heidelberg: Asanger.
- Hacker, W. (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie*. Bern: Huber.
- Hacker, W. (2005). Allgemeine Arbeitspsychologie – Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit (2. Auflage). Bern: Huber.

- Hacker, W. & Matern, B. (1980). Methoden zum Ermitteln tätigkeitsregulierender kognitiver Prozesse und Repräsentationen bei industriellen Arbeitstätigkeiten. In W. Volpert (Hrsg.), *Beiträge zur psychologischen Handlungstheorie*, 29-49. Bern: Huber.
- Hacker, W. & Richter, P. (2006). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In: B. Zimolong & U. Konradt (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie – Ingenieurpsychologie* (D/III/2, S. 105-140). Göttingen: Hogrefe.
- Hackman, J. R. (1969). Toward Understanding the Role of Tasks in Behavioral Research. *Acta Psychologica*, 31, 97-128.
- Hagmayer, Y. & Waldmann, M. R. (2006). Kausales Denken. In: J. Funke (Hrsg.), *Denken und Problemlösen – Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich C, Serie II, Band 8*. (S. 87-166). Göttingen: Hogrefe.
- Hall, C. C., Ariss, L & Todorov, A. (2007). *The illusion of knowledge: When more information reduces accuracy and increases confidence*. http://www.princeton.edu/~atodorov/Publications/Hall_Ariss_Todorov_OBHPD.pdf (10.04.2007).
- Hanrahan, P. F. (2007). ASIC v Citigroup: Investment banks, conflicts of interest, and chinese walls. In: J. O'Brien (Hrsg.), *Private equity, corporate governance and the dynamics of capital market regulation* (S. 117-142). London: Imperial College Press.
- Hanssen, R. A. (1976). Aktienkursverlauf und Börsenzwang – eine empirische Untersuchung zur Kursstabilität im Rahmen der Börsenreform. Berlin: Duncker & Humblot.
- Hartmuth, A. J. (2004). *Institutioneller Wandel von Börsen. Eine evolutionsökonomische Analyse* (Diss.). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Hauser, S. E. (2003). Informationsverarbeitung am Neuen Markt – Eine empirische Analyse der Determinanten von Kursreaktionen auf Ad-hoc-Meldungen (Diss.). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Häuser, K. & Rosenstock, A. (1997). *Börse und Kapitalmarkt* (5. Aufl.). Frankfurt a. M.: Fritz Knapp.
- Hausmann, W., Diener, K. & Käsler, J. (2002). Derivate, Arbitrage und Portfolio-Selection. Stochastische Finanzmarktmodelle und ihre Anwendungen. Braunschweig / Wiesbaden: Vieweg.
- Hax, G. (1998). Informationsintermediation durch Finanzanalysten: Eine ökonomische Analyse. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- Hee, C. & Hofmann, L. (2006). Wetterderivate. Grundlagen, Exposure, Anwendung und Bewertung. Wiesbaden: Gabler.

- Heeg, F.-J. (1997). Personalentwicklung. In: H. Luczak & W. Volpert (Hrsg.), *Handbuch Arbeitswissenschaft* (S. 981-985). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Heeg, F.-J.; Kleine, G.; Jäger, C. & Ernst, H. (1993). Personalentwicklung – begriffliche Klärung. In: F.-J. Heeg & J. Münch (Hrsg.), *Handbuch Personal- und Organisationsentwicklung* (S. 301-317). Stuttgart: Klett.
- Heiden, S. (2002). Kursreaktionen auf Dividendenankündigungen – Ereignisstudie am deutschen Kapitalmarkt. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Heidorn, T. (2009). Finanzmathematik in der Bankpraxis: Vom Zins zur Option (6. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Heilmann, K. (1999). Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). In E. Fay (Hrsg.), *Tests unter der Lupe II* (S. 19-38). Lengerich: Pabst.
- Hein, E., Horn, G. A., Joeßges, H., van Treeck, T. & Zwiener, R. (2008). *Finanzmarktkrise: Erste Hilfe und langfristige Prävention*. IMK Policy Brief, Düsseldorf.
- Heinze, T. & Thiemann, F. (1982). Kommunikative Validierung und das Problem der Geltungsbegründung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 28, 635-642.
- Hell, B.; Ptok, C. & Schuler, H. (2007). Methodik zur Ermittlung und Validierung von Anforderungen an Studierende (MEVAS) – Anforderungsanalyse für das Fach Wirtschaftswissenschaften. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 88-95.
- Henze, J. (2004). Was leisten Finanzanalysten? – Eine empirische Analyse des deutschen Aktienmarktes (Diss.). Univ. Münster.
- Heuer, H. (2010). Wahrnehmung und Arbeitshandeln. In: U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie – Arbeitspsychologie* (D/III/1, S. 177-214). Göttingen: Hogrefe.
- Heun, M. (2007). Finanzmarktsimulation mit Multiagentsystemen – Entwicklung eines methodischen Frameworks (Diss.). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Hock, M.; Krohne, H. W. & Peters, J. H. (2010). Diagnostik. In: U. Kanning, L. von Rosentiel & H. Schuler (Hrsg.), *Jenseits des Elfenbeinturms. Psychologie als nützliche Wissenschaft* (S. 125-137). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hockmann, H.-J. & Thießen, F. (2007). *Investment Banking* (2. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Hoffmann, T. (2009). Anreizorientierte Aufsicht über Wertpapierdienstleister – Eine Analyse des Beziehungsgeflechts zwischen Finanzintermediären und ihren Kunden. Wiesbaden: Gabler.

- Hofstätter, P. R. (1990). Zur Sozialpsychologie der Spekulation mit Aktien. In P. Maas & J. Weibler (Hrsg.), *Börse und Psychologie – Plädoyer für eine neue Perspektive*, S. 11-37. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Holling, H. & Liepmann, D. (2007). Personalentwicklung. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (4. Aufl., S. 345-383). Bern: Huber.
- Homburg, C. & Krohmer, H. (2006). Marketingmanagement, Strategie – Instrumente – Umsetzung – Unternehmensführung (2. Auflage). Wiesbaden: Gabler.
- Hossiep, R. (2007). Messung von Persönlichkeitsmerkmalen. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 450-458). Göttingen, Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003a). Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Hinweise für Teilnehmer (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003b). Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Manual (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003c). Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Selbstbild, Fremdbild und Persönlichkeit (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O. (2000). *Persönlichkeitstests im Personalmanagement*. Göttingen: Hogrefe.
- Hull, J. (2010). Risikomanagement. Banken, Versicherungen und andere Institutionen
- Hussy, W. (1998). Denken und Problemlösen. In H. Selg & D. Ulich (Hrsg.), *Grundriß der Psychologie – eine Reihe in 22 Bänden* (Bd. 8, 2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Hüttner, M. & Schwarting, U. (2002). *Grundzüge der Marktforschung* (7. Auflage). München: Oldenbourg.
- Internationaler Währungsfonds (2005). Die Vorteile der Weltwirtschaft für alle sichern – Jahresbericht 2005. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2005/deu/deuar05.pdf>, Stand: 03.09.2009.
- Jansen, K. J. & Kristof-Brown, A. L. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, XVIII(2), 193-212.
- Jäger, M. (2006). *Finanzmarktstrukturen im Wandel*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. JR. (1995). An empirical Investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.

- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1972). Subjective probability: A judgement of representativeness. *Cognitive Psychology*, 3, 430-454.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1973). On the psychology of prediction. *Psychological Review*, 80, 237-251.
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1982). Choices, Values and Frames. *American Psychologist*, 39, 341-350.
- Kahneman, D., Slovic, P. & Tversky, A. (Hrsg.). (1982). *Judgement under uncertainty: Heuristics and biases*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Kerlinger, F. M. (1975-1979). *Grundlagen der Sozialwissenschaften* (2 Bände). Weinheim: Beltz.
- Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. London: Macmillan.
- Klein, G. (2000). Analysis of Situation Awareness from Critical Incident Reports. In: M. R. Endsley & D. J. Garland (Hrsg.), *Situation Awareness Analysis and Measurement* (S. 51-71). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Knauf, M. (2006). Deduktion und logisches Denken. In: J. Funke (Hrsg.), *Denken und Problemlösen – Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich C, Serie II, Band 8*. (S. 167-264). Göttingen: Hogrefe.
- Knoblich, G. & Öllinger, M. (2006). Einsicht und Umstrukturierung beim Problemlösen. In: J. Funke (Hrsg.), *Denken und Problemlösen – Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich C, Serie II, Band 8*. (S. 3-85). Göttingen: Hogrefe.
- König, F. (1986) Kreativitätsdiagnostik als essentieller Bestandteil der Intelligenzdiagnostik. *Diagnostica* 32, 345-357.
- Konradt, U. (2010). Mensch-Computer-Interaktion. In: U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie – Arbeitspsychologie* (D/III/1, S. 749-784). Göttingen: Hogrefe.
- Konradt, U., Semmer, N. & Tschan, F. (2006). Aufgabenanalyse. In: B. Zimolong & U. Konradt (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie – Ingenieurpsychologie* (D/III/2, S. 359-392). Göttingen: Hogrefe.
- Köster, E. (1994). *Problemlösen als Lernhandlung – Grundlagen der Ausbildung schöpferischen Denkens und Handelns in der Lerntätigkeit*. Hamburg: Kovač.

- Kotkamp, U. (1999). Elementares und komplexes Problemlösen: Über Invarianzeigenschaften von Denkprozessen. Lengerich: Pabst.
- Kreutzberg, J. & Proft, U. (2005). Planung und Einsatz von EAI am Beispiel eines Projekts in der Wertpapierabwicklung einer Geschäftsbank. In: J. Schelp & R. Winter (Hrsg.), *Auf dem Weg zur Integration Factory. Proceedings der DW2004 – Data Warehousing und EAI* (S. 365-375). Heidelberg: Physica-Verlag.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Krohne, H. W. & Hock, M. (2007). Psychologische Diagnostik. Grundlagen und Anwendungsfelder. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kuhl, J. (1983). *Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle*. Heidelberg: Springer-Verlag.
- Kuhl, J. (2001). Motivation und Persönlichkeit – Interaktionen psychischer Systeme. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J. (2002). *Gibt es ein Erfolgsrezept? – SZ Interview mit Julius Kuhl*. <http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/404/337252/text/>, Stand: 10.12.2008.
- Kuhl, J. (2008a). *Handlungs- und Lageorientierung: Wie lernt man, seine Gefühle zu steuern?* <http://diffpsycho.psych.uni-osnabrueck.de/preprints/preprints.html>, Stand: 20.11.2008
- Kuhl, J. (2008b). Sinn und Selbstregulation: Wann helfen und wann stören Gefühle? (Vortragsskript Julius Kuhl, Univ. Osnabrück). <http://www.diffpsycho.uni-osnabrueck.de/download/Frankl-WienVORTRAG.pdf>, Stand: 20.11.2008
- Kuhl, J. & Halisch, F. (1999). Vorwort der Herausgeber. In: B. Bossong, Stress und Handlungskontrolle: Die volitionale Kompetenz bei der Bewertung und Bewältigung aversiver Erfahrungen (Motivationsforschung; Bd. 17) (S. V-VII). Göttingen: Hogrefe.
- Kunak, D. V. (1989). The Critical Incident Technique in Job Analysis. In K. Landau & W. Rohmert (Hrsg.), Recent Developments in Job Analysis – Proceedings of the International Symposium on Job Analysis, University of Hohenheim, March 14-15 1989 (S. 43-52). London: Taylor & Francis.
- Laland, K. N. (2001). Imitation, social learning, and preparedness as mechanisms of bounded rationality. In G. Gigerenzer & R. Selten (Hrsg.), *Bounded rationality: The adaptive toolbox* (S. 233-247). Cambridge, MA: MIT Press.
- Lamnek, S. (1995). *Qualitative Sozialforschung. Band 1: Methodologie* (3. Aufl.). München: Psychologie-Verl.-Union.
- Lamnek, S. (2005). *Qualitative Sozialforschung – Lehrbuch* (4. Aufl.). Weinheim u.a.: Beltz.

