

Ergebnisbericht

FOM ARBEITSZEITUMFRAGE

Einschätzungen zum Arbeitspensum und zur Zufriedenheit von Fach- und Führungskräften im kaufmännischen Bereich

Im Auftrag von



Fachhochschule
für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

FOM
Fachhochschule für
Oekonomie & Management
University of Applied Sciences
Prof. Dr. Burghard Hermeier

erstellt durch



inomic GmbH | www.inomic.org
Karolingerstraße 96 | 45141 Essen
Frau Bianca Krol (Geschäftsführerin und Partnerin)
Frau Katrin Kriebel (Consultant)

inomic research

Inhalt

1 Einleitung	6
2 Kernergebnisse der Arbeitszeitumfrage 2008	7
2.1 Untersuchungsdesign.....	7
2.2 Kernergebnisse	8
2.2.1 Datenbasis.....	8
2.2.2 Arbeitszeit.....	8
2.2.3 Urlaubstage	10
2.2.4 Arbeitsbelastung.....	10
2.2.5 Arbeitszeitgestaltung und -planung.....	11
2.2.6 Weiterbildung.....	12
2.2.7 Zufriedenheit.....	13
3 Detailergebnisse: Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerte.....	15
3.1 Zeitaufwand 2008.....	15
3.1.1 Vertragliche Wochenarbeitszeit	15
3.1.2 Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	17
3.1.3 Durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche	19
3.1.4 Durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung.....	21
3.1.5 Vertragliche Urlaubstage	23
3.1.6 In Anspruch genommene Urlaubstage	25
3.1.7 Krankheitsbedingte Ausfalltage	27
3.1.8 Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2008.....	29
3.2 Arbeitsbelastung 2008	31
3.2.1 Arbeitsbelastung allgemein.....	31
3.2.2 Einfluss der Arbeitsbelastung auf das Verhältnis Arbeit zu Freizeit.....	31
3.3 Arbeitszeitgestaltung und -planung 2008	32
3.3.1 Arbeitszeitgestaltung	32
3.3.2 Arbeitszeitenplanung	32
3.4 Priorität beruflicher Weiterbildung 2008	33
3.5 Zufriedenheit 2008.....	33

3.5.1	Zufriedenheit mit geschäftlichem Erfolg des Unternehmens	33
3.5.2	Zufriedenheit mit persönlichem beruflichen Erfolg.....	34
3.5.3	Zufriedenheit mit persönlicher Einkommensentwicklung	35
3.6	Soziodemographische Daten	36
3.6.1	Unternehmensgröße	36
3.6.2	Position im Unternehmen	37
3.6.3	Höchster berufsqualifizierender Abschluss.....	37
3.6.4	Geschlecht.....	38
4	Zusammenhangsprüfungen	39
4.1	Zusammenhänge Unternehmensgröße	39
4.1.1	Unternehmensgröße – vertragliche Wochenarbeitszeit.....	39
4.1.2	Unternehmensgröße – durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	40
4.1.3	Unternehmensgröße – durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche..	40
4.1.4	Unternehmensgröße – durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung...	41
4.1.5	Unternehmensgröße – vertragliche Urlaubstage	41
4.1.6	Unternehmensgröße – in Anspruch genommene Urlaubstage	42
4.1.7	Unternehmensgröße – krankheitsbedingte Ausfalltage	43
4.1.8	Unternehmensgröße – Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“	43
4.1.9	Unternehmensgröße – Bewertung der Arbeitsbelastung.....	44
4.1.10	Unternehmensgröße – Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses	44
4.1.11	Unternehmensgröße – Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung	45
4.1.12	Unternehmensgröße – Arbeitszeitenplanung selbst- oder fremdbestimmt.....	45
4.1.13	Unternehmensgröße – Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung...	46
4.1.14	Unternehmensgröße – Zufriedenheit mit Unternehmenserfolg	46
4.1.15	Unternehmensgröße – Zufriedenheit mit persönlichem beruflichen Erfolg.....	47
4.1.16	Unternehmensgröße – Zufriedenheit mit Einkommensentwicklung.....	47
4.2	Zusammenhänge Position im Unternehmen.....	48
4.2.1	Position – vertragliche Wochenarbeitszeit.....	48
4.2.2	Position – durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	49
4.2.3	Position – durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche	49
4.2.4	Position – durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung.....	50

4.2.5	Position – vertragliche Urlaubstage	50
4.2.6	Position – in Anspruch genommene Urlaubstage.....	51
4.2.7	Position – krankheitsbedingte Ausfalltage	51
4.2.8	Position – Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“	52
4.2.9	Position – Bewertung der Arbeitsbelastung	52
4.2.10	Position – Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses	53
4.2.11	Position – Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung	54
4.2.12	Position – Arbeitszeitenplanung selbst- oder fremdbestimmt	54
4.2.13	Position – Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung.....	55
4.2.14	Position – Zufriedenheit mit Unternehmenserfolg.....	56
4.2.15	Position – Zufriedenheit mit persönlichem beruflichen Erfolg.....	56
4.2.16	Position – Zufriedenheit mit Einkommensentwicklung.....	57
4.2.17	Position – Geschlecht	58
4.2.18	Position – Überstunden – Zufriedenheit	58
4.3	Zusammenhänge höchster berufsqualifizierender Abschluss	67
4.3.1	Abschluss – vertragliche Wochenarbeitszeit	67
4.3.2	Abschluss – durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit.....	67
4.3.3	Abschluss – durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche	68
4.3.4	Abschluss – durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung	68
4.3.5	Abschluss – vertragliche Urlaubstage	69
4.3.6	Abschluss – in Anspruch genommene Urlaubstage	69
4.3.7	Abschluss – krankheitsbedingte Ausfalltage	70
4.3.8	Abschluss – Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“	70
4.3.9	Abschluss – Bewertung der Arbeitsbelastung	71
4.3.10	Abschluss – Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses	72
4.3.11	Abschluss – Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung.....	72
4.3.12	Abschluss – Arbeitszeitenplanung selbst- oder fremdbestimmt	73
4.3.13	Abschluss – Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung	73
4.3.14	Abschluss – Zufriedenheit mit Unternehmenserfolg	74
4.3.15	Abschluss – Zufriedenheit mit persönlichem beruflichen Erfolg	74
4.3.16	Abschluss – Zufriedenheit mit Einkommensentwicklung	75

4.4	Zusammenhänge Geschlecht.....	76
4.4.1	Geschlecht – vertragliche Wochenarbeitszeit.....	76
4.4.2	Geschlecht – durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	76
4.4.3	Geschlecht – durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche.....	77
4.4.4	Geschlecht – durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung.....	77
4.4.5	Geschlecht – vertragliche Urlaubstage	78
4.4.6	Geschlecht – in Anspruch genommene Urlaubstage	78
4.4.7	Geschlecht – krankheitsbedingte Ausfalltage	79
4.4.8	Geschlecht – Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“	79
4.4.9	Geschlecht – Bewertung der Arbeitsbelastung.....	80
4.4.10	Geschlecht – Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses	80
4.4.11	Geschlecht – Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung	81
4.4.12	Geschlecht – Arbeitszeitenplanung selbst- oder fremdbestimmt.....	81
4.4.13	Geschlecht – Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung.....	82
4.4.14	Geschlecht – Zufriedenheit mit Unternehmenserfolg	83
4.4.15	Geschlecht – Zufriedenheit mit persönlichem beruflichen Erfolg.....	83
4.4.16	Geschlecht – Zufriedenheit mit Einkommensentwicklung.....	84

1 Einleitung

Die FOM Fachhochschule für Oekonomie & Management führt in regelmäßigen Abständen Umfragen zu wirtschaftlichen Fragestellungen durch. Zum Jahresende 2008 wurde ein Fazit zum Thema Arbeitsaufwand und Arbeitszufriedenheit gezogen. Die differenzierte Untersuchung zum Zusammenhang von Belastung und Zufriedenheit unter der Berücksichtigung verschiedener Einflussgrößen ist deshalb so wichtig, weil gerade Fach- und Führungskräfte überdurchschnittlich viel arbeiten und somit einer besonders hohen Belastung unterliegen. Die Zusammenhangsanalyse kann zur Klärung beitragen, wie sich der Faktor der Arbeitszufriedenheit auf diese Belastung auswirkt. Eine wichtige Zielsetzung der Untersuchung besteht darin, insbesondere die Arbeitsbedingungen für die Zielgruppe der Fach- und Führungskräfte zu beleuchten, Hintergrundinformationen bereitzustellen und Impulse für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu geben.

Die vorliegende Untersuchung basiert auf einer schriftlichen Befragung im Zeitraum 6. November bis 18. Dezember 2008 im Rahmen von Veranstaltungen der FOM sowie von Wirtschaftsverbänden. Insgesamt wurden 302 Angestellte und Manager befragt. Beteiligt waren unter anderem die FOM Hochschulstudienzentren in Essen, Siegen und München. Die Gruppe der Befragten setzte sich aus selbstständigen Unternehmern (8,5%), Managern und leitenden Angestellten (37,0%) und Angestellten ohne Personal- oder Budgetverantwortung (54,5%) zusammen. Die Untersuchung hat methodisch gesehen einen eher explorativen Charakter und beruht nicht auf einer repräsentativen Stichprobe, ist aber aufgrund der relativ hohen Anzahl von Befragten aus verschiedenen Funktionsgruppen und Branchen sowie aufgrund des überregionalen Ansatzes als aussagekräftig für die kaufmännischen Berufe einzustufen.

2 Kernergebnisse der Arbeitszeitumfrage 2008

2.1 Untersuchungsdesign

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung basieren auf einer schriftlichen Befragung, die unter den Teilnehmern von Veranstaltungen der FOM sowie von Wirtschaftsverbänden überwiegend im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt wurde. Insbesondere die persönliche Ansprache der jeweiligen Veranstaltungsleiter bzw. -moderatoren wirkte sich positiv auf den Rücklauf aus. Ein Beispiel für eine dieser Veranstaltungen ist das IHK Managementforum in Mühlheim vom 4.12.2008, bei dem etwa 50 Manager befragt wurden. Auf diesem Weg wurden 650 Angestellte und Manager direkt und effizient erreicht. Somit entspricht die Datenbasis von 302 Teilnehmern einer Rücklaufquote von 46,5 %.

FOM Arbeitszeitumfrage	
Datenbasis	302 Teilnehmer von Veranstaltungen der FOM sowie von Wirtschaftsverbänden (u.a. in Essen, Siegen und München)
Erhebungsmethode	quantitative Erhebung auf Basis einer schriftlichen Befragung (Fragebogen)
Erhebungszeitraum	06.11. – 18.12.2008
Auswertungsziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhebung eines aktuellen Stimmungsbildes ▪ Darstellung des Arbeitsaufwands (u.a. Überstunden, in Anspruch genommene Urlaubstage, krankheitsbedingte Ausfalltage, Zahl der „Arbeitsamstage und -sonntage“, bewertete Arbeitsbelastung) ▪ Darstellung der Arbeitszufriedenheit (Zufriedenheit mit geschäftlichem Erfolg des Unternehmens, mit persönlichem beruflichen Erfolg und mit persönlicher Einkommensentwicklung) ▪ Erfassung von Zusammenhängen zwischen Arbeitsaufwand bzw. Arbeitszufriedenheit und demographischen Merkmalen
Auswertungsverfahren	deskriptive und explorative Analyse (Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerte, Korrelations-, Verteilungstests etc.)