- Landau, K. & Rohmert, W. (1987). Aufgabenbezogene Analyse von Arbeitstätigkeiten. In: U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie – Arbeitspsychologie* (D/III/I, S. 74-129). Göttingen: Hogrefe.
- Lawler, E. E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 3-15.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1994). *Emotion and Adaption*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., Cohen, J. B.; Folkman, S., Kanner, A. & Schaefer, C. (1980). Psychological stress and adaption: Some unresolved issues. In H. Selye (Hrsg.), *Selye's guide to stress research* (Vol. 1, S. 90-117). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Leeson, N. & Whithley, E. (1996). *Das Milliardenenspiel. Wie ich die Barings-Bank ruinierte*. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Legewie, H. (2007). *Gütekriterien und Qualitätssicherung qualitativer Methoden*. http://www.ztg.tu-berlin.de/download/legewie/Dokumente/Vorlesung_12.pdf, Stand: 27.07.2007.
- Lichtenstein, S. & Slovic, P. (1971). Reversals of Preference between Bids and Choices in Gambling Decisions. *Journal of Experimental Psychology*, 89, 46-55.
- Lichtenstein, S., Slovic, P., Fischhoff, B., Layman, M. & Combs, B. (1978). Judged frequency of lethal events. *Journal of Experimental Psychology: Human Learning and Memory*, 4, 551-578.
- Lieberei, W. (1995). Handlungs- und Beanspruchungsregulation bei komplexen Arbeitstätigkeiten: Explorative Studie im Rahmen der arbeitspsychologischen Trainingsforschung am Beispiel der Fehlersuche bei auszubildenden Industriemechanikern. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Lienert, G. A. (1969). *Testaufbau und Testanalyse* (3. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lindstädt, H. (1999). Verhalten von Personal bei Informationsüberlastung. In: H. Kossbiel (Hrsg.), *Modellgestützte Personalentscheidungen 3*, S. 103-124. München: Rainer Hampp-Verlag.
- Llewellyn, D. (1999). *The Economic Rationale for Financial Regulation*, Occasional Paper Series 1. London: Financial Services Authority.
- Lo, V. (2003). Wissensbasierte Netzwerke im Finanzsektor. Das Beispiel des Mergers & Acquisitions-Geschäfts (Diss.). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Loader, D. (2004). *Clearing, settlement and custody* (2nd ed.). Oxford: Elsevier.

- Löffler, G. (1998). Der Beitrag von Finanzanalysten zur Informationsverarbeitung: Eine empirische Untersuchung für den deutschen Aktienmarkt. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Lomow, B. (1971). Entwicklungsstand und Perspektiven der Psychologie in der UdSSR unter dem Aspekt der Beschlüsse des XXIV. Parteitages der KPdSU. *Zeitschrift für Psychologie*, 179, 410-437.
- Lösler, T. (2003). Compliance im Wertpapierdienstleistungskonzern. Berlin: De Gruyter.
- Lüdecke, T. (1996). *Struktur und Qualität von Finanzmärkten*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Maas, P. & Weibler, J. (1990a). Anmerkungen zur Theorie des effizienten Marktes. In P. Maas & J. Weibler (Hrsg.), *Börse und Psychologie* (S. 203-212). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Maas, P. & Weibler, J. (1990b). Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitungsprozesse an der Börse. In P. Maas & J. Weibler (Hrsg.), *Börse und Psychologie* (S. 72-101). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Mahnkopf, B. (1990). Betriebliche Weiterbildung. Zwischen Effizienzorientierung und Gleichheitspostulat. *Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis*, 41 (1), 70-96.
- Malkiel, B. G., Taylor, P. A., Mei, J. & Yang, R. (2008). Von der Wall Street zur Chinesischen Mauer. Wie Anleger von Chinas Boom profitieren können. München: Finanzbuch Verlag.
- March, J. G. (2009). *A Primer on Decision Making: How Decisions Happen*. New York: The Free Press.
- Marcus, B. (2004). Instrumente der Arbeits- und Organisationspsychologie – Rezension der 2. Auflage des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) von R. Hossiep und M. Paschen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48(2), 79-86.
- Marcus, B. (2011). *Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Matern, B. (1980). Lern- und arbeitspsychologische Voraussetzungen einer Trainingsmethodengestaltung. *Berufsbildung*, 5, 236-238.
- Matern, B. (1983). *Psychologische Arbeitsanalyse, Lehrtext 3, Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie*. Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaft.

- Mattmüller, R. (2006). *Integrativ-Prozessuales Marketing – Eine Einführung* (3. Auflage). Wiesbaden: Gabler.
- Maxwell, J. A. (1992). Understanding and Validity in Qualitative Research. *Harvard Educational Review*, 62(3), 279-300.
- Mayo, E. (1933). *Human problems of industrial Civilisation*. New York: Macmillan.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung – Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (5. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- McCormick, R. (1994). *The Facilitation of Healing for the First Nations People of British Columbia*. Unpublished Doctoral Dissertation. Vancouver, British Columbia, Canada: University of British Columbia.
- McCormick, E.J. & Tiffin, J. (1974). *Industrial psychology* (6. Aufl.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Meehan, E. J. (1997). *Praxis des wissenschaftlichen Denkens. Ein Arbeitsbuch für Studierende*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 35-60.
- Mestel, R. (2008). *Handelsvolumen auf Aktienmärkten: Univariate Analysen und kontemporäre Rendite-Mengen-Beziehungen (Habil.)*. Wiesbaden: Gabler.
- Michael, C. & Abraham, N. (2009). *Berufs- und Karriereplaner Banken 2009*. Wiesbaden: Gabler.
- Miller, N. E. (1947). *Psychological research on pilot training*. Washington: U.S. Government Printing Office. *AAF Aviat. Psychol. Program. Res. Rep.* No. 8.
- Miller, G. A., Galanter, E. & Pribram, K. H. (1973). *Strategien des Handelns. Pläne und Strukturen des Verhaltens*. Stuttgart: Klett-Kotta.
- Morley, J. G. (2003). *Meaningful Engagement in RCMP Workplace: What Helps and Hinders*. Unpublished Doctoral Dissertation. Vancouver, British Columbia, Canada: University of British Columbia.
- Moser, K., Preising, K., Göritz, A. S. & Paul, K. (2002). *Steigende Informationsflut am Arbeitsplatz: Belastungsgünstiger Umgang mit elektronischen Medien (E-Mail, Internet)*. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Fb 997). Dortmund u.a.: Wirtschaftsverlag NW.
- Nerdinger, F. W. (2003). *Grundlagen des Verhaltens in Organisationen*. Stuttgart: Kohlhammer.

- Nisbett, R. E., Borgida, E., Crandall, R. & Reed, H. (1982). Popular induction: Information is not necessarily informative. In: D. Kahnemann, P. Slovic & A. Tversky (Hrsg.), *Judgment under uncertainty: Heuristics and biases*. (S. 101-116). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Nisbett, R. E. & Wilson, T. D. (1977). Telling More Than We Can Know: Verbal Reports on Mental Processes. *Psychological Review*, 84(3), 231-259.
- Novotny, H. B. (1993). *A Critical Incidents Study of Differentiation*. Unpublished Master's Thesis. Vancouver, British Columbia, Canada: University of British Columbia.
- Oberdörster, T. (2009). *Finanzberichterstattung und Prognosefehler von Finanzanalysten*. Wiesbaden: Gabler.
- Oberlechner, T. (2004). *The Psychology of the Foreign Exchange Market*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Obst & Hintner (2000). *Geld-, Bank- und Börsenwesen* (40. Aufl., Hrsg. von J. von Hagen und J. H. von Stein). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Oehler, A. (1992). „Anomalien“, „Irrationalitäten“ oder „Biases“ der Erwartungsnutzentheorie und ihre Relevanz für Finanzmärkte. *Zeitschrift für Bankrecht und Bankwirtschaft*, 4, 97-124.
- Oehler, A. (2004). Anlegerschutz in einem markt- und intermediärbasierten System – Eine Analyse im Lichte der Neuen Institutionenökonomik, der Theorie der Finanzintermediation und der Behavioral Economics & Finance. *BAFIFO – Bank- und Finanzwirtschaftliche Forschung* (28), Diskussionsbeiträge des Lehrstuhls für BWL, insbes. Finanzwirtschaft, Universität Bamberg.
- Oehler, A. (2006). Zur Makrostruktur von Finanzmärkten. In: W. Kürsten & B. Nietert (Hrsg.), *Kapitalmarkt, Unternehmensfinanzierung und rationale Entscheidungen – Festschrift für Jochen Wilhelm* (S. 75-91). Berlin: Springer.
- Oesterreich, R. & Volpert, W. (1987). Handlungstheoretisch orientierte Arbeitsanalyse. In: U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie – Arbeitspsychologie* (D/III/I, S. 43-73). Göttingen: Hogrefe.
- Oschanin, D. A. (1976). Dynamisches operatives Abbild und konzeptuelles Modell. *Probleme und Ergebnisse der Psychologie*, 59, 37-48.
- Paulsen, W. (1994). *Internationalisierung und Technisierung der Finanzmärkte*. Stuttgart: Deutscher Sparkassenverlag.
- Pawelka, B. S. (2003). *Investment-Banking-Strategien deutscher Banken* (Diss.). Wiesbaden: Gabler.

- Pawlow, I. P. (1972). *Die bedingten Reflexe* (Neuaufgabe mit einer Auswahl aus dem Gesamtwerk, besorgt von G. Baader). München: Kindler.
- Payne, J. W., Bettman, J. R. & Johnson, E. J. (1993). *The adaptive decision maker*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Pearlman, K. & Barney, M. F. (2000). Selection for a changing workplace. In: J. Hehoe (Hrsg.), *Managing Selection in Changing Organizations* (S. 3-72). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Picot, A., Bortenlänger, C. & Röhr, H. (1996). Börsen im Wandel – Der Einfluss von Informationstechnologie und Wettbewerb auf die Organisation von Wertpapiermärkten. Frankfurt a. M.: Fritz Knapp.
- Putz-Osterloh, W. (1981). Über die Beziehung zwischen Testintelligenz und Problemlöseerfolg. *Zeitschrift für Psychologie*, 189, 79-100.
- Raab, G. & Unger, F. (2005). *Marktpsychologie – Grundlagen und Anwendung* (2. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Rajan, R. G. (2005). *Has Financial Development Made the World Riskier?* <http://www.kc.frb.org/PUBLICAT/SYMPOS/2005/PDF/Rajan.paper.0907.pdf>, Stand: 03.03.2010.
- Rau, M. (2004). Directors' Dealings am deutschen Aktienmarkt. Empirische Analyse meldepflichtiger Wertpapiergeschäfte (Diss.). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Reimann, G. (2004). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In: K. Westhoff, L. J. Hellfrisch, L. F. Hornke, K. D. Kubinger, F. Lang, H. Moosbrugger, A. Püschel & G. Reimann (Hrsg.), *Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430* (S. 105-120). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Repke, H. (2007). Die Rolle von Finanzanalysten in Investmentbanken unter Berücksichtigung von Interessenkonflikten – Erörterung der finanztheoretischen, rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen in Deutschland vor und nach dem Einbruch der Aktienmärkte im Jahr 2000. Diss., Universität Cottbus.
- Richter, R. & Furubotn, E. G. (2003). *Neue Institutionenökonomik: Eine Einführung und kritische Würdigung* (3. Aufl.). Tübingen: Mohr Siebeck.
- Rinker, M. (2003). Vertragsabschluss im börslichen elektronischen Handelssystem. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

- Ronan, W. W. & Latham, G. P. (1974). The Reliability and Validity of the Critical Incident Technique: A Closer Look. *Studies in Personnel Psychology*, 6(1), 53-64.
- Rosenstiel, L. v. (2001). Die Bedeutung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 15-42). Göttingen: Hogrefe.
- Rosenstiel, L. v. (2007). Grundlagen der Organisationspsychologie – Basiswissen und Anwendungshinweise. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in attribution processes. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in Experimental Psychology* (Band 10, S. 173-220). New York: Academic Press.
- Rothovius, T. (2005). Front running in stock market. In: E. K. Laitinen & T. Laitinen (Hrsg.) *Contributions to accounting, finance, and management science. Essays in Honour of Professor Timo Salmi* (S. 355-372). University of Vaasa.
- Rude, D. (2000). *The Fallacy of Affirming the Consequent: The Logic Error that Divides Us*. Paper presented to The Society for Judgment and Decision Making Annual Conference, New Orleans.
- Rudow, B. (2004). *Das gesunde Unternehmen*. München: Oldenbourg.
- Rühle, A. (2008). „Ich war der einzige Händler der Welt, der sich selbst kontrollierte“. In: *Süddeutsche Zeitung*, (54/2008), 30.
- Rühmann, H. & Bupp, H. (2010). Grundsätze ergonomischer Arbeitsplatz- und Betriebsmittelgestaltung. In: U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie – Arbeitspsychologie* (D/III/1, S. 521-580). Göttingen: Hogrefe.
- Sarges, W. & Wottawa, H. (2001) Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren. Lengerich: Pabst.
- Schaub, H. (1993). *Modellierung der Handlungsorganisation*. Bern, Göttingen: Huber.
- Scheufele, B. & Haas, A. (2008). Medien und Aktien – theoretische und empirische Modellierung der Rolle der Berichterstattung für das Börsengeschehen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schindler, R. (1975). Zur Herausbildung von Störungsidentifikationsalgorithmen in Abhängigkeit von der Unterweisungsmethode. *4. Kongress der Gesellschaft für Psychologie der DDR*. Leipzig: GPsDDR.
- Schmid, U. (2006). Computermodelle des Denkens und Problemlösens. In: J. Funke (Hrsg.), *Denken und Problemlösen – Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich C, Serie II, Band 8*. (S. 483-547). Göttingen: Hogrefe.