2.2 Kernergebnisse

2.2.1 Datenbasis

- Bei der Untersuchung wurden alle Hierarchieebenen befragt. Knapp 9% der Befragten sind selbstständige Unternehmer. Die Mitarbeitergruppe der Manager und leitenden Angestellten (Mitarbeiter/in mit Personal- oder Budgetverantwortung, Abteilungsleiter/in, Geschäftsführer/in, Vorstandsmitglied) ist mit 37% vertreten und etwas mehr als die Hälfte der Befragten gehört der *Gruppe der Fachkräfte* ohne Personal- oder Budgetverantwortung an.
- Die Mehrheit der Fach- und Führungskräfte (65,5%) hat einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss.
- Das Verhältnis von befragten Männern zu befragten Frauen ist knapp 3:1.
- Es wurden Mitarbeiter aller Unternehmensgrößen befragt, wobei die *Größengruppe* von Mitarbeitern kleiner und mittlerer Unternehmen einerseits sowie von Mitarbeitern großer *Unternehmen* andererseits bei dieser Erhebung in etwa gleichstark vertreten sind. Die Grenze der Beschäftigtenanzahl für KMU wurde hier von 1 bis 500 Mitarbeitern gesetzt. In der Größengruppe der Großunternehmen arbeitet nahezu ein Drittel der Teilnehmer in einem Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern.

2.2.2 Arbeitszeit

Vertragliche Arbeitszeit

- Durchschnittlich haben die Teilnehmer der Befragung eine *vertragliche Wochenarbeitszeit* von 38,4 Stunden - wobei knapp 4% der Befragten einer Teilzeitbeschäftigung (<35 Stden/Woche) nachgehen. Ca. 50% der Teilnehmer haben eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und mehr vorzuweisen. Diese hohe Arbeitszeitbelastung erklärt sich vermutlich durch die befragte Gruppe der Fach- und Führungskräfte.
- Zudem nimmt die vertragliche Wochenarbeitszeit in Abhängigkeit von der Höhe der Position des Mitarbeiters zu.
- Frauen haben durchschnittlich eine etwas geringere vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit als Männer (37,7 vs. 38,7 Stunden).
- Auch nimmt die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit mit der Höhe des berufsqualifizierenden Abschlusses zu. Der Zusammenhang ist dabei allerdings eher

schwach ausgeprägt. Betrachtet man den Einfluss der Unternehmensgröße, so ergibt sich folgender schwacher Zusammenhang: je größer das Unternehmen, desto niedriger ist die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit.

Geleistete Wochenarbeitszeit

- Die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit der Frauen ist durchschnittlich geringer als die der Männer (42,0 vs. 46,8 Stunden). Damit ist der Unterschied hier deutlicher ausgeprägt als der Unterschied bei der vertraglich festgelegten Arbeitszeit.
- Die *geleistete Wochenarbeitszeit* von durchschnittlich 45,5 Stunden ist überdurchschnittlich hoch und die Differenz zwischen dem Mittelwert der vertraglichen Wochenarbeitszeit (38,4 Stunden) und der durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit (45,5 Stunden) verweist auf eine hohe Anzahl von Überstunden.
- Die geleistete Wochenarbeitszeit und somit auch die Differenz zur vertraglichen Wochenarbeitszeit, nehmen mit steigender Position des Mitarbeiters zu. Dieser Zusammenhang ist dabei hochsignifikant.
- Auch zwischen der Höhe des berufsqualifizierenden Abschlusses und der durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit besteht ein signifikant positiver Zusammenhang.
- Dagegen nimmt mit zunehmender Unternehmensgröße die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit ab. Der Zusammenhang ist allerdings recht schwach.

Überstunden

- Der Großteil (82,5%) der 302 Befragungsteilnehmer leistet damit wöchentlich *Überstunden*. Durchschnittlich liegt die Anzahl der Überstunden bei rund 7 Stunden pro Woche – was beinahe einem zusätzlichen Arbeitstag entspricht.
- Frauen haben dabei durchschnittlich eine geringere Anzahl an geleisteten Überstunden pro Woche als Männer (4,1 vs. 8,0 Stunden).
- Dabei steigt die Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche mit der Höhe der Positionshöhe des Mitarbeiters. Dieser Zusammenhang ist hochsignifikant.
- Auch zwischen der Höhe des berufsqualifizierenden Abschlusses und den durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche besteht ein signifikant positiver Zusammenhang.

2.2.3 Urlaubstage

- Der Mittelwert der *vertraglich zugesicherten Urlaubstage* liegt bei 29 Tagen, 75,5% der Befragten stehen vertraglich sogar zwischen 30 und 35 Urlaubstage zur Verfügung – im Durchschnitt stehen den Fach- und Führungskräften damit deutlich mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestgrenze an Urlaubstagen zu.
- Die Anzahl der vertraglich zugesicherten Urlaubstage nimmt dabei mit der Größe des Unternehmens zu.
- Der Mittelwert der *in Anspruch genommenen Urlaubstage* (24,5 Tage) weist jedoch eine Differenz zu dem Mittelwert der vertraglichen Urlaubstage (29 Tage) auf. Tendenziell werden dementsprechend nicht alle Urlaubstage in Anspruch genommen.
- Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt die Anzahl der tatsächlich in Anspruch genommenen Urlaubstage. Dieser Zusammenhang ist allerdings eher schwach.
- Eine höhere Position des Mitarbeiters scheint sich jedoch verringernd auf die in Anspruch genommenen Urlaubstage auszuwirken: je höher die Position, desto niedriger die durchschnittlich in Anspruch genommenen Urlaubstage. Der Zusammenhang ist allerdings auch hier relativ schwach.

2.2.4 Arbeitsbelastung

- Die *Arbeitsbelastung* wird von dem Großteil der Befragten (über 65%) als sehr hoch bzw. hoch bewertet.
- Die empfundene Arbeitsbelastung nimmt hierbei mit der Höhe der Position eines Mitarbeiters zu.
- Auch steigt mit Höhe des berufsqualifizierenden Abschlusses die empfundene Arbeitsbelastung. Der Zusammenhang ist allerdings recht schwach.

Verhältnis von Arbeitsbelastung und Freizeit

- Die ermittelte (sehr) hohe Arbeitsbelastung beeinträchtigt nahezu die Hälfte der Befragten (48,7%) in ihrem *Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit* – eine starke Beeinträchtigung liegt jedoch nur bei rund 13% vor.
- Je höher dabei die Positionsgruppe ist, desto höher bewerten die Befragten die Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses durch die Arbeit. Der Zusammenhang ist allerdings relativ schwach.

Wochenendarbeit

- Durchschnittlich liegt die *Anzahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“* bei einem Mittelwert von 7,5 Tagen im Jahr 2008.
- In Bezug auf das Geschlecht, haben Frauen im Jahr 2008 durchschnittlich weniger „Arbeitssamstage und -sonntage“ vorzuweisen als Männer (5,3 vs 8,4).
- Die Häufigkeit der Wochenendarbeit hängt zum einen hochsignifikant mit der hierarchischen Position zusammen: je höher die Positionsgruppe, desto höher sind die geleisteten „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2008.

Zum anderen steigt auch mit der Höhe des berufsqualifizierenden Abschlusses die Anzahl der im Jahr 2008 geleisteten „Arbeitssamstage und -sonntage“.

- Ein Zusammenhang ist auch in Bezug auf die Unternehmensgröße erkennbar: je größer das Unternehmen, desto niedriger ist die Anzahl der geleisteten „Arbeitssamstage und -sonntage“. Der Zusammenhang ist allerdings relativ schwach.

Krankheitstage

- Insgesamt liegen für das Jahr 2008 wenige *krankheitsbedingte Ausfalltage* vor. Der Mittelwert liegt 2,3 Tagen.
- Bei Frauen sind im Jahr 2008 durchschnittlich mehr krankheitsbedingte Ausfalltage angefallen als bei Männern (3,6 vs. 1,8).

2.2.5 Arbeitszeitgestaltung und –planung

Arbeitsgestaltung

- Mehr als die Hälfte (56,6%) können ihre *Arbeitszeit* völlig bzw. eher *autonom gestalten*. 17,2% (immerhin fast ein Fünftel) können ihre Arbeitszeitgestaltung lediglich wenig oder gar nicht autonom vornehmen.
- Dabei nimmt mit höherer Positionsgruppe der Befragten der Grad an autonomer Arbeitszeitgestaltung zu.
- Desweiteren gibt es einen Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Autonomie: je größer das Unternehmen, desto geringer ist der Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung. Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach signifikant.

- Frauen können dabei durchschnittlich ihre Arbeitszeitgestaltung etwas weniger autonom vornehmen als Männer (2,7 vs. 2,4¹). Der Unterschied ist allerdings nur schwach signifikant.
- Arbeitsplanung Der größte Anteil der Teilnehmer (rund 40%) sieht sich in Bezug auf die *operative Arbeitszeitplanung* eher *selbstbestimmt*.
- In Bezug auf die Unternehmensgröße besteht hier jedoch kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf den Grad an Selbstbestimmtheit der Arbeitszeitenplanung.

Beim Vergleich der zwei signifikant zusammenhängenden Größen, fühlen sich rund 57,0% *völlig bzw. eher autonom* und lediglich 44,5% *völlig bzw. eher selbstbestimmt* – eine Differenz von 12,5 Prozentpunkten. Ausgehend davon, dass die Selbst- bzw. Fremdbestimmtheit eher die operativen (kein Zusammenhang mit der Unternehmensgröße) und die Autonomie beim Arbeitgeber eher die internen Arbeitsbedingungen in Bezug auf das Unternehmen (signifikanter Zusammenhang mit der Unternehmensgröße) darstellen, üben die operativen Faktoren wohl einen größeren Einfluss auf die uneingeschränkte Arbeitszeitgestaltung aus.

2.2.6 Weiterbildung

Relevanz von Weiterbildung

- 98% der Befragten erachten die *berufliche Weiterbildung* als sehr wichtig bzw. als wichtig. Durch diese Präsenz des Themas Weiterbildung lässt sich die Aussage treffen: Berufliche Weiterbildung ist für die Berufsgruppe der Fach- und Führungskräfte (sehr) wichtig, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Daten im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen erhoben wurden und somit ein gewisser Verzerreffekt inhärent ist.
- Die Wichtigkeit der regelmäßigen beruflichen Weiterbildung nimmt dabei mit zunehmender Höhe der Positionsgruppe der Befragten ab. Der Zusammenhang ist allerdings schwach signifikant.
- Frauen erachten eine regelmäßige berufliche Weiterbildung durchschnittlich etwas weniger wichtig als Männer (1,3 vs. 1,4²). Der Unterschied ist allerdings auch hier nur schwach signifikant.

¹ Die Bewertung des Grades an autonomer Arbeitszeitgestaltung wurde auf einer Skala von „gar nicht autonom“ (5) bis „völlig autonom“ (1) vorgenommen.

- Jedoch besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung. Obwohl dies zu vermuten gewesen wäre, da große Unternehmen auf Grund ihrer Ressourcen die Weiterbildung stärker fördern und ihre Wichtigkeit auch dementsprechend kommunizieren.

Zeit für Weiterbildung

- Durchschnittlich stehen den Befragten ca. 5,5 Stunden pro Woche (inkl. Wochenende) für Weiterbildung zur Verfügung. Dabei ist der Anteil von knapp 10% der Teilnehmer hervorzuheben, dem anscheinend keine *Zeit für Weiterbildung* zur Verfügung steht – trotz der Schlüsselrolle, die der Weiterbildung zukommt.
- Die Spannweite der Werte für die durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung ist dabei sehr groß (Minimum: 0 Stunden; Maximum: 180 Stunden).
- Die durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung sinkt dabei mit zunehmender Höhe des berufsqualifizierenden Abschlusses.
- Auch sinkt die durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung mit steigender Position der Mitarbeiter. Der Zusammenhang ist allerdings relativ schwach.
- In Bezug auf das Geschlecht haben Frauen durchschnittlich pro Monat mehr Zeit für Weiterbildung als Männer (34,3 vs. 25,6 Stunden). Der Unterschied ist schwach signifikant.

2.2.7 Zufriedenheit

Geschäftlicher Erfolg

- Zum überwiegenden Teil (67,4%) sind die Befragten mit dem *geschäftlichen Erfolg des Unternehmens* sehr zufrieden bzw. zufrieden.

Beruflicher Erfolg

- Auch ist die Mehrheit (76,5%) sehr zufrieden oder zufrieden mit dem *eigenen beruflichen Erfolg*.
- Die Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg nimmt dabei mit zunehmender Positionshöhe der Befragten zu. Der Zusammenhang ist allerdings lediglich schwach signifikant.

² Die Bewertung der Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung wurde auf einer Skala von „unwichtig“ (5) bis „sehr wichtig“ (1) gemessen.

- In Bezug auf die beiden Zufriedenheitsdimensionen (Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens und dem persönlichen beruflichen Erfolg) liegt ein signifikanter Zusammenhang in gleicher Richtung vor: Ist die Zufriedenheit in Bezug auf den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens hoch, so ist es tendenziell auch die Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg.

Persönliche Einkommensentwicklung

- Im Vergleich zu den anderen zwei Zufriedenheitsdimensionen, sind mit der *persönlichen Einkommensentwicklung* doppelt so viele Befragungsteilnehmer unzufrieden bzw. sehr unzufrieden (17,6%). Auch insgesamt betrachtet sind die Befragten mit ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Durchschnitt nur „mäßig zufrieden“.
- Dabei hat die steigende Höhe der Position einen steigernden Einfluss auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommensentwicklung. Der Zusammenhang ist allerdings relativ schwach.

Zusammenhang: Zufriedenheit mit geschäftlichen Erfolg Überstunden (nach Position)

- Vergleicht man den Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit und der Höhe der Überstunden unter Berücksichtigung der Position, ergeben sich folgende Ergebnisse: Je höher die geleistete Anzahl an Überstunden, desto unzufriedener sind die *Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung* in Bezug auf den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens. Der Zusammenhang ist allerdings auf dem 10%-Niveau nur schwachsignifikant.

Je höher die geleistete Anzahl an Überstunden, desto zufriedener sind die *Manager/leitenden Angestellten* in Bezug auf den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens. Der Zusammenhang ist allerdings auf dem 10%-Niveau nur schwachsignifikant.

Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass die Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung nicht das Gefühl haben, am geschäftlichen Erfolg des Unternehmens zu partizipieren, obwohl sie Überstunden machen.

3 Detailergebnisse: Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerte

3.1 Zeitaufwand 2008

3.1.1 Vertragliche Wochenarbeitszeit

vertragliche Wochenarbeitszeit (Stunden)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	7,6	1	,3	,4	,4
	19,0	1	,3	,4	,7
	19,5	1	,3	,4	1,1
	20,0	3	1,0	1,1	2,1
	30,0	4	1,3	1,4	3,5
	34,0	2	,7	,7	4,2
	35,0	30	9,9	10,6	14,8
	35,5	1	,3	,4	15,2
	35,8	2	,7	,7	15,9
	36,0	2	,7	,7	16,6
	37,0	5	1,7	1,8	18,4
	37,4	1	,3	,4	18,7
	37,5	19	6,3	6,7	25,4
	37,6	1	,3	,4	25,8
	38,0	16	5,3	5,7	31,4
	38,5	16	5,3	5,7	37,1
	39,0	15	5,0	5,3	42,4
	39,5	3	1,0	1,1	43,5
	40,0	145	48,0	51,2	94,7
	40,5	1	,3	,4	95,1
	41,0	3	1,0	1,1	96,1
	41,5	1	,3	,4	96,5
	42,0	4	1,3	1,4	97,9
	43,0	1	,3	,4	98,2
	45,0	2	,7	,7	98,9
	48,0	1	,3	,4	99,3
	49,0	1	,3	,4	99,6
	50,0	1	,3	,4	100,0
	Gesamt	283	93,7	100,0	
Fehlend	System	19	6,3		
Gesamt		302	100,0		

vertragliche Wochenarbeitszeit - zusammengefasst

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	7 bis 29.5h	6	2,0	2,1	2,1
	30 bis 39.5h	117	38,7	41,3	43,5
	40 bis 44.5h	155	51,3	54,8	98,2
	45 bis 59.5h	5	1,7	1,8	100,0
	Gesamt	283	93,7	100,0	
Fehlend	System	19	6,3		
Gesamt		302	100,0		

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardab- weichung
1.1 vertragliche Wochenarbeitszeit (Stunden)	283	38,432	3,9240
Gültige Werte (Listenweise)	283		

- durchschnittlich liegt die vertragliche Wochenarbeitszeit der Teilnehmer der Befragung bei 38,4 Stunden, mit einer durchschnittlichen Streuung um diesen Wert von 4 Stunden
- ca. 50% der Teilnehmer haben eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und mehr

3.1.2 Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit

durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (Stunden)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 10,0	1	,3	,3	,3
17,5	1	,3	,3	,7
20,0	2	,7	,7	1,3
22,0	1	,3	,3	1,7
24,0	1	,3	,3	2,0
25,0	1	,3	,3	2,3
30,0	1	,3	,3	2,7
32,0	1	,3	,3	3,0
35,0	10	3,3	3,3	6,3
36,0	3	1,0	1,0	7,3
37,0	2	,7	,7	8,0
37,5	2	,7	,7	8,7
38,0	3	1,0	1,0	9,7
38,5	6	2,0	2,0	11,7
39,0	7	2,3	2,3	14,0
40,0	36	11,9	12,0	26,0
40,5	2	,7	,7	26,7
41,0	6	2,0	2,0	28,7
41,5	1	,3	,3	29,0
42,0	24	7,9	8,0	37,0
42,5	5	1,7	1,7	38,7
43,0	11	3,6	3,7	42,3
43,5	1	,3	,3	42,7
44,0	5	1,7	1,7	44,3
44,5	1	,3	,3	44,7
45,0	56	18,5	18,7	63,3
46,0	1	,3	,3	63,7
46,5	1	,3	,3	64,0
47,0	5	1,7	1,7	65,7
47,5	3	1,0	1,0	66,7
48,0	4	1,3	1,3	68,0
50,0	42	13,9	14,0	82,0
51,0	1	,3	,3	82,3
52,0	1	,3	,3	82,7
52,5	3	1,0	1,0	83,7
55,0	20	6,6	6,7	90,3
58,0	2	,7	,7	91,0
60,0	20	6,6	6,7	97,7
65,0	5	1,7	1,7	99,3
70,0	2	,7	,7	100,0
Gesamt	300	99,3	100,0	
Fehlend System	2	,7		
Gesamt	302	100,0		

durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit - zusammengefasst

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	7 bis 29.5h	7	2,3	2,3	2,3
	30 bis 39.5h	35	11,6	11,7	14,0
	40 bis 44.5h	92	30,5	30,7	44,7
	45 bis 59.5h	139	46,0	46,3	91,0
	60h und mehr	27	8,9	9,0	100,0
	Gesamt	300	99,3	100,0	
Fehlend	System	2	,7		
Gesamt		302	100,0		

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardab- weichung
1.2 durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (Stunden)	300	45,530	8,1508
Gültige Werte (Listenweise)	300		

- relativ hohe geleistete Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 45,5 Stunden
- ca. 55% der Befragten weisen eine geleistete Wochenarbeitszeit von 45 Stunden und mehr auf
- Differenz zwischen dem Mittelwert der vertraglichen Wochenarbeitszeit (38,4 Stunden) und der durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit (45,5 Stunden) verweist auf eine hohe Anzahl von Überstunden

3.1.3 Durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche

Überstunden
(durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit - vertragliche Wochenarbeitszeit)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig ,00	33	10,9	11,7	11,7
1,00	6	2,0	2,1	13,8
1,50	11	3,6	3,9	17,7
2,00	23	7,6	8,2	25,9
2,40	1	,3	,4	26,2
2,50	11	3,6	3,9	30,1
3,00	17	5,6	6,0	36,2
3,40	1	,3	,4	36,5
3,50	3	1,0	1,1	37,6
4,00	9	3,0	3,2	40,8
4,50	4	1,3	1,4	42,2
5,00	45	14,9	16,0	58,2
5,50	1	,3	,4	58,5
5,60	1	,3	,4	58,9
6,00	2	,7	,7	59,6
6,50	3	1,0	1,1	60,6
7,00	11	3,6	3,9	64,5
7,50	4	1,3	1,4	66,0
8,00	7	2,3	2,5	68,4
8,50	1	,3	,4	68,8
9,00	2	,7	,7	69,5
9,20	2	,7	,7	70,2
10,00	31	10,3	11,0	81,2
11,00	3	1,0	1,1	82,3
12,00	1	,3	,4	82,6
12,50	3	1,0	1,1	83,7
13,00	1	,3	,4	84,0
13,50	2	,7	,7	84,8
15,00	16	5,3	5,7	90,4
16,50	1	,3	,4	90,8
19,50	1	,3	,4	91,1
20,00	18	6,0	6,4	97,5
24,00	1	,3	,4	97,9
25,00	3	1,0	1,1	98,9
25,50	1	,3	,4	99,3
30,50	1	,3	,4	99,6
35,00	1	,3	,4	100,0
Gesamt	282	93,4	100,0	
Fehlend System	20	6,6		
Gesamt	302	100,0		

Überstunden - zusammengefasst

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0Üstd	33	10,9	11,7	11,7
	1 bis 4,5Üstd	86	28,5	30,5	42,2
	5 bis 9,5Üstd	79	26,2	28,0	70,2
	10 bis 19,5Üstd	59	19,5	20,9	91,1
	20Üstd und mehr	25	8,3	8,9	100,0
	Gesamt	282	93,4	100,0	
Fehlend	System	20	6,6		
Gesamt		302	100,0		