- Schmidt, H. & Schleef, M. (2000). Interessenkonflikte bei der Orderausführung, Transaktionskosten und Transaktions-Controlling. Ergebnisse einer Befragung deutscher institutioneller Anleger. Diskussionspapier, Universität Hamburg.
- Schmidt, H. & Schleef, M. (2001). Schlägt sich die Prinzipal-Agent-Beziehung zwischen Anlageinstitution und Bank in überhöhten Transaktionskosten nieder? Eine empirische Untersuchung interessewährend erteilter Aufträge. *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 53, 663-689.
- Schneewind, K. A. & Graf, J. (1998). Der 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test. Revidierte Fassung (16 PF-R). Bern: Huber.
- Schneider, R. (1995). *Die Sprache des Geldes*. Göttingen: Steidl-Verlag.
- Schuler, H. (1991). *Beurteilung und Förderung beruflicher Leistung*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (1997). Personalauswahl, Eignungsdiagnostik und Assessment Center. In: H. Luczak & W. Volpert (Hrsg.), *Handbuch Arbeitswissenschaft* (S. 968-973). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schuler, H. (2000). *Psychologische Personalauswahl* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2002). *Das Einstellungsinerview*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2006). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl., S. 45-68). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2009). Arbeits- und Organisationspsychologie: Berufseignungsdiagnostik und Personalauswahl. In G. Krampen (Hrsg.), *Psychologie – Experten als Zeitzeugen* (S. 180-194). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Funke, U. (1995). Diagnose beruflicher Eignung und Leistung. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (2. Aufl., S. 235-283). Bern: Huber.
- Schuler, H. & Höft, S. (2006). Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl., S. 101-144). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Höft, S. (2007). Diagnose beruflicher Eignung und Leistung. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (4. Aufl., S. 289-343.). Bern: Huber.
- Schuler, H. & Prochaska, M. (2001). *Leistungsmotivationsinventar*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H.; Stehle, W. & Bentson, C. (1992). *Assessment Center als Methode der Personalentwicklung. Beiträge zur Organisationspsychologie, Band 3* (2. Aufl.) Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.

- Schumacher, R. M. & Czerwinski, M. P. (1992). Mental models and the acquisition of expert knowledge. In: R. R. Hoffman (Hrsg.), *The psychology of expertise* (S. 61-79). New York: Springer.
- Schüpbach, H. & Zölch, M. (2007). Analyse und Bewertung von Arbeitssystemen und Arbeitstätigkeiten. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (4. Aufl., S. 197-220). Bern: Huber.
- Schwager, J. D. (2003). *Stock Market Wizards – Interviews with America's Top Stock Traders*. (2. Aufl.) New York: Collins.
- Schwarz, C. (2006). *Derivative Finanzierungsinstrumente und hedge accounting – Bilanzierung nach HGB und IAS 39*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Schwarz, N. (1990). Feelings as information: Informational and motivational functions of affective states. In E. T. Higgins & R. Sorrentino (Hrsg.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (Vol. 2, S. 527-561). New York: Guilford.
- Schwarz, N. & Bohner, G. (1990). Stimmungseinflüsse auf Denken und Entscheiden. In P. Maas & J. Weibler (Hrsg.), *Börse und Psychologie* (S. 162-189). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Schwarzer, R. (2000). *Streß, Angst und Handlungsregulation*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Scott, D. L. (2000). *Wall Street Wörterbuch: Börsenlexikon von A bis Z für den Investor von heute – englisch-deutsch – deutsch-englisch* (2. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2008). *Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie*. München: Pearson Studium.
- Segberg, M. (2007). Die Ware Nachricht: Wie Nachrichtenagenturen ticken. Konstanz: UVK.
- Serwe, S. & Frings, C. (2006). Who will win Wimbledon? The recognition heuristic in predicting sports events. *Journal of Behavioral Decision Making*, 19 (4), 321-332.
- Simon, H. A. (1990). Invariants of human behavior. *Annual Review of Psychology*, 41, 1-19.
- Slovic, P., Griffin, D. & Tversky, A. (1990). Compatibility effects in Judgement and Choice. In: R. Hogarth (Hrsg.), *Insights in Decision Making: A Tribute to Hillel J. Einhorn* (S. 5-27). Chicago: The University of Chicago Press.
- Sonntag, K., Heun, D. & Benedix, J. (1987). Tätigkeitsanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung und Trainingsgestaltung: Das qualifikationsbezogene Teilverfahren des TAI. In: K. Sonntag (Hrsg.), *Arbeitsanalyse und Technikentwicklung – Beiträge über Einsatzmöglichkeiten arbeitsanalytischer Verfahren bei technisch-organisatorischen Änderungen* (S. 89-108). Köln: Bachem.

- Sonntag, K. & Schaper, N. (2006). Wissensorientierte Verfahren der Personalentwicklung. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl., S. 255-277). Göttingen: Hogrefe.
- Spann, M. (2002). *Virtuelle Börsen als Instrument zur Marktforschung* (Diss.). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Specht, E. (2004). Aktuelle Persönlichkeitsfragebögen und ihre Beziehung zu Kriterien des Berufserfolgs - Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) und das NEO-Persönlichkeitsinventar (revidierte Form, NEO-PI-R). Univ. Bielefeld: Dipl.-Arb.
- Spero, J. E. & Hart, J. A. (2009). *The politics of international economic relations*. Boston: Cengage Learning Services.
- Spinner, H. F. (1998). Die Architektur der Informationsgesellschaft – Entwurf eines wissensorientierten Gesamtkonzepts. Bodenheim: Philo.
- Spremann, K. (2008). *Portfoliomanagement* (4. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Steinke, I. (1999). Kriterien qualitativer Forschung – Ansätze zur Bewertung qualitativ-empirischer Sozialforschung. Weinheim u.a.: Juventa.
- Sternberger-Frey, B. (2008). *Vermögensentwicklung privater Haushalte – Verluste durch systematische Fehlentwicklungen und Falschberatung?* Studie im Auftrag des Verbraucherzentrale Bundesverbands e.V., http://www.vzbv.de/mediapics/studie_vermoegensentwicklung_privater_haushalte_16_12_2008.pdf, Stand: 01.03.2010.
- Steyer, A. B. (2005a). Die Wertpapierbörse – Geschichte, Aufbau, Struktur. In *Vorbereitungslehrgang zur Börsenhändlerprüfung*. Frankfurt a.M.: WM Seminare.
- Steyer, A. B. (2005b). Grundlagen des Börsenhandels – Überblick und Einführung. In *Vorbereitungslehrgang zur Börsenhändlerprüfung*. Frankfurt a.M.: WM Seminare.
- Stocker, F. (2009). *Zahltag – Finanz- und Wirtschaftskrise und ökonomische Prinzipien*. Wien: Facultas.wuw Universitätsverlag.
- Stowell, D. (2010). *An Introduction to Investment Banks, Hedge Funds & Private Equity. The New Paradigm*. London: Elsevier.
- Stubenrath, M. (2001). Kommunikation auf internationalen Kapitalmärkten: Eine informationsökonomische Analyse unter besonderer Berücksichtigung international heterogener Jahresabschlüsse. Lohmar: Josef Eul.
- Taylor, F. W. (1911). *Principles of scientific management*. New York: Harper & Row.
- Taylor, S. E. (1991). Asymmetrical effects of positive and negative events: the mobilization-minimization hypothesis. *Psychological Bulletin*, 110(1), 67-85.

- Taylor, F. W. (1995). *Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung*. Repr. der autorisierten Ausg. München, Oldenbourg, 1913. Neu Hrsg. und eingel. von W. Bungard. Weinheim: Beltz.
- Tett, R. P., Jackson, D. N. & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Thiele, T. (2009). *Risikoverhalten von Investmentfondsmanagern*. Wiesbaden: Gabler.
- Thom, N. (1992). Personalentwicklung und Personalentwicklungsplanung. In: E. Gaugler & W. Weber (Hrsg.), *Handwörterbuch des Personalwesens* (2. Aufl., S. 1676-1690). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Tomson Reuters (2009). *REUTERS 3000 XTRA – FOR TRADING PROFESSIONALS* (Brochure No. 48000192). Eigenverlag.
- Treier, M. (2009). *Personalpsychologie im Unternehmen*. München: Oldenbourg.
- Triebe, J. (1980). Psychoregulativ akzentuierte Trainingsverfahren: Ein Versuch zur Erfassung mental vergegenwärtigter Leistungen. In: W. Hacker & H. Raum (Hrsg.), *Optimierung von kognitiven Arbeitsanforderungen* (Schriften zur Arbeitspsychologie, Nr. 32, S. 242-247). Bern: Huber.
- Tröger, N. H. (2003). *Mergers & Acquisitions im deutschen Bankensektor. Eine Analyse der Bestimmungsfaktoren* (Diss.). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Tversky, A. & Kahnemann, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and propability. *Cognitive Psychology*, 42, 207-232.
- Tversky, A. & Kahnemann, D. (1974). Judgement under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185, 1124-1131.
- Tversky, A., Slovic, P. & Kahnemann, D. (1990). The Causes of Preference Reversal. *American Economic Review*, 80, 204-217.
- Udris, I. (1981). Redefinition als Problem der Arbeitsanalyse. In F. Frei & E. Ulich (Hrsg.), *Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse* (S. 283-302). Bern: Huber.
- Udris, I. & Ulich, E. (1987). Organisations- und Technikgestaltung: Prozeß- und partizipationsorientierte Arbeitsanalysen. In: K. Sonntag (Hrsg.), *Arbeitsanalyse und Technikentwicklung – Beiträge über Einsatzmöglichkeiten arbeitsanalytischer Verfahren bei technisch-organisatorischen Änderungen* (S. 69-85). Köln: Wirtschaftsverlag Bachem.
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie* (6. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Ulich, E. & Frei, F. (1980). Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung und Qualifizierungsprobleme. In: W. Volpert (Hrsg.), *Beiträge zur Psychologischen Handlungstheorie* (S. 71-86). Bern: Huber.

- Unsöld, I. H. (2010). Die Bildung von Inferenzen bei der kognitiven Textverarbeitung medialer Texte. Eine Untersuchung an Kindern und Erwachsenen. Hamburg: Kovač.
- Vahrenkamp, R. (1977). Frederick Winslow Taylor – Ein Denker zwischen Manufaktur und Großindustrie. Eine Einführung. In: W. Volpert & R. Vahrenkamp (Hrsg.), *Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung* (S. LII-IXC). Weinheim: Beltz.
- Vittner, T. (2009). *Mein Arbeitsplatz*. <http://www.tradingredaktion.at/fachwissen/mein-arbeitsplatz>, Stand: 15.03.2010.
- Volpert, W. (1987). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In: U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Arbeitspsychologie – Enzyklopädie der Psychologie* (D/III/1, S. 1-42). Göttingen: Hogrefe.
- Walliser, B. (1995). Sponsoring: Bedeutung, Wirkung und Kontrollmöglichkeiten. Wiesbaden: Gabler.
- Walter, I. (2005). Conflicts of Interest and Market Discipline among Financial Services Firms. In: M. Frenkel, U. Hommel & M. Rudolf (Hrsg.), *Risk Management: Challenge and Opportunity* (2. Aufl., S. 25-31). Berlin: Springer.
- Walter, L. O. (2009). Derivatisierung, Computerisierung und Wettbewerb: Die Entwicklung der Deutschen Terminbörse DTB/Eurex zwischen 1990 und 2001 im Kontext der europäischen Terminbörsen. Wiesbaden: Gabler
- Walter, R. (1992). Geld- und Wechselbörsen vom Spätmittelalter bis zur Mitte des 17. Jahrhunderts. In: H. Pohl (Hrsg.), *Deutsche Börsengeschichte* (S. 15-76). Frankfurt am Main: Knapp.
- Weber, A. (2010). *Umsetzung der G-20-Agenda für das Finanzsystem: Wo stehen wir?* Rede bei der International Chamber of Commerce (ICC) am 18.05.2010 in Berlin.
- Wehlau, D. (2009). Lobbyismus und Rentenreform: Der Einfluss der Finanzdienstleistungsbranche auf die Teil-Privatisierung der Alterssicherung. Berlin: Springer.
- Weiss, J. W. (2008). Business Ethics – A Stakeholder and Issues Management Approach. Mason: South-Western Cengage Learning.
- White, F. M. & Locke, E. A. (1981). Perceived Determinants of High and Low Productivity in Three Occupational Groups: A Critical Incident Study. *Journal of Management Studies*, 18(4), 375-387.
- Wieland-Eckelmann, R. (1992). Kognition, Emotion und psychische Beanspruchung. Theoretische und empirische Studien zu informationsverarbeitenden Tätigkeiten. Göttingen: Hogrefe.