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardab- weichung
Überstunden	282	6,9195	6,38077
Gültige Werte (Listenweise)	282		

- Großteil (82,5%) der 302 Befragungsteilnehmer leistet wöchentlich Überstunden
- durchschnittlich liegt die Anzahl der Überstunden bei rund 7 Stunden pro Woche – das entspricht nahezu einem zusätzlichen Arbeitstag
- 58,5% der Befragten haben im Jahr 2008 bis zu 9,5 Überstunden pro Woche gearbeitet
- immerhin gaben rund 11% der befragten Fach- und Führungskräfte an, dass sich die vertragliche Wochenarbeitszeit mit der durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit bei ihnen deckt und somit keine Überstunden vorliegen

3.1.4 Durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung

durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung (Stunden)					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	,00	26	8,6	9,4	9,4
	,10	1	,3	,4	9,7
	,50	2	,7	,7	10,4
	,75	1	,3	,4	10,8
	1,00	11	3,6	4,0	14,7
	2,00	10	3,3	3,6	18,3
	3,00	2	,7	,7	19,1
	4,00	7	2,3	2,5	21,6
	5,00	22	7,3	7,9	29,5
	6,00	5	1,7	1,8	31,3
	8,00	20	6,6	7,2	38,5
	10,00	16	5,3	5,8	44,2
	11,00	1	,3	,4	44,6
	12,00	3	1,0	1,1	45,7
	15,00	6	2,0	2,2	47,8
	16,00	2	,7	,7	48,6
	17,50	1	,3	,4	48,9
	18,00	1	,3	,4	49,3
	20,00	11	3,6	4,0	53,2
	22,50	2	,7	,7	54,0
	24,00	4	1,3	1,4	55,4
	25,00	3	1,0	1,1	56,5
	28,00	1	,3	,4	56,8
	30,00	12	4,0	4,3	61,2
	35,00	4	1,3	1,4	62,6
	36,00	3	1,0	1,1	63,7
	37,00	1	,3	,4	64,0
	37,50	1	,3	,4	64,4
	40,00	14	4,6	5,0	69,4
	42,00	1	,3	,4	69,8
	44,00	1	,3	,4	70,1
	45,00	3	1,0	1,1	71,2
	46,00	1	,3	,4	71,6
	48,00	7	2,3	2,5	74,1
	50,00	15	5,0	5,4	79,5
	52,00	2	,7	,7	80,2
	54,00	1	,3	,4	80,6
	55,00	2	,7	,7	81,3
	56,00	1	,3	,4	81,7
	57,50	1	,3	,4	82,0
	60,00	30	9,9	10,8	92,8
	63,00	2	,7	,7	93,5
	65,00	2	,7	,7	94,2
	70,00	5	1,7	1,8	96,0
	75,00	1	,3	,4	96,4
	80,00	6	2,0	2,2	98,6
	120,00	2	,7	,7	99,3
	130,00	1	,3	,4	99,6
	180,00	1	,3	,4	100,0
	Gesamt	278	92,1	100,0	
Fehlend	System	24	7,9		
Gesamt		302	100,0		

durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung - zusammengefasst

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	0h	26	8,6	9,4	9,4
	0,1 bis 9h	81	26,8	29,1	38,5
	10 bis 19h	30	9,9	10,8	49,3
	20 bis 29h	21	7,0	7,6	56,8
	30 bis 39	21	7,0	7,6	64,4
	40 bis 99	95	31,5	34,2	98,6
	100 h und mehr	4	1,3	1,4	100,0
	Gesamt	278	92,1	100,0	
Fehlend	System	24	7,9		
Gesamt		302	100,0		

Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardab- weichung
1.3 durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung	278	,00	180,00	27,6379	27,33482
Gültige Werte (Listenweise)	278				

- große Spannweite der Werte der durchschnittlichen monatlichen Zeit für Weiterbildung (Minimum: 0 Stunden; Maximum: 180 Stunden)
- bei der Schlüsselrolle, die mittlerweile der Weiterbildung zukommt, ist der Anteil von knapp 10% der Teilnehmer hervorzuheben, dem anscheinend keine Zeit für Weiterbildung zur Verfügung steht
- dem gegenüber konnten über 30% der Teilnehmer 40 Stunden und mehr im Monat zur Weiterbildung nutzen

3.1.5 Vertragliche Urlaubstage

vertragliche Urlaubstage

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	4	1,3	1,4	1,4
	13	1	,3	,3	1,7
	18	2	,7	,7	2,4
	20	2	,7	,7	3,1
	24	1	,3	,3	3,4
	25	13	4,3	4,5	7,9
	26	9	3,0	3,1	11,0
	27	5	1,7	1,7	12,7
	28	12	4,0	4,1	16,8
	29	11	3,6	3,8	20,6
	30	224	74,2	77,0	97,6
	32	1	,3	,3	97,9
	33	1	,3	,3	98,3
	35	2	,7	,7	99,0
	40	1	,3	,3	99,3
	45	1	,3	,3	99,7
	49	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	291	96,4	100,0	
Fehlend	System	11	3,6		
Gesamt		302	100,0		

vertragliche Urlaubstage - zusammengefasst

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 bis 23 Tage	9	3,0	3,1	3,1
	24 bis 29 Tage	51	16,9	17,5	20,6
	30 bis 35 Tage	228	75,5	78,4	99,0
	über 35 Tage	3	1,0	1,0	100,0
	Gesamt	291	96,4	100,0	
Fehlend	System	11	3,6		
Gesamt		302	100,0		

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
1.4 vertragliche Urlaubstage	291	29,04	4,342
Gültige Werte (Listenweise)	291		

- der Mittelwert der vertraglichen Urlaubstage liegt bei 29 Tagen und somit im Durchschnitt über der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestgrenze für Urlaubstage
- 75,5% der Befragten stehen vertraglich sogar zwischen 30 und 35 Urlaubstage zur Verfügung

3.1.6 In Anspruch genommene Urlaubstage

		in Anspruch genommene Urlaubstage			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	,0	3	1,0	1,0	1,0
	1,0	1	,3	,3	1,4
	2,0	1	,3	,3	1,7
	2,5	1	,3	,3	2,0
	3,0	3	1,0	1,0	3,1
	5,0	2	,7	,7	3,7
	6,0	1	,3	,3	4,1
	9,0	1	,3	,3	4,4
	10,0	6	2,0	2,0	6,5
	11,0	2	,7	,7	7,1
	12,0	5	1,7	1,7	8,8
	14,0	4	1,3	1,4	10,2
	15,0	10	3,3	3,4	13,6
	16,0	2	,7	,7	14,3
	17,0	2	,7	,7	15,0
	18,0	3	1,0	1,0	16,0
	19,0	5	1,7	1,7	17,7
	20,0	25	8,3	8,5	26,2
	21,0	4	1,3	1,4	27,6
	22,0	7	2,3	2,4	29,9
	23,0	8	2,6	2,7	32,7
	24,0	5	1,7	1,7	34,4
	25,0	43	14,2	14,6	49,0
	26,0	13	4,3	4,4	53,4
	27,0	5	1,7	1,7	55,1
	28,0	9	3,0	3,1	58,2
	29,0	6	2,0	2,0	60,2
	30,0	110	36,4	37,4	97,6
	33,0	1	,3	,3	98,0
	35,0	3	1,0	1,0	99,0
	40,0	1	,3	,3	99,3
	50,0	1	,3	,3	99,7
	53,0	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	294	97,4	100,0	
Fehlend	System	8	2,6		
Gesamt		302	100,0		

in Anspruch genommene Urlaubstage - zusammengefasst

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 bis 23 Tage	96	31,8	32,7	32,7
	24 bis 29 Tage	81	26,8	27,6	60,2
	30 bis 35 Tage	114	37,7	38,8	99,0
	über 35 Tage	3	1,0	1,0	100,0
	Gesamt	294	97,4	100,0	
Fehlend	System	8	2,6		
Gesamt		302	100,0		

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardab- weichung
1.5 in Anspruch genommene Urlaubstage	294	24,488	7,5526
Gültige Werte (Listenweise)	294		

- der Mittelwert der in Anspruch genommenen Urlaubstage (24,5 Tage) weist eine Differenz zu dem Mittelwert der vertraglichen Urlaubstage (29 Tage) von 4,5 Tagen auf
- tendenziell werden dementsprechend nicht alle Urlaubstage in Anspruch genommen

3.1.7 Krankheitsbedingte Ausfalltage

		krankheitsbedingte Ausfalltage			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	,0	142	47,0	49,5	49,5
	,5	2	,7	,7	50,2
	1,0	16	5,3	5,6	55,7
	1,5	3	1,0	1,0	56,8
	2,0	30	9,9	10,5	67,2
	3,0	32	10,6	11,1	78,4
	4,0	8	2,6	2,8	81,2
	5,0	26	8,6	9,1	90,2
	6,0	3	1,0	1,0	91,3
	7,0	5	1,7	1,7	93,0
	8,0	3	1,0	1,0	94,1
	10,0	9	3,0	3,1	97,2
	13,0	1	,3	,3	97,6
	14,0	2	,7	,7	98,3
	15,0	2	,7	,7	99,0
	21,0	1	,3	,3	99,3
	25,0	1	,3	,3	99,7
	35,0	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	287	95,0	100,0	
Fehlend	System	15	5,0		
Gesamt		302	100,0		

		krankheitsbedingte Ausfalltage - zusammengefasst			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 Tage	142	47,0	49,5	49,5
	0,5 bis 4 Tage	91	30,1	31,7	81,2
	5 bis 9 Tage	37	12,3	12,9	94,1
	10 bis 19 Tage	14	4,6	4,9	99,0
	20 Tage und mehr	3	1,0	1,0	100,0
	Gesamt	287	95,0	100,0	
Fehlend	System	15	5,0		
Gesamt		302	100,0		

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
1.6 krankheitsbedingte Ausfalltage	287	2,294	3,9425
Gültige Werte (Listenweise)	287		

- 47% der Teilnehmer weisen für das Jahr 2008 keine krankheitsbedingten Ausfalltage auf
- tendenziell liegen für das Jahr 2008 wenige *krankheitsbedingte Ausfalltage* vor. der Mittelwert liegt zwischen 2 und 2,5 Tagen

3.1.8 Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2008

Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	,0	137	45,4	47,1	47,1
	1,0	9	3,0	3,1	50,2
	2,0	17	5,6	5,8	56,0
	3,0	7	2,3	2,4	58,4
	4,0	5	1,7	1,7	60,1
	5,0	24	7,9	8,2	68,4
	6,0	5	1,7	1,7	70,1
	8,0	3	1,0	1,0	71,1
	9,0	1	,3	,3	71,5
	10,0	30	9,9	10,3	81,8
	11,0	1	,3	,3	82,1
	12,0	2	,7	,7	82,8
	12,5	1	,3	,3	83,2
	15,0	6	2,0	2,1	85,2
	16,0	2	,7	,7	85,9
	18,0	1	,3	,3	86,3
	20,0	8	2,6	2,7	89,0
	23,0	1	,3	,3	89,3
	25,0	9	3,0	3,1	92,4
	26,0	1	,3	,3	92,8
	30,0	3	1,0	1,0	93,8
	35,0	4	1,3	1,4	95,2
	40,0	5	1,7	1,7	96,9
	45,0	2	,7	,7	97,6
	50,0	2	,7	,7	98,3
	52,0	2	,7	,7	99,0
	92,0	2	,7	,7	99,7
	104,0	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	291	96,4	100,0	
Fehlend	System	11	3,6		
Gesamt		302	100,0		

Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage" - zusammengefasst

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig 0	137	45,4	47,1	47,1
1 bis 9	71	23,5	24,4	71,5
10 bis 19	43	14,2	14,8	86,3
20 bis 29	19	6,3	6,5	92,8
30 bis 39	7	2,3	2,4	95,2
40 und mehr	14	4,6	4,8	100,0
Gesamt	291	96,4	100,0	
Fehlend System	11	3,6		
Gesamt	302	100,0		

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardab- weichung
1.7 Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"	291	7,562	14,1685
Gültige Werte (Listenweise)	291		

- bei nahezu der Hälfte der Teilnehmer (45%) blieben die Wochenendtage Samstag und Sonntag arbeitstechnisch unbelastet
- durchschnittlich liegt die Anzahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ bei einem Mittelwert von 7,5 Tagen im Jahr 2008 – bei möglichen 104 Wochenendtagen pro Jahr entspricht dies einem Prozentwert von 7,2%
- die Häufigkeit der Wochenendarbeit hängt anscheinend mit der hierarchischen Position zusammen, wie der folgende Mittelwertvergleich zeigt:

Bericht

1.7 Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"

Position zusammengefasst	Mittelwert	N	Standardabweichung
Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung	3,438	153	9,8834
Manager/ leitende Angestellte	10,354	106	15,5930
selbstständige Unternehmer	20,200	25	19,5746
Insgesamt	7,495	284	14,1912

3.2 Arbeitsbelastung 2008

3.2.1 Arbeitsbelastung allgemein

Ich bewerte meine Arbeitsbelastung als ...

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr hoch	37	12,3	12,3	12,3
	hoch	165	54,6	54,6	66,9
	mittel	91	30,1	30,1	97,0
	niedrig	9	3,0	3,0	100,0
	Gesamt	302	100,0	100,0	

- Arbeitsbelastung vom Großteil der Befragten (über 65%) als sehr hoch bzw. hoch bewertet
- (sehr) hohe Arbeitsbelastung entspricht den allgemeinen Arbeitsbedingungen der Zielgruppe

3.2.2 Einfluss der Arbeitsbelastung auf das Verhältnis Arbeit zu Freizeit

Das Verhältnis Arbeit zu Freizeit ist durch meine Arbeitsbelastung ...

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark belastet	39	12,9	12,9	12,9
	belastet	147	48,7	48,7	61,6
	ausgeglichen	99	32,8	32,8	94,4
	kaum belastet	15	5,0	5,0	99,3
	nicht belastet	2	,7	,7	100,0
	Gesamt	302	100,0	100,0	

- ermittelte (sehr) hohe Arbeitsbelastung belastet nahezu die Hälfte der Befragten (48,7%) in ihrem Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit – eine starke Belastung liegt jedoch nur bei rund 13% vor
- ein Drittel sehen das Verhältnis als ausgeglichen an
- geringer Anteil (5,7%) fühlt eigenes Verhältnis von Arbeit zu Freizeit nicht oder kaum durch die Arbeitsbelastung beeinträchtigt

3.3 Arbeitszeitgestaltung und -planung 2008

3.3.1 Arbeitszeitgestaltung

Wie autonom können Sie Ihre Arbeitszeitgestaltung bei Ihrem Arbeitgeber vornehmen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	völlig autonom	45	14,9	15,2	15,2
	eher autonom	123	40,7	41,4	56,6
	teilweise autonom	78	25,8	26,3	82,8
	weniger autonom	38	12,6	12,8	95,6
	gar nicht autonom	13	4,3	4,4	100,0
	Gesamt	297	98,3	100,0	
Fehlend	System	5	1,7		
Gesamt		302	100,0		

- 17,2% (immerhin fast ein Fünftel) der befragten Fach- und Führungskräfte geben an, dass sie wenig oder gar nicht autonom ihre Arbeitszeitgestaltung vornehmen können
- dagegen gestalten mehr als die Hälfte (rund 57%) ihre Arbeitszeit völlig bzw. eher autonom

3.3.2 Arbeitszeitenplanung

Fühlen Sie sich in Bezug auf Ihre operative Arbeitszeitenplanung eher selbst- oder eher fremdbestimmt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	völlig selbstbestimmt	17	5,6	5,7	5,7
	eher selbstbestimmt	116	38,4	38,8	44,5
	teils / teils	102	33,8	34,1	78,6
	eher fremdbestimmt	58	19,2	19,4	98,0
	völlig fremdbestimmt	6	2,0	2,0	100,0
	Gesamt	299	99,0	100,0	
Fehlend	System	3	1,0		
Gesamt		302	100,0		

- größter Anteil der Teilnehmer (38,8%) sieht sich in Bezug auf die operative Arbeitszeitplanung eher selbstbestimmt

3.4 Priorität beruflicher Weiterbildung 2008

Regelmäßige berufliche Weiterbildung erachte ich als ...

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	210	69,5	69,8	69,8
	wichtig	84	27,8	27,9	97,7
	mäßig wichtig	6	2,0	2,0	99,7
	unwichtig	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	301	99,7	100,0	
Fehlend	System	1	,3		
Gesamt		302	100,0		

- 98% der Befragten erachten die berufliche Weiterbildung als sehr wichtig bzw. als wichtig

3.5 Zufriedenheit 2008

3.5.1 Zufriedenheit mit geschäftlichem Erfolg des Unternehmens

Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	64	21,2	21,3	21,3
	zufrieden	139	46,0	46,2	67,4
	mäßig zufrieden	72	23,8	23,9	91,4
	unzufrieden	22	7,3	7,3	98,7
	sehr unzufrieden	4	1,3	1,3	100,0
	Gesamt	301	99,7	100,0	
Fehlend	System	1	,3		
Gesamt		302	100,0		

- die befragte Berufsgruppe der Fach- und Führungskräfte ist zum überwiegenden Teil (67,4%) mit dem geschäftlichen Unternehmenserfolg sehr zufrieden bzw. zufrieden
- immerhin sind noch rund 24% mit dem Erfolg des Unternehmens mäßig zufrieden, so dass lediglich ein Anteil von 9% an (sehr) Unzufriedenen vorliegt

3.5.2 Zufriedenheit mit persönlichem beruflichen Erfolg

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Pro- zente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	45	14,9	15,3	15,3
	zufrieden	180	59,6	61,2	76,5
	mäßig zufrieden	50	16,6	17,0	93,5
	unzufrieden	14	4,6	4,8	98,3
	sehr unzufrieden	5	1,7	1,7	100,0
	Gesamt	294	97,4	100,0	
Fehlend	System	8	2,6		
Gesamt		302	100,0		

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardab- weichung
7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	301	2,21	,906
8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?	294	2,16	,801

Korrelationen

			7. Wie zufried- en sind Sie mit dem ge- schäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	8. Wie zufried- en sind Sie mit Ihrem per- sönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?
Spearman-Rho	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 301	,365** ,000 294
	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,365** ,000 294	1,000 . 294

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

- Mehrheit ist sehr zufrieden oder zufrieden mit eigenem beruflichen Erfolg (76,5%)
- in Bezug auf die beiden Zufriedenheitsdimensionen (Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens und dem persönlichen beruflichen Erfolg) liegt ein signifikanter Zusammenhang in gleicher Richtung vor: dies zeigt sich u.a. in der ungefähr gleichen Höhe der beiden Mittelwerte

3.5.3 Zufriedenheit mit persönlicher Einkommensentwicklung

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	34	11,3	11,5	11,5
	zufrieden	108	35,8	36,6	48,1
	mäßig zufrieden	101	33,4	34,2	82,4
	unzufrieden	37	12,3	12,5	94,9
	sehr unzufrieden	15	5,0	5,1	100,0
	Gesamt	295	97,7	100,0	
Fehlend	System	7	2,3		
Gesamt		302	100,0		

Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardab- weichung
9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?	295	2,63	1,011

- vergleichend zu den anderen zwei Zufriedenheitsdimensionen sind mit der persönlichen Einkommensentwicklung doppelt so viele Befragungsteilnehmer unzufrieden oder sehr unzufrieden (17,6%)
- auch liegt insgesamt betrachtet der Mittelwert bei 2,63, dass heißt durchschnittlich sind die Befragten etwas weniger zufrieden mit ihrer persönlichen Einkommensentwicklung

3.6 Soziodemographische Daten

3.6.1 Unternehmensgröße

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 bis 10	15	5,0	5,1	5,1
	11 bis 50	32	10,6	10,8	15,8
	51 bis 100	47	15,6	15,8	31,6
	101 bis 500	56	18,5	18,9	50,5
	501 bis 1000	14	4,6	4,7	55,2
	1001 bis 5000	46	15,2	15,5	70,7
	> 5000	87	28,8	29,3	100,0
	Gesamt	297	98,3	100,0	
Fehlend	System	5	1,7		
Gesamt		302	100,0		

- nahezu ein Drittel der Teilnehmer arbeiten in einem Großunternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern
- bei der Unterscheidung in die beiden Größengruppen von kleinen und mittleren einerseits und großen Unternehmen andererseits ist auffällig, dass beide Gruppen bei dieser Erhebung in etwa gleichstark vertreten sind (Grenze der Beschäftigtenanzahl für KMU hier von 1 bis 500 gesetzt)

3.6.2 Position im Unternehmen

Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung	161	53,3	54,6	54,6
	Mitarbeiter/in mit Personal- oder Budgetverantwortung	57	18,9	19,3	73,9
	Abteilungsleiter/in	35	11,6	11,9	85,8
	Geschäftsführer/in, Vorstands- mitglied	17	5,6	5,8	91,5
	Unternehmenseigentümer/in	25	8,3	8,5	100,0
	Gesamt	295	97,7	100,0	
Fehlend	System	7	2,3		
Gesamt		302	100,0		

- mehr als die Hälfte der Befragten gehört der Mitarbeitergruppe ohne Personal- oder Budgetverantwortung an
- Mitarbeitergruppe der Manager und leitenden Angestellten (Mitarbeiter/in mit Personal- oder Budgetverantwortung, Abteilungsleiter/in, Geschäftsführer/in, Vorstandsmitglied) ist mit 37% vertreten
- knapp 9% der Befragten sind selbstständige Unternehmer

3.6.3 Höchster berufsqualifizierender Abschluss

Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gesellenprüfung	57	18,9	21,0	21,0
	Meister, Fachwirt oder ähnliches	25	8,3	9,2	30,1
	Fachhochschulabschluss (Bachelor, Master, Diplom)	106	35,1	39,0	69,1
	Universitätsabschluss (Bachelor, Master, Diplom)	72	23,8	26,5	95,6
	Akademischer Titel (Dok- tor, Professor)	12	4,0	4,4	100,0
	Gesamt	272	90,1	100,0	
Fehlend	System	30	9,9		
Gesamt		302	100,0		

- Mehrheit der Fach- und Führungskräfte (65,5%) kann Fachhochschul- oder Universitätsabschluss vorweisen

3.6.4 Geschlecht

Ich bin ...

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	216	71,5	72,7	72,7
	weiblich	81	26,8	27,3	100,0
	Gesamt	297	98,3	100,0	
Fehlend	System	5	1,7		
Gesamt		302	100,0		

- Verhältnis von befragten Männern zu befragten Frauen ist knapp 3:1

4 Zusammenhangsprüfungen

Dem Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest zufolge ist keine Variable normalverteilt. Daher werden im Folgenden nichtparametrische Verfahren eingesetzt.

4.1 Zusammenhänge Unternehmensgröße

4.1.1 Unternehmensgröße – vertragliche Wochenarbeitszeit

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	1.1 vertragliche Wochenarbeitszeit
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,118 [*]
		Sig. (2-seitig)	.	,050
		N	297	278
	1.1 vertragliche Wochenarbeitszeit	Korrelationskoeffizient	-,118 [*]	1,000
		Sig. (2-seitig)	,050	.
		N	278	283

*. Die Korrelation ist auf dem 0,05-Niveau signifikant (zweiseitig).

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit ($p=0,05 < 0,1$).
- Je größer das Unternehmen, desto niedriger ist die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit. Der Zusammenhang ist allerdings recht schwach.

4.1.2 Unternehmensgröße – durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	1.2 durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 297	-,101 ,083 295
	1.2 durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,101 ,083 295	1,000 . 300

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit ($p=0,082 < 0,1$).
- Je größer das Unternehmen, desto niedriger ist die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit. Der Zusammenhang ist allerdings recht schwach.

4.1.3 Unternehmensgröße – durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Überstunden
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 297	-,072 ,232 277
	Überstunden	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,072 ,232 277	1,000 . 282

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche ($p=0,232 > 0,1$).

4.1.4 Unternehmensgröße – durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung

Korrelationen			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	1.3 durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,050
		Sig. (2-seitig)	.	,411
		N	297	273
	1.3 durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung	Korrelationskoeffizient	-,050	1,000
		Sig. (2-seitig)	,411	.
		N	273	278

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung ($p=0,411 > 0,1$).

4.1.5 Unternehmensgröße – vertragliche Urlaubstage

Korrelationen			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	1.4 vertragliche Urlaubstage
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	1,000	,288**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	297	286
	1.4 vertragliche Urlaubstage	Korrelationskoeffizient	,288**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	286	291

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

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Anzahl der vertraglichen Urlaubstage ($p=0,00 < 0,01$).
- Je größer das Unternehmen, desto höher ist die Anzahl der vertraglich zugesicherten Urlaubstage.

4.1.6 Unternehmensgröße – in Anspruch genommene Urlaubstage

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	1.5 in Anspruch genommene Urlaubstage
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	1,000	,179**
		Sig. (2-seitig)	.	,002
		N	297	289
	1.5 in Anspruch genommene Urlaubstage	Korrelationskoeffizient	,179**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,002	.
		N	289	294

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

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die in Anspruch genommenen Urlaubstage ($p=0,002 < 0,01$).
- Je größer das Unternehmen, desto höher ist die Anzahl der tatsächlich in Anspruch genommenen Urlaubstage. Der Zusammenhang ist allerdings recht schwach.

4.1.7 Unternehmensgröße – krankheitsbedingte Ausfalltage

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	1.6 krankheitsbedingte Ausfalltage
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	1,000	,073
		Sig. (2-seitig)	.	,225
		N	297	282
	1.6 krankheitsbedingte Ausfalltage	Korrelationskoeffizient	,073	1,000
		Sig. (2-seitig)	,225	.
		N	282	287

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die krankheitsbedingten Ausfalltage ($p=0,225 > 0,1$).

4.1.8 Unternehmensgröße – Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	1.7 Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,215**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	297	286
	1.7 Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"	Korrelationskoeffizient	-,215**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	286	291

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

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ ($p=0,00 < 0,01$).
- Je größer das Unternehmen, desto niedriger ist die Anzahl der im Jahr 2008 geleisteten „Arbeitssamstage und -sonntage“. Der Zusammenhang ist allerdings relativ schwach.

4.1.9 Unternehmensgröße – Bewertung der Arbeitsbelastung

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	2. Ich bewerte meine Arbeitsbelastung als ...
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,029
		Sig. (2-seitig)	.	,616
		N	297	297
	2. Ich bewerte meine Arbeitsbelastung als ...	Korrelationskoeffizient	-,029	1,000
		Sig. (2-seitig)	,616	.
		N	297	302

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die subjektive Bewertung der Arbeitsbelastung ($p=0,616 > 0,1$).

4.1.10 Unternehmensgröße – Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	3. Das Verhältnis Arbeit zu Freizeit ist durch meine Arbeitsbelastung ...
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	1,000	,016
		Sig. (2-seitig)	.	,782
		N	297	297
	3. Das Verhältnis Arbeit zu Freizeit ist durch meine Arbeitsbelastung ...	Korrelationskoeffizient	,016	1,000
		Sig. (2-seitig)	,782	.
		N	297	302

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die Belastung des Verhältnisses Arbeit zu Freizeit durch die Arbeitsbelastung ($p=0,782 > 0,1$).

4.1.11 Unternehmensgröße – Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	4. Wie autonom können Sie Ihre Arbeitszeitgestaltung bei Ihrem Arbeitgeber vornehmen?
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	1,000	,098
		Sig. (2-seitig)		,096
		N	297	292
	4. Wie autonom können Sie Ihre Arbeitszeitgestaltung bei Ihrem Arbeitgeber vornehmen?	Korrelationskoeffizient	,098	1,000
		Sig. (2-seitig)	,096	
		N	292	297

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf den Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung ($p=0,096 < 0,1$).
- Je größer das Unternehmen, desto niedriger ist der Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung. (Der negative Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Autonomie: 1=völlig autonom, 5=gar nicht autonom). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

4.1.12 Unternehmensgröße – Arbeitszeitenplanung selbst- oder fremdbestimmt

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	5. Fühlen Sie sich in Bezug auf Ihre operative Arbeitszeitenplanung eher selbst- oder eher fremdbestimmt?
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	1,000	,061
		Sig. (2-seitig)		,295
		N	297	295
	5. Fühlen Sie sich in Bezug auf Ihre operative Arbeitszeitenplanung eher selbst- oder eher fremdbestimmt?	Korrelationskoeffizient	,061	1,000
		Sig. (2-seitig)	,295	
		N	295	299

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf den Grad an Selbstbestimmtheit der Arbeitszeitenplanung ($p=0,295 > 0,1$).

4.1.13 Unternehmensgröße – Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung

Korrelationen			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	6. Regelmäßige berufliche Weiterbildung erachte ich als ...
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 297	-,075 ,200 297
	6. Regelmäßige berufliche Weiterbildung erachte ich als ...	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,075 ,200 297	1,000 . 301

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung ($p=0,2 > 0,1$).

4.1.14 Unternehmensgröße – Zufriedenheit mit Unternehmenserfolg

Korrelationen			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 297	-,001 ,981 297
	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,001 ,981 297	1,000 . 301

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ($p=0,981 > 0,1$).

4.1.15 Unternehmensgröße – Zufriedenheit mit persönlichem beruflichen Erfolg

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 297	,007 293
	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,007 293	1,000 294

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg ($p=0,907 > 0,1$).

4.1.16 Unternehmensgröße – Zufriedenheit mit Einkommensentwicklung

Korrelationen

			10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?
Spearman-Rho	10. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 297	-,003 294
	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,003 294	1,000 295

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommensentwicklung ($p=0,958 > 0,1$).

4.2 Zusammenhänge Position im Unternehmen

4.2.1 Position – vertragliche Wochenarbeitszeit

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	1.1 vertragliche Wochenarbeitszeit
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	,267**
		Sig. (1-seitig)	.	,000
		N	295	277
	1.1 vertragliche Wochenarbeitszeit	Korrelationskoeffizient	,267**	1,000
		Sig. (1-seitig)	,000	.
		N	277	283

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

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die vertragliche Wochenarbeitszeit ($p=0,00 < 0,01$).
- Je höher die Positionsgruppe des Mitarbeiters, desto höher ist die vertragliche Wochenarbeitszeit.

4.2.2 Position – durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	1.2 durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	,578**
		Sig. (1-seitig)	.	,000
		N	295	293
	1.2 durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	Korrelationskoeffizient	,578**	1,000
		Sig. (1-seitig)	,000	.
		N	293	300

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

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit ($p=0,00 < 0,01$).
- Je höher die Positionsgruppe des Mitarbeiters, desto höher ist die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit. Der Zusammenhang ist dabei hochsignifikant.

4.2.3 Position – durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Überstunden
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	,574**
		Sig. (1-seitig)	.	,000
		N	295	276
	Überstunden	Korrelationskoeffizient	,574**	1,000
		Sig. (1-seitig)	,000	.
		N	276	282

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

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche ($p=0,00 < 0,01$).

- Je höher die Positionsgruppe des Mitarbeiters, desto höher sind die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche. Der Zusammenhang ist dabei hochsignifikant.

4.2.4 Position – durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	1.3 durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,126*
		Sig. (2-seitig)	.	,038
		N	295	271
	1.3 durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung	Korrelationskoeffizient	-,126*	1,000
		Sig. (2-seitig)	,038	.
		N	271	278

*. Die Korrelation ist auf dem 0,05-Niveau signifikant (zweiseitig).

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung ($p=0,038 < 0,05$).
- Je höher die Positionsgruppe des Mitarbeiters, desto niedriger ist die durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung. Der Zusammenhang ist allerdings relativ schwach.

4.2.5 Position – vertragliche Urlaubstage

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	1.4 vertragliche Urlaubstage
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,007
		Sig. (2-seitig)	.	,912
		N	295	285
	1.4 vertragliche Urlaubstage	Korrelationskoeffizient	-,007	1,000
		Sig. (2-seitig)	,912	.
		N	285	291

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter und der Anzahl der vertraglichen Urlaubstage ($p=0,912 > 0,1$).

4.2.6 Position – in Anspruch genommene Urlaubstage

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	1.5 in Anspruch genommene Urlaubstage
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,153**
		Sig. (2-seitig)	.	,010
		N	295	287
	1.5 in Anspruch genommene Urlaubstage	Korrelationskoeffizient	-,153**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,010	.
		N	287	294

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

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die in Anspruch genommenen Urlaubstage ($p=0,010 < 0,05$).
- Je höher die Positionsgruppe des Mitarbeiters, desto niedriger sind die durchschnittlich in Anspruch genommenen Urlaubstage. Der Zusammenhang ist allerdings relativ schwach.

4.2.7 Position – krankheitsbedingte Ausfalltage

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	1.6 krankheitsbedingte Ausfalltage
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,065
		Sig. (2-seitig)	.	,277
		N	295	281
	1.6 krankheitsbedingte Ausfalltage	Korrelationskoeffizient	-,065	1,000
		Sig. (2-seitig)	,277	.
		N	281	287

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter in Bezug auf die Anzahl der krankheitsbedingten Ausfalltage ($p=0,277 > 0,1$).