- Wiendieck, G. (1990). Börse als vernachlässigter Bereich der Wirtschaftspsychologie. In P. Maas & J. Weibler (Hrsg.), *Börse und Psychologie – Plädoyer für eine neue Perspektive* (S. 38-71). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Wilhelm, J. (2009). *Kapitalgesellschaftsrecht* (3. Auflage). Berlin: De Gruyter.
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications – A Study in the Economics of Internal Organization*. New York: The Free Press.
- Williamson, O. E. (1990). *Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Winroth, K. (2002). Business on Their Minds – How Experts in Investment Banks Organise Their Work. *GRI rapport, 2002:3*, 1-40.
- Wirtz, B. W. (2006). *Handbuch Mergers & Acquisitions Management*. Wiesbaden: Gabler.
- Woolsey, L. K. (1986). The Critical Incident Technique: An Innovative Qualitative Method of Research. *Canadian Journal of Counselling*, 20(4), 242-254.
- Wüst, K. (2006). *Finanzmathematik: Vom klassischen Sparbuch zum modernen Zinsderivat*. Wiesbaden: Gabler.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In: H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie. Grundlagen und Personalpsychologie – Enzyklopädie der Psychologie* (D/III/3, S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.
- Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) (2007). Verzeichnis Testverfahren. BIP. Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. Hossiep, R. & Paschen, M. (1998). *Testrezensionen* (14. Aufl.). Trier: ZPID.
- Ziegler, B. (2002). Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). In U. P. Kanning & H. Holling (Hrsg.), *Handbuch personaldiagnostischer Instrumente* (S. 337-342). Göttingen: Hogrefe.
- Zimbardo, P. G. & Gerrig, R. J. (2008). *Psychologie* (18. Aufl.). München: Pearson.
- Zitzewitz, E. (2006). *Retail Securities Regulation in the Aftermath of the Bubble*, Working Paper, Stanford University.

Gesetzestexte und Ordnungen in ihrer jeweils aktuellen Fassung:

BGB	-	Bürgerliches Gesetzbuch
FFG	-	Finanzmarktförderungsgesetz
WpHG	-	Wertpapierhandelsgesetz

9 Anhang

9.1 Aushang Tradersuche	212
9.2 Interviewleitfaden (CIT)	213
9.3 BIP-Fragebogen Teil A (Theoriebasierte Skalenauswahl)	217
9.4 BIP-Fragebogen Teil B (Empiriebasierte Skalenauswahl)	221
9.5 Angewandte Codierregeln bei der Interviewauswertung	223
9.6 Kategorienschema „Positive Critical Incidents“ (CI=111)	225
9.7 Kategorienschema „Negative Critical Incidents“ (CI=107).....	230
9.8 Mappingtabelle „Positive Critical Incidents“ vs. Personen- und Umweltmerkmale	234
9.9 Mappingtabelle „Negative Critical Incidents“ vs. Personen- und Umweltmerkmale	238

9.1 Aushang Tradersuche



UNIVERSITÄT ROSTOCK

Prof. Dr. Friedemann W. Nerdinger

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl ABWL:
Wirtschafts- und
Organisationspsychologie

Wertpapierhändler/-innen als Interviewpartner für arbeitswissenschaftliche Studie an der Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie, gesucht

Der Beruf des Wertpapierhändlers (Traders) steht im Mittelpunkt einer aktuellen arbeitswissenschaftlichen Studie am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie der Universität Rostock. Für den empirischen Teil dieser Studie ist eine Befragung von Wertpapierhändlern vorgesehen. Diese Befragung verfolgt den Zweck, aus arbeitswissenschaftlicher Sicht neue Erkenntnisse über einen Beruf zu generieren, der vor allem durch die Verarbeitung von komplexen und dynamischen Informationen gekennzeichnet ist. Die Aussagen von Stelleninhabern sollen helfen, ein arbeitswissenschaftlich fundiertes Berufsbild zu erstellen sowie die spezifischen Anforderungen an Eignung und Qualifikation in einem Anforderungsprofil zu vereinen.

Vor diesem Hintergrund werden Wertpapierhändler/-innen aus verschiedenen Bereichen gesucht, die bis Ende April 2007 für ein persönliches Interview mit einer Dauer von ca. 45 Minuten zur Verfügung stehen. Sollten Sie sich dazu bereit erklären, dieses Forschungsprojekt durch Ihre Teilnahme aktiv zu unterstützen, würden Sie gesondert kontaktiert werden zwecks Vereinbarung eines Ihnen passenden Interviewtermins Anfang kommenden Jahres.

Die Interviews werden aufgezeichnet sowie anschließend anonymisiert und verschriftlicht. Sämtliche erhobene Daten werden streng vertraulich behandelt, sind datenschutzrechtlich geschützt und fließen ausschließlich anonymisiert in die Ergebnisauswertung ein. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass keine Weitergabe personengebundener Daten an andere Personen, Einrichtungen oder Institutionen erfolgt.

Für Rückfragen steht Ihnen Herr Dipl.-Kfm. Stephan Handy unter der Rufnummer 0176/XXXXXX sowie unter stephan.handy@XXXXXX gern zur Verfügung.

Rostock, im November 2006

Prof. Dr. F. Nerdinger

Dipl.-Kfm. S. Handy

9.2 Interviewleitfaden (CIT)

Einstieg:

- Begrüßung
- Vorstellung
- Erläuterung des Interviewzwecks
- Zusicherung der Vertraulichkeit
- Erläuterung des Ablaufs
- Einholen der Zustimmung für die Interviewaufzeichnung

Einleitung:

Denken Sie bitte zurück an in letzter Zeit bei Ihrer Arbeit als Wertpapierhändler/-in gesammelte Erfahrungen und Erlebnisse. Mich interessieren dabei insbesondere die Situationen, die Sie als besonderen Erfolg bzw. als besonderen Misserfolg bei der Verrichtung Ihrer Arbeit erlebt haben. Also ganz bestimmte Ereignisse, Situationen, Begebenheiten, die sich in besonders positiver bzw. negativer Weise auf das Gelingen Ihrer Arbeit als Wertpapierhändler/-in ausgewirkt haben.

Ich werde Ihnen zu diesen besonderen Situationen eine Reihe von weiteren Fragen stellen. Fragen, die mit den näheren Umständen dieser Situation zu tun haben. Es geht mir um die Details, darum, was genau passiert ist.

Deshalb bitte ich Sie, konzentriert nachzudenken. Die Situation nochmals vor Ihrem inneren Auge Revue passieren zu lassen und die Fragen so detailliert wie möglich zu beantworten.

Falls ich Ihnen im Laufe des Gespräches nicht mehr folgen kann oder ein bestimmter Fachbegriff bzw. Zusammenhang unklar geblieben ist, werde ich kurz unterbrechen und klärende Zwischenfragen stellen.

Lassen Sie uns nun mit dem Interview beginnen. Ich schalte das Aufzeichnungsgerät jetzt ein.

- *Mikrofon eingeschaltet?*
- *Mini-Disc-Recorder eingeschaltet?*
- *Aufnahmesperre bei MD draußen?*
- *Zusatzbatteriepack dran?*
- *Equalizer-Pegel sichtbar?*
- *Startzeit notiert? (1 MD max. 80min.)*

Effective Incident Report (Ziel: 1-2 positive kritische Ereignisse)

Bitte schildern Sie jetzt eine Begebenheit, die Sie als besonderen Erfolg für das Gelingen Ihrer Tätigkeit im Wertpapierhandel einschätzen.

(Haben Sie etwas getan, was Sie hinsichtlich der Verrichtung Ihrer Arbeit als besonders erfolgreich bzw. gelungen bezeichnen würden?)

1. Um was genau ging es in dieser Situation?
(Schildern Sie bitte so detailliert wie möglich deren Verlauf.)
2. Wie kam es zu dieser Situation?
3. Was war Ihre Aufgabe (Ihre Rolle, Ihr Ziel) in dieser Situation?
4. Was genau haben Sie bzw. die betreffenden Personen gemacht?
5. Welche Gedanken gingen Ihnen dabei durch den Kopf?
6. Inwiefern hat es sich dabei um ein außergewöhnlich erfolgreiches Verhalten gehandelt?
7. Was, glauben Sie, war die Ursache dieses Verhaltens?
8. Welche besonderen Details dieser Situation empfanden Sie als besonders erfolgreich bzw. konstruktiv?
9. Was haben Sie aus dieser Begebenheit gelernt?
10. Warum haben Sie sich gerade zur Schilderung dieser Situation entschlossen?
11. Welche konkreten Anforderungen an einen Trader sehen Sie vor dem Hintergrund der soeben geschilderten Situation?
12. Wie schätzen Sie diese genannten Anforderungen im Hinblick auf Ihre Arbeit ein? Sind dies eher typische oder eher untypische Anforderungen im Hinblick auf Ihre alltägliche Arbeit als Trader?
13. Lassen Sie mich Ihre Schilderung nochmals mit eigenen Worten zusammenfassen. Bitte korrigieren Sie mich, falls ich etwas nicht korrekt wiedergegeben habe.
14. Fällt Ihnen noch eine positive Begebenheit ein?
[Wenn ja, dann wieder oben anfangen mit Frage 1.]

Ineffective Incident Report (*Ziel: 1-2 negative kritische Ereignisse*)

Bitte schildern Sie jetzt eine Begebenheit, die Sie als klaren Misserfolg hinsichtlich Ihrer Tätigkeit im Wertpapierhandel einschätzen.

(Haben Sie getan, was Sie hinsichtlich der Verrichtung Ihrer Arbeit als einen Misserfolg, also als besonders uneffektiv bzw. misslungen bezeichnen würden?)

1. Um was genau ging es in dieser Situation?
(Schildern Sie bitte so detailliert wie möglich deren Verlauf. / Was für ein Problem tauchte auf?)
2. Wie kam es zu dieser Situation?
3. Was war Ihre Aufgabe (Ihre Rolle, Ihr Ziel) in dieser Situation?
4. Was genau haben Sie bzw. die betreffenden Personen gemacht?
5. Welche Gedanken gingen Ihnen dabei durch den Kopf?
6. Inwiefern hat es sich dabei um ein besonders nicht erfolgreiches Verhalten gehandelt?
7. Was, glauben Sie, war die Ursache dieses Verhaltens?
(War es abzusehen, dass sich diese Situation so entwickeln würde?)
8. Welche besonderen Details dieser Situation empfanden Sie als besonders hinderlich bzw. destruktiv?
9. Was haben Sie aus dieser Begebenheit gelernt?
10. Warum haben Sie sich gerade zur Schilderung dieser Situation entschlossen?
11. Welche konkreten Anforderungen an einen Trader sehen Sie vor dem Hintergrund der soeben geschilderten Situation?
12. Wie schätzen Sie diese genannten Anforderungen im Hinblick auf Ihre Arbeit ein?
Sind dies eher typische oder eher untypische Anforderungen im Hinblick auf Ihre alltägliche Arbeit als Trader?
13. *Welche weiteren Anforderungen, die Sie darüber hinaus als typisch für Ihren Beruf ansehen, können Sie benennen?*
14. Lassen Sie mich Ihre Schilderung nochmals mit eigenen Worten zusammenfassen.
Bitte korrigieren Sie mich, falls ich etwas nicht korrekt wiedergegeben habe.
15. Fällt Ihnen noch eine negative Begebenheit ein? [*Ja – dann wieder oben anfangen mit Frage 1.*]

Abschluss:

- Interview für beendet erklären
- Aufnahmegerät abschalten
- der Interviewpartnerin / dem Interviewpartner die Möglichkeit geben, selbst Fragen zu stellen
- Fragebogen – einleitende Worte, Fragebogen aushändigen und ausfüllen lassen
- ausdrücklich für die Teilnahme danken
- Fragen, ob Interviewpartner 1-2 weitere Trader benennen kann, die evtl. für eine Befragung zur Verfügung stehen würden
- Einverständnis und E-Mail-Adresse erbitten für eine eventuelle Zweitbefragung per E-mail
- Verabschiedung

9.3 BIP-Fragebogen Teil A (Theoriebasierte Skalenauswahl)

UNIVERSITÄT ROSTOCK



Dieser Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie der Universität Rostock erstellt. Er enthält Fragen, die sich ausschließlich auf Ihre Arbeit als Wertpapierhändler/-in beziehen. Bitte überlegen Sie bei jeder Aussage, in welchem Maße diese auf Sie zutrifft und entscheiden Sie sich dann durch Ankreuzen. Wenn eine Aussage überhaupt nicht auf Sie zutrifft, dann kreuzen Sie bitte das ganz rechte, äußere Feld an („trifft überhaupt nicht zu“). Sollten Sie jedoch den Eindruck haben, dass eine Aussage völlig auf Sie zutrifft, bitte ich Sie, das ganz linke, äußere Feld („trifft voll zu“) anzukreuzen. Wenn Sie der Ansicht sind, dass eine Aussage weder „voll“ noch „überhaupt nicht“ auf Sie zutrifft, so entscheiden Sie sich bitte für einen Skalenwert zwischen den beiden Extremen. Stufen Sie bitte die Aussagen so ein, wie es für Sie persönlich am ehesten zutrifft. Es gibt keine richtigen und falschen Antworten.


Bei der Bearbeitung werden Sie möglicherweise den Eindruck gewinnen, dass einige Formulierungen inhaltlich sehr ähnlich sind. Bitte lassen Sie sich dadurch nicht irritieren und antworten Sie wie oben erläutert. Wenn Situationen beschrieben werden, die Sie noch nicht persönlich erlebt haben, dann schätzen Sie bitte ein, wie Sie sich in diesen wahrscheinlich verhalten würden. Am besten, Sie beantworten die Fragen zügig und ohne Unterbrechung.

1. Fragen zu Ihrer Arbeit


Im Folgenden finden Sie ganz unterschiedliche Aussagen zur Ihrer beruflichen Tätigkeit. Bitte entscheiden Sie bei jeder Aussage, in welchem Maße diese auf Sie zutrifft. Kreuzen Sie bitte das entsprechende Kästchen an und lassen dabei möglichst keine Aussage aus.

	trifft voll zu					trifft überhaupt nicht zu
Wenn ich auf fremde Personen treffe, finde ich ohne Schwierigkeiten ein Gesprächsthema.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich grübele nicht lange über persönliche Probleme nach.	⑥	⑤	④	③	②	①
Wenn ich extrem hart arbeiten muss, gerate ich bei zusätzlichen Schwierigkeiten aus dem Gleichgewicht.	⑥	⑤	④	③	②	①
Bevor ich mich Freizeitaktivitäten zuwende, erledige ich alle anstehenden Arbeiten.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich beschäftige mich lieber mit Aufgaben, bei denen ich abschätzen kann, was mich erwartet.	⑥	⑤	④	③	②	①
Meine Zeiteinteilung gelingt mir nicht so, dass ich meine Aufgaben rechtzeitig erledige.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich empfinde Unbehagen, wenn ich mit Menschen zusammen bin, die ich nicht gut kenne.	⑥	⑤	④	③	②	①
Wenn mir etwas nicht gelingt, stört mich das nach kurzer Zeit nicht mehr.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich bleibe gelassen, auch wenn vieles gleichzeitig auf mich einströmt.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich folge lieber spontanen Einfällen, anstatt systematisch zu planen.	⑥	⑤	④	③	②	①
Wenn sich die Schwerpunkte meiner Tätigkeit völlig verändern, kann ich mich problemlos darauf einstellen.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich zögere nicht mit der sofortigen Umsetzung von Entschlüssen.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich wäre froh, wenn es nicht zu meinen beruflichen Aufgaben gehörte, immer wieder neue Personen ansprechen zu müssen.	⑥	⑤	④	③	②	①
Wenn meine Arbeitsergebnisse nicht wie erhofft ausfallen, komme ich schnell darüber hinweg.	⑥	⑤	④	③	②	①
In arbeitsintensiven Phasen führt die Beanspruchung bei mir zu körperlichen Beschwerden.	⑥	⑤	④	③	②	①
Aufgaben, bei denen ich die Genauigkeit der Arbeit kontrollieren muss, kommen meinen Fähigkeiten entgegen.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich empfinde es als Herausforderung, wenn ich mit unvorhergesehenen Situationen konfrontiert werde.	⑥	⑤	④	③	②	①
Die sehr gründliche Analyse einer Aufgabe lähmt meine Handlungen.	⑥	⑤	④	③	②	①
Mit fremden Personen ins Gespräch zu kommen fällt mir vor allem dann leicht, wenn diese mich ansprechen	⑥	⑤	④	③	②	①
Auch wenn man mich unberechtigter Weise kritisiert, denke ich noch lange darüber nach.	⑥	⑤	④	③	②	①



						
	6	5	4	3	2	1
	trifft voll zu			trifft überhaupt nicht zu		
Ich verkrafte lang andauernde, hohe Belastungen besser als andere.	6	5	4	3	2	1
Es berührt mich kaum, wenn meine Kollegen größere Erfolge erzielen als ich.	6	5	4	3	2	1
Ich interessiere mich für Aufgaben, die viel Ausdauer und Sorgfalt verlangen.	6	5	4	3	2	1
Mir ist es lieb, wenn ich den Ablauf eines Tages genau planen kann.	6	5	4	3	2	1
Auch wenn ich an einer dringenden Sache arbeite, unterbreche ich gern, um zwischendurch etwas anderes zu tun.	6	5	4	3	2	1
Wenn ich jemanden kennen lerne, dauert es eine Weile, bis ich mich ihm gegenüber ungewohnt verhalte.	6	5	4	3	2	1
Wenn mir Fehler nachgewiesen werden, bin ich nur kurz betrübt.	6	5	4	3	2	1
Auch wenn ich sehr hart arbeiten muss, bleibe ich gelassen.	6	5	4	3	2	1
Ich beschäftige mich nicht gern mit Aufgaben, die große Präzision erfordern.	6	5	4	3	2	1
Mir liegt daran, dass meine Tätigkeiten auf einen klar definierten Aufgabenbereich beschränkt sind.	6	5	4	3	2	1
Wenn ich keine klaren Ziele vor Augen habe, passiert es mir gelegentlich, dass ich mit verzettelte.	6	5	4	3	2	1
Menschen, die schnell Kontakte knüpfen, irritieren mich.	6	5	4	3	2	1
Wenn mich Probleme belasten, bin ich manchmal ungenießbar.	6	5	4	3	2	1
Ich kann problemlos viele Stunden ohne Pause arbeiten.	6	5	4	3	2	1
Mit Personen, die alles hundertprozentig erledigen wollen, arbeite ich nicht gern zusammen.	6	5	4	3	2	1
Ich empfinde Unbehagen bei Aufgaben, die unklar definiert sind.	6	5	4	3	2	1
Wenn ich zu Hause arbeite, fällt es mir leicht, pünktlich anzufangen.	6	5	4	3	2	1
Ich brauche eine Weile, bis ich Bekanntschaften schließe.	6	5	4	3	2	1
Starke nervliche Belastungen können mich schon mal aus der Bahn werfen.	6	5	4	3	2	1
Ich fühle mich den Anforderungen, die an mich gestellt werden, manchmal nicht gewachsen.	6	5	4	3	2	1
Lieber gelte ich als unorganisiert, als dass man mir sagt, ich sei nicht kreativ.	6	5	4	3	2	1
Ich befasse mich gern mit Aufgaben, die schnelles Handeln verlangen.	6	5	4	3	2	1
Wenn viele Aufgaben gleichzeitig bearbeitet werden müssen, fällt es mir schwer, alles effektiv zu organisieren.	6	5	4	3	2	1
Ich nutze einen großen Teil meiner Freizeit, um Kontakte zu pflegen.	6	5	4	3	2	1
Wenn ich mir über wichtige Dinge Sorgen mache, ist mein Handeln manchmal blockiert.	6	5	4	3	2	1
Im Vergleich zu anderen kann ich mir ungewöhnlich viel abverlangen, ohne dass ich mich verausgaben muss.	6	5	4	3	2	1
Es ist mir sehr wichtig, zu den Besten zu gehören.	6	5	4	3	2	1
Ich nehme die Dinge ganz genau.	6	5	4	3	2	1
Ich rücke nur ungern von einem festen Tagesablauf ab.	6	5	4	3	2	1
Die Bearbeitung eines komplexen Problems steht manchmal wie ein Berg vor mir.	6	5	4	3	2	1
Ich bin kein besonders geselliger Mensch.	6	5	4	3	2	1
Ich fühle mich manchmal ziemlich entmutigt.	6	5	4	3	2	1
Wenn ich unter starkem Druck stehe, reagiere ich gereizt.	6	5	4	3	2	1



						
	trifft voll zu			trifft überhaupt nicht zu		
Der Aufwand, den man benötigt, um ein hundertprozentiges Ergebnis zu erreichen, lohnt sich meist nicht.	⑥	⑤	④	③	②	①
Es ist mir angenehm, wenn bei einer Tätigkeit die Anforderungen häufig wechseln.	⑥	⑤	④	③	②	①
Wenn ich etwas Unangenehmes zu erledigen habe, schiebe ich es am liebsten auf.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich gelte als ein zurückhaltender Mensch.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich sehe vieles weniger dramatisch als andere.	⑥	⑤	④	③	②	①
Bei gleichzeitigen Anforderungen durch mehrere Stellen werde ich nervös.	⑥	⑤	④	③	②	①
Mir liegt nicht viel daran, bessere Ergebnisse als andere zu erzielen.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich bin Perfektionist.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich möchte nach Möglichkeit keine Aufgaben übernehmen, bei denen sich mein Arbeitsumfeld ständig ändert.	⑥	⑤	④	③	②	①
Bevor ich eine schwierige Aufgabe in Angriff nehme, gehen mir oft noch viele andere Dinge durch den Kopf.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich nehme das Leben im allgemeinen leicht.	⑥	⑤	④	③	②	①
Wenn ich sehr viel zu tun habe, wirke ich auf andere gereizt.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich kann besser auf Menschen zugehen als viele andere.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich arbeite deutlich sorgfältiger als andere Personen.	⑥	⑤	④	③	②	①
Wenn das meiste vorhersehbar ist, verliert die berufliche Tätigkeit ihren Reiz.	⑥	⑤	④	③	②	①
Meine Sicherheit im Umgang mit Menschen ist größer als die vieler anderer.	⑥	⑤	④	③	②	①
Was ich mir für den Tag vornehme, ist am Abend erledigt.	⑥	⑤	④	③	②	①
Mich wirft so leicht nichts aus der Bahn.	⑥	⑤	④	③	②	①
Eine hohe Arbeitsbelastung würde mich auf Dauer angreifen.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich verwalte meine Unterlagen so, dass ich alles auf Anhieb wiederfinde.	⑥	⑤	④	③	②	①
Es ist mir angenehm, exakte Handlungsanweisungen zu erhalten.	⑥	⑤	④	③	②	①
Bevor ich mir der Erledigung einer eiligen Sache anfangen muss, muss ich mir einen Ruck geben.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich habe ein ziemlich dickes Fell.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich möchte nicht gern einer Tätigkeit nachgehen, bei der ich ständig unter hohem Leistungsdruck stehe.	⑥	⑤	④	③	②	①
Viele Menschen schätzen mich wegen meiner kontaktfreudigen Art.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich plane meine Tätigkeiten möglichst genau im voraus.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich fühle mich am Wohlsten, wenn alles seinen gewohnten Gang geht.	⑥	⑤	④	③	②	①
Wenn ich viele Aufgaben zu erledigen habe, weiß ich manchmal gar nicht, womit ich anfangen soll.	⑥	⑤	④	③	②	①
Wenn ich einige Misserfolge hintereinander hinnehmen muss, fühle ich mich zermürbt.	⑥	⑤	④	③	②	①
Mit anderen zu wetteifern bereitet mir Vergnügen.	⑥	⑤	④	③	②	①
Wenn ich vor einer völlig unerwarteten Situation stehe, fühle ich mich richtig in meinem Element.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich habe ein dichtes Netz an beruflichen Kontakten geknüpft.	⑥	⑤	④	③	②	①
Es fällt mir leicht, meine Prioritäten bei der Arbeit einzuhalten.	⑥	⑤	④	③	②	①
Bei Schwierigkeiten wendet man sich häufig an mich, weil ich überall die richtigen Leute kenne.	⑥	⑤	④	③	②	①

UNIVERSITÄT ROSTOCK



	trifft voll zu			trifft überhaupt nicht zu		
Vergangene Misserfolge belasten mich nicht mehr.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich bin bei Kontrollen lieber penibel als großzügig.	⑥	⑤	④	③	②	①
Nach der Begegnung mit wichtigen Personen bemühe ich mich, den Kontakt aufrecht zu erhalten.	⑥	⑤	④	③	②	①
Ich bin frei von Ängsten.	⑥	⑤	④	③	②	①

2. Fragen zur Ihrer Person

Wie alt sind Sie? \approx _____ Jahre

Welchen Geschlechts sind Sie?