4.2.8 Position – Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	1.7 Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	,503**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	295	284
	1.7 Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"	Korrelationskoeffizient	,503**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	284	291

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

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die geleisteten „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2008 ($p=0,00 < 0,01$).
- Je höher die Positionsgruppe, desto höher sind die geleisteten „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2008. Der Zusammenhang ist dabei hochsignifikant.

4.2.9 Position – Bewertung der Arbeitsbelastung

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	2. Ich bewerte meine Arbeitsbelastung als ...
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,330**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	295	295
	2. Ich bewerte meine Arbeitsbelastung als ...	Korrelationskoeffizient	-,330**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.

N	295	302
---	-----	-----

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

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Bewertung der Arbeitsbelastung ($p=0,00 < 0,01$).
- Je höher die Positionsgruppe, desto höher bewerten die Befragten die Arbeitsbelastung. (Das negative Vorzeichen resultiert aus der Codierung der Arbeitsbelastung: 1=sehr hoch, 5=zu niedrig).

4.2.10 Position – Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses

Korrelationen

		11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	3. Das Verhältnis Arbeit zu Freizeit ist durch meine Arbeitsbelastung ...
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (2-seitig)	-,187**
		N	,001
			295
	3. Das Verhältnis Arbeit zu Freizeit ist durch meine Arbeitsbelastung ...	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (2-seitig)	-,187**
		N	,001
			295
			302

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

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Bewertung der Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses ($p=0,01 < 0,05$).
- Je höher die Positionsgruppe, desto höher bewerten die Befragten die Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses durch die Arbeit. (Das negative Vorzeichen resultiert aus der Codierung der Belastung: 1=stark belastet, 5=nicht belastet). Der Zusammenhang ist allerdings relativ schwach.

4.2.11 Position – Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	4. Wie autonom können Sie Ihre Arbeitszeitgestaltung bei Ihrem Arbeitgeber vornehmen?
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,358**
		Sig. (2-seitig)	,000	,000
		N	295	290
	4. Wie autonom können Sie Ihre Arbeitszeitgestaltung bei Ihrem Arbeitgeber vornehmen?	Korrelationskoeffizient	-,358**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	,000
		N	290	297

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

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf den Grad an autonomer Arbeitszeitgestaltung ($p=0,00 < 0,01$).
- Je höher die Positionsgruppe des Befragten, desto höher ist sein empfundener Grad an autonomer Arbeitszeitgestaltung. (Das negative Vorzeichen resultiert aus der Codierung der autonomen Arbeitszeitgestaltung: 1=völlig autonom, 5=gar nicht autonom).

4.2.12 Position – Arbeitszeitenplanung selbst- oder fremdbestimmt

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	5. Fühlen Sie sich in Bezug auf Ihre operative Arbeitszeitenplanung eher selbst- oder eher fremdbestimmt?
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,081
		Sig. (2-seitig)	,166	,166
		N	295	293
	5. Fühlen Sie sich in Bezug auf Ihre operative Arbeitszeitenplanung eher selbst- oder eher fremdbestimmt?	Korrelationskoeffizient	-,081	1,000
		Sig. (2-seitig)	,166	,166
		N	293	299

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter in Bezug auf den empfundenen Grad an Selbstbestimmtheit der Arbeitszeitenplanung ($p=0,166 > 0,1$).

4.2.13 Position – Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	6. Regelmäßige berufliche Weiterbildung erachte ich als ...
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	,124 [*]
		Sig. (2-seitig)	.	,034
		N	295	295
	6. Regelmäßige berufliche Weiterbildung erachte ich als ...	Korrelationskoeffizient	,124 [*]	1,000
		Sig. (2-seitig)	,034	.
		N	295	301

*. Die Korrelation ist auf dem 0,05-Niveau signifikant (zweiseitig).

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Bewertung der Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung ($p=0,034 < 0,05$).
- Je höher die Positionsgruppe des Befragten, desto geringer wird die Wichtigkeit der regelmäßigen beruflichen Weiterbildung bewertet. (Der negative Zusammenhang resultiert aus der Codierung der autonomen Arbeitszeitgestaltung: 1=sehr wichtig, 5=unwichtig). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

4.2.14 Position – Zufriedenheit mit Unternehmenserfolg

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,054
		Sig. (2-seitig)	.	,351
		N	295	295
	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	-,054	1,000
		Sig. (2-seitig)	,351	.
		N	295	301

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ($p=0,351 > 0,1$).

4.2.15 Position – Zufriedenheit mit persönlichem beruflichen Erfolg

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,117
		Sig. (2-seitig)	.	,047
		N	295	291
	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	-,117*	1,000
		Sig. (2-seitig)	,047	.
		N	291	294

*. Die Korrelation ist auf dem 0,05-Niveau signifikant (zweiseitig).

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg ($p=0,047 < 0,05$).
- Je höher die Positionsgruppe des Befragten, desto höher ist die Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg. (Das negative Vorzeichen resultiert aus der Codierung der Zufriedenheit: 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

4.2.16 Position – Zufriedenheit mit Einkommensentwicklung

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,207**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	295	292
	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	-,207**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	292	295

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

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommensentwicklung ($p=0,00 < 0,01$).
- Je höher die Positionsgruppe, desto höher ist die Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommensentwicklung. (Das negative Vorzeichen resultiert aus der Codierung der Zufriedenheit: 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden). Der Zusammenhang ist allerdings relativ schwach.

4.2.17 Position – Geschlecht

Korrelationen

			11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	13. Geschlecht
Spearman-Rho	11. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen inne?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,217**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	295	294
	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	-,217**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	294	297

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

- Zwischen den Positionsgruppen der Mitarbeiter besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf das Geschlecht ($p=0,00 < 0,01$).
- Je höher die Positionsgruppe, desto geringer ist der Anteil weiblicher Mitarbeiter. Der Anteil männlicher Mitarbeiter nimmt hingegen mit höherer Position zu.

4.2.18 Position – Überstunden – Zufriedenheit

Korrelationen

**Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung/
Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens**

			Überstunden	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?
Spearman-Rho	Überstunden	Korrelationskoeffizient	1,000	,138
		Sig. (2-seitig)	.	,084
		N	157	157
	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	,138	1,000
		Sig. (2-seitig)	,084	.
		N	157	161

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang für die Positionsgruppe der Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung zwischen den Überstunden in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ($p=0,084 < 0,1$).
- Je höher die geleistete Zahl der Überstunden, desto unzufriedener sind die Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung in Bezug auf den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens.

Korrelationen

Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung/ Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg

			Überstunden	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?
Spearman-Rho	Überstunden	Korrelationskoeffizient	1,000	-,074
		Sig. (2-seitig)	.	,363
		N	157	154
	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	-,074	1,000
		Sig. (2-seitig)	,363	.
		N	154	157

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang für die Positionsgruppe der Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung zwischen den Überstunden in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg ($p=0,363 > 0,1$).

Korrelationen

**Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung/
Zufriedenheit mit persönlicher Einkommensentwicklung**

			Überstunden	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?
Spearman-Rho	Überstunden	Korrelationskoeffizient	1,000	-,065
		Sig. (2-seitig)	.	,424
		N	157	155
	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	-,065	1,000
		Sig. (2-seitig)	,424	.
		N	155	158

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang für die Positionsgruppe der Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung zwischen den Überstunden in Bezug auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommensentwicklung ($p=0,424 > 0,1$).

Korrelationen

**Manager/ leitende Angestellte
Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens**

			Überstunden	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?
Spearman-Rho	Überstunden	Korrelationskoeffizient	1,000	-,185
		Sig. (2-seitig)	.	,063
		N	102	102
	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	-,185	1,000
		Sig. (2-seitig)	,063	.
		N	102	109

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang für die Positionsgruppe der Manager/leitenden Angestellten zwischen den Überstunden in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ($p=0,063 < 0,1$).
- Je höher die geleistete Zahl der Überstunden, desto zufriedener sind die Manager/leitenden Angestellten in Bezug auf den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens. (Das negative Vorzeichen resultiert aus der Codierung der Zufriedenheit: 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden). Der Zusammenhang ist allerdings recht schwach.

Korrelationen

Manager/ leitende Angestellte/ Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg

			Überstunden	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?
Spearman-Rho	Überstunden	Korrelationskoeffizient	1,000	-,107
		Sig. (2-seitig)	.	,284
		N	102	102
	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	-,107	1,000
		Sig. (2-seitig)	,284	.
		N	102	109

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang für die Positionsgruppe der Manager/leitenden Angestellten zwischen den Überstunden in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg ($p=0,284 > 0,1$).

Korrelationen

**Manager/ leitende Angestellte/
Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommensentwicklung**

			Überstunden	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?
Spearman-Rho	Überstunden	Korrelationskoeffizient	1,000	,064
		Sig. (2-seitig)	.	,525
		N	102	102
	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	,064	1,000
		Sig. (2-seitig)	,525	.
		N	102	109

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang für die Positionsgruppe der Manager/leitenden Angestellten zwischen den Überstunden in Bezug auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommensentwicklung ($p=0,525 > 0,1$).

Korrelationen

**selbstständige Unternehmer/
Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens**

			Überstunden	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?
Spearman-Rho	Überstunden	Korrelationskoeffizient	1,000	,046
		Sig. (2-seitig)	.	,861
		N	17	17
	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	,046	1,000
		Sig. (2-seitig)	,861	.
		N	17	25

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang für die Positionsgruppe der selbstständigen Unternehmer zwischen den Überstunden in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ($p=0,861 > 0,1$).

Korrelationen

selbstständige Unternehmer/ Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg

			Überstunden	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?
Spearman-Rho	Überstunden	Korrelationskoeffizient	1,000	,379
		Sig. (2-seitig)	.	,134
		N	17	17
	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	,379	1,000
		Sig. (2-seitig)	,134	.
		N	17	25

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang für die Positionsgruppe der selbstständigen Unternehmer zwischen den Überstunden in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg ($p=0,134 > 0,1$).

Korrelationen

selbstständige Unternehmer/ Zufriedenheit mit persönlicher Einkommensentwicklung

			Überstunden	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?
Spearman-Rho	Überstunden	Korrelationskoeffizient	1,000	,366
		Sig. (2-seitig)	.	,148
		N	17	17
	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	,366	1,000
		Sig. (2-seitig)	,148	.
		N	17	25

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang für die Positionsgruppe der selbstständigen Unternehmer zwischen den Überstunden in Bezug auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommensentwicklung ($p=0,148 > 0,1$).