- weiblich männlich

Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Sie?

- Realschulabschluss Berufsausbildung
 Abitur Hochschulabschluss (FH)
 Hochschulabschluss (Uni)

Über wieviel Jahre an beruflicher Erfahrung als Wertpapierhändler/-in verfügen Sie? \approx _____ Jahre

Über wieviel Jahre an beruflicher Erfahrung verfügen Sie insgesamt (inkl. berufl. Ausbildungszeit)? \approx _____ Jahre

Welche Position haben Sie im Unternehmen?

- Analyst Vice President
 Associate Director
 Managing Director

Wieviele Mitarbeiter beschäftigt Ihr Unternehmen (ungefähre Angabe)? \approx ca. _____ Personen

In welchem Handelsbereich sind Sie tätig?

- Execution Proprietary Trading Sonstiger Bereich

Welche Produkte handeln Sie hauptsächlich?

- Aktien Bonds Derivate FX Edelmetalle Zertifikate Sonstige

Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens!

9.4 BIP-Fragebogen Teil B (Empiriebasierte Skalenauswahl)

UNIVERSITÄT ROSTOCK



Dieser Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie der Universität Rostock erstellt. Er enthält Fragen, die sich ausschließlich auf Ihre Arbeit als Wertpapierhändler/-in beziehen. Bitte überlegen Sie bei jeder Aussage, in welchem Maße diese auf Sie zutrifft und entscheiden Sie sich dann durch Ankreuzen. Wenn eine Aussage überhaupt nicht auf Sie zutrifft, dann kreuzen Sie bitte das ganz rechte, äußere Feld an („trifft überhaupt nicht zu“). Sollten Sie jedoch den Eindruck haben, dass eine Aussage völlig auf Sie zutrifft, bitte ich Sie, das ganz linke, äußere Feld („trifft voll zu“) anzukreuzen. Wenn Sie der Ansicht sind, dass eine Aussage weder „voll“ noch „überhaupt nicht“ auf Sie zutrifft, so entscheiden Sie sich bitte für einen Skalenwert zwischen den beiden Extremen. Stufen Sie bitte die Aussagen so ein, wie es für Sie persönlich am ehesten zutrifft. Es gibt keine richtigen und falschen Antworten.


Bei der Bearbeitung werden Sie möglicherweise den Eindruck gewinnen, dass einige Formulierungen inhaltlich sehr ähnlich sind. Bitte lassen Sie sich dadurch nicht irritieren und antworten Sie wie oben erläutert. Wenn Situationen beschrieben werden, die Sie noch nicht persönlich erlebt haben, dann schätzen Sie bitte ein, wie Sie sich in diesen wahrscheinlich verhalten würden. Am besten, Sie beantworten die Fragen zügig und ohne Unterbrechung.

Fragen zu Ihrer Arbeit

Im Folgenden finden Sie ganz unterschiedliche Aussagen zur Ihrer beruflichen Tätigkeit. Bitte entscheiden Sie bei jeder Aussage, in welchem Maße diese auf Sie zutrifft. Kreuzen Sie bitte das entsprechende Kästchen an und lassen dabei möglichst keine Aussage aus.

	6	5	4	3	2	1
Ich bin schlagfertig.	6	5	4	3	2	1
Ich finde Genugtuung dabei, mit meinen Kräften bis an meine Grenzen zu gehen.	6	5	4	3	2	1
Andere haben es schwer, in einer Auseinandersetzung mit mir die Oberhand zu gewinnen.	6	5	4	3	2	1
Nach einer Begegnung denke ich noch einige Zeit darüber nach, wie ich gewirkt habe.	6	5	4	3	2	1
Ich bin ausgesprochen ehrgeizig.	6	5	4	3	2	1
Meine Kollegen meinen, dass ich häufig versuche, meine Vorstellungen durchzusetzen.	6	5	4	3	2	1
Ich vertrete meine Meinung auch dann sehr offen, wenn das Gesprächsklima darunter leidet.	6	5	4	3	2	1
Es macht mir wenig aus zu arbeiten, während andere ihren Freizeitaktivitäten nachgehen.	6	5	4	3	2	1
Ich lasse mir nichts gefallen.	6	5	4	3	2	1
Wenn andere hinter meinem Rücken über mich reden, lässt mich dies kalt.	6	5	4	3	2	1
Ich bin mit meiner Leistung erst dann zufrieden, wenn ich die Erwartungen übertreffe.	6	5	4	3	2	1
Es bereitet mir Schwierigkeiten, meine Ideen durchzusetzen.	6	5	4	3	2	1
Ich besitze Eigenschaften, in denen ich den meisten Menschen überlegen bin.	6	5	4	3	2	1
Ich stelle mich gern schwierigen Situationen, um festzustellen, wie gut ich bin.	6	5	4	3	2	1
Ich kann andere dazu bringen, sich für meine Sache zu engagieren.	6	5	4	3	2	1
Ich bin sehr aufgeregt, wenn ich vor einer größeren Gruppe reden muss.	6	5	4	3	2	1
Auch nach sehr guten Leistungen bemühe ich mich, noch besser zu werden.	6	5	4	3	2	1
Bei der Arbeit in einer Gruppe gelingt es mir problemlos, die anderen für meine Ideen zu gewinnen.	6	5	4	3	2	1
Vor Begegnungen mit wichtigen Personen werde ich nervös.	6	5	4	3	2	1
Gelegentlich vernachlässige ich durch das viele Arbeiten mein Privatleben.	6	5	4	3	2	1
Ich bin anderen Personen gegenüber zu nachgiebig.	6	5	4	3	2	1



						
	trifft voll zu			trifft überhaupt nicht zu		
	6	5	4	3	2	1
Es macht mich nervös, wenn ich einer Gruppe von Leuten vorgestellt werde.	6	5	4	3	2	1
Mir ist wichtig, dass sich mein berufliches Entgelt direkt an meine Leistung knüpft.	6	5	4	3	2	1
Es fällt mir nicht leicht, andere von meiner Auffassung zu überzeugen.	6	5	4	3	2	1
Ich bin manchmal etwas zurückhaltend, obwohl ein etwas forscheres Auftreten von Vorteil wäre.	6	5	4	3	2	1
Ich halte nicht an Zielen fest, wenn sich zeigt, dass sie nur schwer zu erreichen sind.	6	5	4	3	2	1
Bei Auseinandersetzungen gewinne ich andere leicht für meine Position.	6	5	4	3	2	1
Ich fühle mich sehr unwohl, wenn andere mich ablehnen.	6	5	4	3	2	1
Ich setze mir bevorzugt Ziele, die ich mit Sicherheit erreichen kann.	6	5	4	3	2	1
Es macht mir wenig aus, mich bei anderen unbeliebt zu machen, um etwas Neues durchzusetzen.	6	5	4	3	2	1
Manchmal ist mir etwas so peinlich, dass ich am liebsten im Boden versinken würde.	6	5	4	3	2	1
Ich bin unzufrieden, wenn ich mein Leistungspotenzial nicht voll ausgeschöpft habe.	6	5	4	3	2	1
Bei der Arbeit im Team setze ich mich nachhaltig dafür ein, andere von meinem Standpunkt zu überzeugen.	6	5	4	3	2	1
Ich bin selbstbewusst.	6	5	4	3	2	1
Ich bin erst dann mit mir zufrieden, wenn ich außergewöhnliche Leistungen vollbringe.	6	5	4	3	2	1
Es kommt vor, dass ich anderen gegenüber sehr dominant bin.	6	5	4	3	2	1
Vor bedeutenden Ereignissen (z.B. wichtigen Gesprächen oder Präsentationen) habe ich mich gut im Griff.	6	5	4	3	2	1
Ich bin nicht bereit, zugunsten meines beruflichen Engagements erhebliche Einschränkungen meines Privatlebens hinzunehmen.	6	5	4	3	2	1
Es macht mir nichts aus, dass einige Leute mich ablehnen, wenn ich mich nicht nach ihnen richte.	6	5	4	3	2	1
Ich stehe ungern im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit.	6	5	4	3	2	1
Mich reizen besonders Probleme, die sehr schwierig zu lösen sind.	6	5	4	3	2	1
Spannungen mit Kollegen kann ich gut ertragen.	6	5	4	3	2	1

Vielen Dank für das Ausfüllen und die Rücksendung des Fragebogens!

9.5 Angewandte Codierregeln bei der Interviewauswertung

Dem Codiervorgang des leitfadengestützt erhobenen Interviewmaterials nach der Methode der kritischen Ereignisse lagen die folgenden Codierregeln (CR) zugrunde (vgl. nachf. in Anlehnung an Flanagan, 1954; Früh, 2007):

- CR I: Der Text ist nach Äußerungen (direkte und indirekte Aussagen, die jeweils einen eigenständigen Bedeutungsgehalt repräsentieren, hier: funktionale und zugleich eindeutig erfolgskritische Verhaltensbeschreibungen) abzusuchen, die entweder zu einer der bereits vorhandenen, deskriptiven Kategorien passen oder sinnvoll, d.h. unter Rückbezug auf das Forschungsthema, einer neuen, induktiv entwickelten Kategorie zugeordnet werden können. Alle anderen Äußerungen (z.B. persönliche Meinungen, Vermutungen oder Theorien der Interviewten) können als irrelevant aufgefasst werden und bleiben dementsprechend unberücksichtigt.
- CR II: Alle relevanten Äußerungen müssen nach absolut gleichen Regeln codiert werden.
- CR III: Als Kontext codierbarer Äußerungen werden nur Informationen berücksichtigt, die im betreffenden Satz selbst und allen voran stehenden Sätzen dieses Textes stehen.
- CR IV: Jede für die Einordnung in das Kategoriensystem ausgewählte Äußerung erhält einen eindeutigen Ordnungsvermerk nach dem Muster (X/Y/Z), wobei X die laufende, chronologisch vergebene Nummer des Interviews (N=36), Y die Seitenzahl der jeweiligen Interviewtranskription und Z die Zeilenzahl der zuvor benannten Seite angeben. Befindet sich die Aussage auf einer einzigen transkribierten Interviewseite, wird allein die Zeilenzahl in Intervallform angegeben, um Anfang und Ende der Aussage zu kennzeichnen (X/Y/ZA-ZE). Wenn sich die ausgewählte Aussage auf zwei Seiten befindet, ist der gesamte Ordnungsvermerk in Intervallform darzustellen (X/YA/ZA-X/YE/ZE).
- CR V: Bei jeder relevanten Äußerung ist vor der Zuordnung zu einer Kategorie zu prüfen, ob auch noch Alternativinterpretationen möglich sind. Gibt es mindestens eine gleich plausible Alternativerklärung, muss dies bei der Codierung berücksichtigt werden. Die Äußerung ist in diesem Fall entweder der übergeordneten Kategorie

- CR VI: Passt eine relevante Äußerung gleichzeitig in zwei Kategorien von unterschiedlichem Allgemeinheitsgrad, wird immer die spezifischere Kategorie gewählt.
- CR VII: Die Reihenfolge der Auflistung von Hauptkategorien, Kategorien und Unterkategorien geschieht nach deren Bedeutung, die über eine Erhebung der absoluten Anzahl an Zuordnungen zur jeweiligen Kategorie bzw. Unterkategorie ermittelt wird. Eine Unterkategorie kann dabei immer nur innerhalb der ihr übergeordneten Kategorie aufsteigen. (Daher kann es vorkommen, dass eine weniger bedeutsame Unterkategorie über einer vergleichsweise bedeutsameren angeordnet ist, sofern die weniger bedeutsame Unterkategorie zu einer insgesamt bedeutsameren Kategorie gehört.)
- CR VIII: Im Anschluss an die Fertigstellung des verhaltensbezogenen Kategoriensystems mit Hauptkategorien, Kategorien und Unterkategorien zur systematischen Erfassung der in den durchgeführten Interviews angegebenen erfolgskritischen Traderverhaltensweisen, ist entweder für jede Kategorie als Gesamtheit oder – sofern eine einfache Zuordnung nicht möglich ist – jeweils für die betreffende Unterkategorie das diesem Verhalten maßgeblich zugrundeliegende Persönlichkeitsmerkmal bzw. sonstige Personenmerkmal zuzuordnen.

Das mittels der oben aufgeführten Codierregeln entwickelte Kategoriensystem soll im Endergebnis gerade so komplex sein, dass daran die gesuchten theoretischen Konstrukte, d.h. die erfolgskritischen Persönlichkeitsmerkmale der beruflichen Tätigkeit von Tradern, weitestgehend vollständig bzw. erschöpfend abgeleitet werden können. Zu den Hauptfunktionalitäten des invarianten Codiervorganges und der darauf aufbauenden Invarianz der Kategoriensystematik zählen somit, die irrelevanten Daten konsequent auszusondieren und die verbliebene Datenmenge dem Forschungsbedarf hinsichtlich der Erstellung eines Trader-Anforderungsprofils entsprechend zu strukturieren.

9.6 Kategorienschema „Positive Critical Incidents“ (CI=111)

1 Umgang mit potenziell stressenden / psychisch belastenden Situationen [27]

11 Emotionale Kontrolle [15]

111 ...durch eigenständige Erzeugung bzw. Aufrechterhaltung emotionaler Stabilität [12]

1111 **Rechtzeitiges Bewusstmachen bzw. Realisieren, dass im entscheidenden Moment (zu viele) Gefühle ins Spiel kommen bzw. dass man anfängt, (zu) emotional zu handeln**

1112 Selbstberuhigung

11121 KV 1: sich selbst gegenüber eine gewisse Fehlertoleranz zugestehen

11122 KV 2: Unruhe, Nervosität etc. erst gar nicht aufkommen lassen bzw. von Anfang an vermeiden („kühlen Kopf“ bewahren)

11123 KV 3: eigenes (bereits überhitztes) Denken und Handeln gezielt entschleunigen

11124 KV 4: Selbstgespräche zur eigenen Beruhigung und Ermutigung führen

11125 KV 5: „Dampf ablassen“ bzw. Ärger herauslassen

1113 Handlungsplan fortfahren umzusetzen

11131 KV 6: Vermeidung der (übersteigerten) Fixierung auf einen einzelnen Trade (Arbeitsvorgang) bzw. auf damit zusammenhängende Emotionen

112 ...durch externe Erzeugung emotionaler Stabilität [2]

1121 Entgegengebrachtes Vertrauen aus dem Arbeitsumfeld

11211 KV 7: kommuniziertes Vertrauen durch den unmittelbaren Vorgesetzten

11212 KV 8: kommuniziertes Vertrauen durch Händler-Kollegen

113 ...durch ausgeprägte Belastbarkeit [1]

1131 auf körperliche Gesundheit bzw. Fitness achten

11311 KV 9: Sport treiben

11312 KV 10: auf das Rauchen verzichten

11313 KV 11: wenig Alkohol trinken

12 Konzentrationsfähigkeit [7]

121 ...durch Ausblenden der für den Moment des Handelns irrelevanten Umgebungsteile [4]

122 ...durch genaues Beobachten bzw. Fixieren ausgewählter Kursentwicklungen [2]

123 ...sich nicht gehen lassen bei sich abzeichnendem Erfolg, sondern konzentriert weiterarbeiten [1]

13 Selbstbewusstsein / Selbstvertrauen [5] (ermöglicht...)

- 131 Sicherheit bei der Handlungsausführung [2]
- 1311 ...durch Anwendung von Erlerntem
- 1312 ...durch bereits gemachte Erfahrungen
- 132 Festhalten an getroffenen Entscheidungen [2]
- 1321 ...trotz vorhergehender Fehlentscheidungen
- 1322 ...trotz Zweifeln und Anfeindungen Dritter
- 133 Innere Ruhe bei der Handlungsausführung [1]

2 Allgemeines Arbeitsverhalten [26]**21 Wettbewerbsorientierung [7]**

- 211 Sportlichen Ehrgeiz aus eigenem Antrieb heraus entwickeln: versuchen besser zu sein (bessere Handlungsergebnisse zu erzielen), als Kollegen [4]
- 212 Freude am Nervenkitzel: innere Bereitschaft, sich immer wieder neu in eine Konkurrenzsituation zu begeben [2]
- 213 Eigenen Gewinnanteil im Rahmen des Kundenhandels ausreizen (Informationsvorsprung im Rahmen einer Principal-Agent-Beziehung z.T. einseitig ausnutzen) [1]

22 Handlungsorientierung [6]

- 221 Abschirmen der verfolgten Tätigkeit ggü. Alternativhandlungen („Durchziehen“) [3]
- 222 Nach erkannter Gelegenheit Handlungsplan unverzüglich zur Ausführung bringen [2]
- 223 Mentales Abhaken vorangegangener Handlungssituation um uneingeschränkt aufnahmebereit zu sein für die aktuelle Handlungssituation [1]

23 Flexibilität / Anpassungsvermögen [6]

- 231 Flexible Anpassung bzw. Auswahl von Handlungsstrategien an das aktuelle Marktgeschehen [3]
- 232 Flexible Anpassung von kognitiven Ressourcen in Abhängigkeit vom aktuellen Handels- bzw. Marktgeschehen [2]
- 233 Abrufen einer hohen Reaktionsgeschwindigkeit [1]
- 2331 ...gefördert durch gesundheitsbewusste Lebensweise

24 Leistungsmotivation [3]

241 Intrinsisch motiviert [2]

242 Extrinsisch motiviert [1]

25 Durchsetzungs- und Durchhaltevermögen [3]

251 ...erreicht durch Selbstdisziplin [2]

252 ...erreicht durch konsequentes Handeln [1]

26 Belastbarkeit [1]

261 ...erhöhte Belastbarkeit bzw. Belastungsfähigkeit des Teams in Spitzenzeiten [1]

3 Informationsbeschaffung und -aufnahme [25]**31 Frühzeitige Beschaffung entscheidungsrelevanter Informationen [23]**

311 ...durch eigenständige zielorientierte Hypothesentestung [7]

312 ...durch Rückgriff auf externe (z.B. informelle) Kontakte bzw. informelle Informationen [6]

3121 **KV 1: Personen mit direktem Kontakt zur Unternehmensführung ansprechen**3122 **KV 2: Personen typgerecht ansprechen**3123 **KV 3: Handelsgewohnheiten des Kunden bzw. der Handelspartner kennen**3124 **KV 4: Eigentliche Absichten (des Handelspartners) durch geschickte Gesprächsführung entlocken ohne dabei selbst zuviel eigenes marktrelevantes Wissen preiszugeben**

313 ...durch aufmerksame Wahrnehmung des Handelsumfeldes [5]

3131 **KV 5: Entwicklung ganzer Sektoren beobachten (statt isolierter Betrachtung von Einzelwerten)**3132 **KV 6: Zeitlich bedingte Reaktionsunterschiede (z.B. amerikanischer vs. europäischer Indizes) erfassen und als Indikator nutzen**3133 **KV 7: Abweichungen vom gewöhnlichen Handelsverlauf frühzeitig registrieren**3134 **KV 8: Lautstärkeveränderungen im Handelsraum als Indikator im Hinblick auf marktrelevante Veränderungen nutzen**3135 **KV 9: Berücksichtigung dessen, was implizit durch Wirtschaftsnachrichten kommuniziert wird**

314 ...durch gewissenhafte Vor- und Nachbereitung von Handlungssituationen [4]

3141 **KV 10: Stärken und Schwächen des eigenen Handelsverhaltens (erfolgskritische Situationen) am Ende des Arbeitstages für sich analysieren und Lehren daraus ziehen**3142 **KV 11: Handelstagebuch führen (um eigene Gedankengänge, Argumentationsketten und Vorsätze festzuhalten, zu reflektieren und zu visualisieren)**

- 3143 **KV 12: mittels akribischer Vorbereitungsarbeit neue entscheidungsrelevante Informationen über das betreffende Wertpapier generieren**
- 3144 **KV 13: verschiedene Researchberichte der Konkurrenz besorgen und sich einen Überblick darüber verschaffen, welcher Analyst welches marktrelevante Thema z.Zt. am besten aufbereitet bzw. analysiert**
- 315 ...durch das Hineinversetzen in die Lage des Kunden bzw. Geschäftspartners („Hineindenken“) [1]
- 32 Bewusste Steuerung des Informationsaufnahme Prozesses [2]**
- 321 ...durch ökon. Umgang mit d. Ressource Aufmerksamkeit bei d. Inf.aufnahme [2]
- 3211 **KV 14: Kommunikation des unmittelbaren Kollegen Umfeldes nebenbei mitverfolgen („mit einem Ohr, mehr nicht“)**
- 3212 **KV 15: Bewusste Begrenzung der Zahl benutzter Informationsquellen in Abhängigkeit vom zu handelnden Objekt**

4 Informationsverarbeitung / Denken [17]

41 Markteinschätzungsvermögen [14]

- 411 ...durch erfahrungsbasiertes Wissen um die Auswirkungen bzw. Wirkungsrichtungen von Informationen in Abhängigkeit von der aktuellen Marktphase bzw. -verfassung [6]
- 4111 **KV 1: Ein aus Erfahrungen bestehendes Grundschema im Kopf als Einschätzungshilfe aktuell und abrufbar halten („bei der Zahl ist der Markt gut für so und so viel Punkte“)**
- 4112 **KV 2: Günstigen Ausführungszeitpunkt in Abhängigkeit von der Marktverfassung ermitteln**
- 412 ...durch Denken in Zusammenhängen [4]
- 413 ...durch frühzeitiges Erkennen von (sich bereits abzeichnenden) Trends [2]
- 4131 **KV 3: ...indem mindestens zwei aktuelle Marktdaten im Zeitverlauf eigenständig in Bezug zueinander gesetzt werden**
- 414 ...durch Denken in Szenarien [1]
- 415 ...durch systematische Berücksichtigung von Feedbacks (Erwartungserfüllungsscoring) [1]

42 Antizipation von Kundenverhalten bzw. des Verhaltens anderer Marktteilnehmer [3]

- 421 ...durch schlussfolgerndes Denken [3]
- 4211 **KV 4: Kundenverhalten antizipieren**
- 4212 **KV 5: Kollegenverhalten antizipieren**
- 4213 **KV 6: Verhalten anderer Marktteilnehmer antizipieren**

5 Berufserfahrung [7]

51 Erfahrungswissen [4]

511 Wiedererkennen von sich wiederholenden Kursmustern [2]

512 Erkennen von atypischen Kursbewegungen eines bestimmten Wertpapiers [1]

513 Handelstechnischer Know-How-Vorsprung nach Arbeitgeberwechsel [1]

52 Routiniertheit [3]

521 ...bei der Aufnahme von Informationen [2]

522 ...bei der technischen Abwicklung von Orders [1]

6 Sozialverhalten [6]

61 Verhandlungsgeschick [2]

611 ...bei der Ausbalancierung von Interessengegensätzen zwischen Händler bzw. Makler und Kunde [2]

62 Kontaktorientierung [2]

621 ...kontaktorientiertes Verhalten zwischen Händler und Kunde [1]

622 ...kontaktorientiertes Verhalten zwischen Händlern [1]

63 Soziabilität [2]

631 Anpassung an den Wissensstand von Nichthändlern bei abteilungsübergreifender Kommunikation [2]

7 Risikoverhalten [3]

71 Risikomanagement [2]

711 Worst-Case-Szenario einer Position abstimmen mit Gesamtrisiko, das man persönlich bereit ist einzugehen [1]

712 Teilabsicherung von nicht realisierten Kursgewinnen durch gedankliches Setzen eines Stop-Loss-Limits [1]

72 Risikobewusstsein / Risikowahrnehmung [1]

721 Vor dem Eingehen einer neuen Position: neben den bestehenden Gewinnmöglichkeiten sich auch deren Verlustpotenzial bewusst machen [1]

9.7 Kategorienschema „Negative Critical Incidents“ (CI=107)

1 Umgang mit potenziell stressenden / psych. belastenden Situationen [30]

11 Belastbarkeit (Probleme mit...) [14]

111 Überlastungsbedingte Fehlhandlungen [10]

1111 Überlastung durch mehrere, zeitgleich zu bewältigende Aufgaben (Multitasking)

11111 kurzfristige Überlastung

11112 längerfristige Überlastung

1112 Überlastung durch schockierende Ereignisse (kurzzeitige Handlungsunfähigkeit aufgrund psychisch bedingter Lähmung)

11121 wegen den einzelnen Händler schockierende Erlebnisse bei der unmittelbaren Handelstätigkeit bzw. aus dem unmittelbaren Handelsumfeld heraus (erlittene Verluste bzw. drohende Verluste)

11122 wegen allgemein schockierender und gleichzeitig den gesamten Wertpapierhandel tangierender, externer Ereignisse (11. September 2001)

1113 Überforderung durch mehrere Handlungsalternativen (Tatenlosigkeit aufgrund von temporärer Entscheidungsunfähigkeit)

11131 Unfähigkeit, im richtigen Moment eine Entscheidung zu treffen

112 Hastigkeit / Ungeduld bei der Tätigkeitsausführung (verursacht durch ein Gefühl des Getriebenseins in Verbindung mit eigenem Anspruch, schnellstmöglich zu arbeiten) [4]

1121 Erzielen suboptimaler Arbeitsergebnisse

1122 Erzielen fehlerhafter Arbeitsergebnisse

12 Emotionale Kontrolle (Probleme mit...) [10]

121 Einschränkung der Handlungsfähig- bzw. -freudigkeit [7]

1211 ...durch emotionale Angeslagenheit (und daraus resultierende Verringerung der eigenen Selbstsicherheit)

1212 ...durch unberechtigtes Hoffen (auf Besserung des Kursverlaufes) und damit verbundenem unnötig langem Ausharren in einer sich weiter verschlechternden Handelsposition

1213 ...durch euphorische Gefühle (und daraus resultierende Überzeichnung der eigenen Selbstsicherheit)

1214 ...durch Panikattacken (eigene und im unmittelbaren Handelsumfeld)

1215 ...durch "Wechselbad der Gefühle" (bei stark schwankenden Kursverläufen)

122 Fehleinschätzung der Handlungssituation [3]

1221 Gier (einseitige Wahrnehmung der Chancen bei gleichzeitiger Ausblendung der Risiken einer Handelsposition)

1222 Überhöhte Erwartungshaltung (zu große Hoffnungen, die mit einer Handelsposition verbunden wurden)

13 Konzentrationsfähigkeit (Probleme mit...) [6]

131 Sich ablenken lassen durch andere, nicht tätigkeitsrelevante Dinge (Unkonzentriertheit mit konkret benennbarem Anlass) [2]

132 Ermüdung bzw. Müdigkeit [2]

1321 ...nach mehreren Arbeitsstunden (im entscheidenden Moment nicht mehr mit voller Konzentration dabei gewesen)

1322 ...bereits den ganzen Tag über müde gewesen

133 Vergesslichkeit ("nicht mehr dran denken"), verursacht durch kurzzeitige Ausrichtung der Konzentration auf andere Ziele [1]

134 Kurzzeitige gedankliche Abwesenheit (Unkonzentriertheit ohne konkret benennbaren Anlass) [1]

2 Risikoverhalten [27]**21 Risikomanagement (Probleme mit...) [12]**

211 Zu große Positionen (Risiken) aufgebaut – wider besseren Wissens bzw. als ursprünglich geplant [4]

212 Position vergrößert, die schon im Minus gewesen ist bzw. 'nach unten gemischt' [3]

213 Stop-Loss-Punkt nicht definiert [3]

214 Stop-Loss-nicht ausgeführt: Position nach Unterschreiten des zuvor definierten Stop-Loss-Punktes bzw. des max. hinnehmbaren Verlustniveaus nicht abgestoßen [1]

215 Bekanntes bzw. kalkulierbar erscheinendes Risiko unterschätzt [1]

22 Übermäßiges Selbstbewusstsein / Selbstvertrauen (Overconfidence) [11]

221 Verletzung der Sorgfaltspflicht [6]

222 Zu früher Abbruch der Informationsaufnahme [2]

223 Größere Risiken eingegangen als ursprünglich geplant [2]

224 Überschätzung der eigenen Fähigkeiten aufgrund vorangegangener Erfolgserlebnisse [1]

23 Risikobewusstsein / Risikowahrnehmung (Probleme mit...) [4]

231 Eigentliches bzw. entscheidendes Risiko der Position nicht ge- oder erkannt [2]

- 232 Vorzeitige (und dadurch verlustreiche) Auflösung einer Position aufgrund plötzlich veränderter Risikowahrnehmung bzw. Einstellung zum Risiko [1]
- 233 Primär auf Unwissenheit beruhende Naivität und Sorglosigkeit bei der Wahrnehmung sich verändernder Risiken [1]

3 Allgemeines Arbeitsverhalten [23]

31 Gewissenhaftigkeit / Sorgfalt (Probleme mit...) [12]

- 311 Nachlässigkeiten [7]
- 312 Routineabweichungen [3]
- 313 Handlungsfolgen unzureichend bedacht [2]

32 Flexibilität / Anpassungsvermögen (Probleme mit...) [11]

- 321 Nicht abrücken wollen von eigener Meinung, obwohl sie sich als falsch herausgestellt hat [5]
- 322 Geschwindigkeit der Anpassungsreaktion zu gering [4]
- 323 Falsches Timing der Anpassungsreaktion [1]
- 324 "Dienst nach Vorschrift" [1]

4 Berufserfahrung [10]

41 Erfahrungswissen (unzureichendes) [9]

- 411 ...in noch nicht ausreichendem Umfang vorhanden [7]
- 412 ...unzureichend vermittelt durch Dritte am Arbeitsplatz [2]

42 Kontaktfähigkeit (unzureichende) [1]

- 421 ...den Kollegen die eigene Überforderung in einer Handlungssituation nicht signalisiert [1]

5 Informationsbeschaffung und -aufnahme [9]

51 Informationsunvollkommenheiten [5]

- 511 Entscheidende Information lag zum Handlungszeitpunkt noch nicht vor (Uninformiertheit) [3]

512 Entscheidende Information lag vor, konnte jedoch nicht übermittelt werden (Unerreichbarkeit) [1]

513 Entscheidende Information lag vor, war jedoch veraltet bzw. falsch (Fehlinformiertheit) [1]

52 Flexibilität / Anpassungsvermögen (Probleme mit...) [2]

521 Entscheidende Information vorhanden und (als solche) erkannt, jedoch nicht (rechtzeitig) auf- bzw. angenommen [2]

53 Aufmerksamkeit (Probleme mit...) [2]

531 Entscheidende Information lag vor, wurde jedoch zu spät (als solche) erkannt [2]

6 Informationsverarbeitung / Denken [4]

61 Schlussfolgerndes Denken (Probleme mit...) [3]

611 Entscheidende Information vorhanden und (als solche) erkannt, jedoch falsche Schlussfolgerungen gezogen [3]

62 Flexibilität / Anpassungsvermögen (Probleme mit...) [1]

621 Entscheidende Information vorhanden, jedoch zu spät darauf reagiert bzw. verarbeitet [1]

7 Technisch-organisatorische Schwierigkeiten bei der Handlungsausführung [4]

71 organisatorische Probleme [2]

711 ...bei der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften ohne ausreichende Berücksichtigung der Besonderheiten des Wertpapierhandels [1]

712 Einschränkungen bei der Tätigkeitsausführung durch überholte geschäftspolitische Entscheidungen [1]

72 technische Probleme [2]

721 Autorisierung von Wertpapierorders aufgrund eines Fehlers im Computerhandelssystem fehlgeschlagen (Handelsgeschäft wurde nicht ausgeführt) [1]

722 Handelsrelevante Parameter aufgrund technischer Fehler nicht übertragen worden (Handelsverlust wurde realisiert) [1]

CIT-Gliederung / 111 Positive Critical Incidents / Trader-Gesamtstichprobe (N=36)	Persönlichkeitsmerkmale (BIP)										Sonstige Personenmerkmale					Externe Gründe				
	Emotionale Stabilität	Belastbarkeit	Leistungsmotivation	Flexibilität	Wetbew.orientierung	Konkatzfähigkeit	Selbstbewusstsein	Durchsetzungsstärke	Gewissenhaftigkeit	Handlungsorientierung	Sozialität	Konzentrationsfähigkeit	Aufmerksamkeit	Erfahrung	Denkfähigkeit	Risikodisposition	Informationsunvollk.	Organisation	Technik	
63 Sozialität [2]										2										
631 Anpassung an den Wissensstand von Nichthändlern bei abteilungsübergreifender Kommunikation [2]																				
7 Risikoverhalten [3]																3				
71 Risikomanagement [2]																				
711 Worst-Case-Szenario einer Position abstimmen mit Gesamtrisiko, das man persönlich bereit ist einzugehen [1]																				
712 Teilabsicherung von nicht realisierten Kursgewinnen durch gedankliches Setzen eines Stop-Loss-Limits [1]																				
72 Risikobewusstsein / Risikowahrnehmung [1]																				
721 Vor dem Eingehen einer neuen Position: neben den bestehenden Gewinnmöglichkeiten sich auch deren Verlustpotenzial bewusst machen [1]																				
Total	14	2	3	8	7	8	5	3	5	13	2	7	9	13	9	3	0	0	0	0

CIT-Gliederung / 107 Negative Critical Incidents / Trader-Gesamstichprobe (N=36)		Persönlichkeitsmerkmale (BIP)										Sonstige Personenmerkmale					Externe Gründe														
		Emotionale Stabilität	Belastbarkeit	Leistungsmotivation	Flexibilität	Wetbew.orientierung	Kontaktfähigkeit	Selbstbewusstsein	Durchsetzungsstärke	Gewissenhaftigkeit	Handlungsorientierung	Sozialität	Konzentrationsfähigkeit	Aufmerksamkeit	Erfahrung	Denkfähigkeit	Risikodisposition	Informationsvollk.	Organisation	Technik											
5	Informationsbeschaffung und -aufnahme [9]																														
51	Informationsunvollkommenheiten [5]																	5													
511	Entscheidende Information lag zum Handlungszeitpunkt noch nicht vor (Uninformiertheit) [3]																														
512	Entscheidende Information lag vor, konnte jedoch nicht übermittelt werden (Unerreichbarkeit) [1]																														
513	Entscheidende Information lag vor, war jedoch veraltet bzw. falsch (Fehlinformiertheit) [1]																														
52	Flexibilität / Anpassungsvermögen (Probleme mit...) [2]			2																											
521	Entscheidende Information vorhanden und (als solche) erkannt, jedoch nicht (rechtzeitig) auf- bzw. angenommen [2]																														
53	Aufmerksamkeit (Probleme mit...) [2]																2														
531	Entscheidende Information lag vor, wurde jedoch zu spät (als solche) erkannt [2]																														
6	Informationsverarbeitung / Denken [4]																														
61	Schlussfolgerndes Denken (Probleme mit...) [3]																														
611	Entscheidende Information vorhanden und (als solche) erkannt, jedoch falsche Schlussfolgerungen gezogen [3]																														
62	Flexibilität / Anpassungsvermögen (Probleme mit...) [1]			1																											
621	Entscheidende Information vorhanden, jedoch zu spät darauf reagiert bzw. verarbeitet [1]																														
7	Technisch-organisatorische Schwierigkeiten bei der Handlungsausführung [4]																														
71	organisatorische Probleme [2]																														
711	... bei der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften ohne ausreichende Berücksichtigung der Besonderheiten des Wertpapierhandels [1]																														
712	Einschränkungen bei der Tätigkeitsausführung durch überholte geschäftspolitische Entscheidungen [1]																														
72	technische Probleme [2]																														
721	Autorisierung von Wertpapierorders aufgrund eines Fehlers im Computerhandelssystem fehlgeschlagen (Handelsgeschäft wurde nicht ausgeführt) [1]																														
722	Handelsrelevante Parameter aufgrund technischer Fehler nicht übertragen worden (Handelsverlust wurde realisiert) [1]																														
Total		10	14	0	14	0	1	11	0	12	0	0					6	2	9	3	16								5	2	2