Bericht

Position – Überstunden – Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens

Überstunden

Position zusammengefasst	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	Mittelwert	N	Standardabweichung
Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung	sehr zufrieden	3,6667	33	3,96797
	zufrieden	3,7235	68	3,60411
	mäßig zufrieden	4,8452	42	4,70014
	unzufrieden	4,7727	11	2,93567
	sehr unzufrieden	2,6667	3	2,08167
	Insgesamt	4,0650	157	3,94257
Manager/ leitende Angestellte	sehr zufrieden	11,5909	22	6,39873
	zufrieden	9,8500	50	7,11369
	mäßig zufrieden	7,6250	20	4,77073
	unzufrieden	8,2778	9	2,38630
	sehr unzufrieden	10,0000	1	
	Insgesamt	9,6520	102	6,29426
selbstständige Unternehmer	sehr zufrieden	16,2500	4	4,78714
	zufrieden	16,3500	10	10,07210
	mäßig zufrieden	15,6667	3	12,09683
	Insgesamt	16,2059	17	8,92864
Insgesamt	sehr zufrieden	7,4746	59	6,68466
	zufrieden	7,1031	128	7,02747
	mäßig zufrieden	6,2000	65	5,61443
	unzufrieden	6,3500	20	3,18343
	sehr unzufrieden	4,5000	4	4,04145
	Insgesamt	6,8775	276	6,38412

- Der signifikante Zusammenhang für die Positionsgruppe der Manager/leitenden Angestellten zwischen den Überstunden in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens lässt sich anhand dieses Mittelwertvergleiches der Überstunden sehr gut nachvollziehen:

So sind die Manager/leitenden Angestellten mit einer durchschnittlichen Überstundenanzahl von 11,6 Stunden pro Woche „sehr zufrieden“. Dagegen sind Mana-

ger/leitende Angestellte mit einer durchschnittlichen Überstundenanzahl von 8,3 Stunden pro Woche „unzufrieden“.

Bericht

Position – Überstunden – Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg

Überstunden

Position zusammengefasst	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?	Mittelwert	N	Standardabweichung
Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung	sehr zufrieden	4,0909	22	4,04038
	zufrieden	4,5802	86	4,47000
	mäßig zufrieden	3,0114	35	2,51382
	unzufrieden	3,6500	10	3,11849
	sehr unzufrieden	5,0000	1	.
	Insgesamt	4,0961	154	3,96695
Manager/ leitende Angestellte	sehr zufrieden	10,2813	16	6,20744
	zufrieden	9,8478	69	6,39008
	mäßig zufrieden	8,1000	10	6,65749
	unzufrieden	6,1667	3	4,01040
	sehr unzufrieden	10,2500	4	6,94622
	Insgesamt	9,6520	102	6,29426
selbstständige Unternehmer	sehr zufrieden	13,3000	5	7,49667
	zufrieden	16,4000	10	10,09070
	mäßig zufrieden	20,0000	1	.
	unzufrieden	25,0000	1	.
	Insgesamt	16,2059	17	8,92864
Insgesamt	sehr zufrieden	7,4651	43	6,34935
	zufrieden	7,4994	165	6,67039
	mäßig zufrieden	4,4870	46	4,85604
	unzufrieden	5,7143	14	6,41427
	sehr unzufrieden	9,2000	5	6,45755
	Insgesamt	6,9260	273	6,39963

Bericht

Position – Überstunden – Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommensentwicklung

Überstunden

Position zusammengefasst	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?	Mittelwert	N	Standardabweichung
Mitarbeiter/in ohne Personal- oder Budgetverantwortung	sehr zufrieden	5,9750	12	3,52243
	zufrieden	3,8082	49	3,81007
	mäßig zufrieden	3,8583	60	3,94248
	unzufrieden	4,3750	24	4,61625
	sehr unzufrieden	4,0000	10	3,58236
	Insgesamt		4,0955	155
Manager/ leitende Angestellte	sehr zufrieden	8,9231	13	4,15254
	zufrieden	9,2692	39	6,74034
	mäßig zufrieden	9,7576	33	5,77592
	unzufrieden	11,5000	12	7,64556
	sehr unzufrieden	9,4000	5	8,70632
	Insgesamt		9,6520	102
selbstständige Unternehmer	sehr zufrieden	11,9167	6	7,51277
	zufrieden	19,1667	6	11,58303
	mäßig zufrieden	16,0000	4	5,22813
	unzufrieden	25,0000	1	
	Insgesamt		16,2059	17
Insgesamt	sehr zufrieden	8,3613	31	5,07902
	zufrieden	7,0543	94	7,09534
	mäßig zufrieden	6,3660	97	5,76877
	unzufrieden	7,2432	37	7,19435
	sehr unzufrieden	5,8000	15	6,07042
	Insgesamt		6,9153	274

4.3 Zusammenhänge höchster berufsqualifizierender Abschluss

4.3.1 Abschluss – vertragliche Wochenarbeitszeit

Korrelationen			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	1.1 vertragliche Wochenarbeitszeit
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	,115
		Sig. (2-seitig)	.	,066
		N	272	255
	1.1 vertragliche Wochenarbeitszeit	Korrelationskoeffizient	,115	1,000
		Sig. (2-seitig)	,066	.
		N	255	283

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Abschlüssen in Bezug auf die vertragliche Wochenarbeitszeit ($p=0,066 < 0,1$).
- Je höher der berufsqualifizierende Abschluss, desto höher ist die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit. Der Zusammenhang ist dabei allerdings recht schwach.

4.3.2 Abschluss – durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit

Korrelationen			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	1.2 durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	,277**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	272	271
	1.2 durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	Korrelationskoeffizient	,277**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	271	300

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

- Zwischen den Abschlüssen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit ($p=0,00 < 0,01$).

- Je höher der berufsqualifizierende Abschluss, desto höher ist die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit.

4.3.3 Abschluss – durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche

Korrelationen			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss	Überstunden
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	,279**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	272	254
	Überstunden	Korrelationskoeffizient	,279**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	254	282

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

- Zwischen den Abschlüssen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche ($p=0,00 < 0,01$).
- Je höher der berufsqualifizierende Abschluss, desto höher sind die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche.

4.3.4 Abschluss – durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung

Korrelationen			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	1.3 durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	-,279**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	272	254
	1.3 durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung	Korrelationskoeffizient	-,279**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	254	278

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

- Zwischen den Abschlüssen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung ($p=0,00 < 0,01$).
- Je höher der berufsqualifizierende Abschluss, desto niedriger ist die durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung.

4.3.5 Abschluss – vertragliche Urlaubstage

Korrelationen			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	1.4 vertragliche Urlaubstage
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	,058
		Sig. (2-seitig)	.	,347
		N	272	261
	1.4 vertragliche Urlaubstage	Korrelationskoeffizient	,058	1,000
		Sig. (2-seitig)	,347	.
		N	261	291

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den höchsten berufsqualifizierenden Abschlüssen in Bezug auf die vertraglich vereinbarten Urlaubstage ($p=0,347 > 0,1$).

4.3.6 Abschluss – in Anspruch genommene Urlaubstage

Korrelationen			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	1.5 in Anspruch genommene Urlaubstage
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	-,081
		Sig. (2-seitig)	.	,188
		N	272	266
	1.5 in Anspruch genommene Urlaubstage	Korrelationskoeffizient	-,081	1,000
		Sig. (2-seitig)	,188	.
		N	266	294

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den höchsten berufsqualifizierenden Abschlüssen in Bezug auf die in Anspruch genommenen Urlaubstage im Jahr 2008 ($p=0,188 > 0,1$).

4.3.7 Abschluss – krankheitsbedingte Ausfalltage

Korrelationen			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	1.6 krankheitsbedingte Ausfalltage
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	-,048
		Sig. (2-seitig)	.	,440
		N	272	260
	1.6 krankheitsbedingte Ausfalltage	Korrelationskoeffizient	-,048	1,000
		Sig. (2-seitig)	,440	.
		N	260	287

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den höchsten berufsqualifizierenden Abschlüssen in Bezug auf die krankheitsbedingten Ausfalltage im Jahr 2008 ($p=0,440 > 0,1$).

4.3.8 Abschluss – Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“

Korrelationen			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	1.7 Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	,223**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	272	264
	1.7 Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"	Korrelationskoeffizient	,223**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	264	291

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

- Zwischen den Abschlüssen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die geleistete Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ ($p=0,00 < 0,01$).
- Je höher der berufsqualifizierende Abschluss, desto höher ist die Anzahl der im Jahr 2008 geleisteten „Arbeitssamstage und -sonntage“.

4.3.9 Abschluss – Bewertung der Arbeitsbelastung

Korrelationen

			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	2. Ich bewerte meine Arbeitsbelastung als ...
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 272	-,136 [*] ,025 272
	2. Ich bewerte meine Arbeitsbelastung als ...	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,136 [*] ,025 272	1,000 . 302

*. Die Korrelation ist auf dem 0,05-Niveau signifikant (zweiseitig).

- Zwischen den Abschlüssen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Bewertung der Arbeitsbelastung ($p=0,025 < 0,05$).
- Je höher der berufsqualifizierende Abschluss, desto höher ist die empfundene Arbeitsbelastung. (Das negative Vorzeichen resultiert aus der Codierung der Arbeitsbelastung: 1=sehr hoch, 5=zu niedrig). Der Zusammenhang ist allerdings recht schwach.

4.3.10 Abschluss – Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses

Korrelationen

			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	3. Das Verhältnis Arbeit zu Freizeit ist durch meine Arbeitsbelastung ...
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	-,020
		Sig. (2-seitig)	.	,739
		N	272	272
	3. Das Verhältnis Arbeit zu Freizeit ist durch meine Arbeitsbelastung ...	Korrelationskoeffizient	-,020	1,000
		Sig. (2-seitig)	,739	.
		N	272	302

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den höchsten berufsqualifizierenden Abschlüssen in Bezug auf die Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses durch die Arbeitsbelastung ($p=0,739 > 0,1$).

4.3.11 Abschluss – Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung

Korrelationen

			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	4. Wie autonom können Sie Ihre Arbeitszeitgestaltung bei Ihrem Arbeitgeber vornehmen?
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	-,059
		Sig. (2-seitig)	.	,332
		N	272	269
	4. Wie autonom können Sie Ihre Arbeitszeitgestaltung bei Ihrem Arbeitgeber vornehmen?	Korrelationskoeffizient	-,059	1,000
		Sig. (2-seitig)	,332	.
		N	269	297

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den höchsten berufsqualifizierenden Abschlüssen in Bezug auf den Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung ($p=0,332 > 0,1$).

4.3.12 Abschluss – Arbeitszeitenplanung selbst- oder fremdbestimmt

Korrelationen

			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	5. Fühlen Sie sich in Bezug auf Ihre operative Arbeitszeitenplanung eher selbst- oder eher fremdbestimmt?
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 272	-,028 ,648 272
	5. Fühlen Sie sich in Bezug auf Ihre operative Arbeitszeitenplanung eher selbst- oder eher fremdbestimmt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,028 ,648 272	1,000 . 299

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den höchsten berufsqualifizierenden Abschlüssen in Bezug auf den Grad der Selbst- oder Fremdbestimmtheit der Arbeitszeitenplanung ($p=0,648 > 0,1$).

4.3.13 Abschluss – Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung

Korrelationen

			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	6. Regelmäßige berufliche Weiterbildung erachte ich als ...
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 . 272	,034 ,571 272
	6. Regelmäßige berufliche Weiterbildung erachte ich als ...	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,034 ,571 272	1,000 . 301

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den höchsten berufsqualifizierenden Abschlüssen und der Beurteilung der Wichtigkeit regelmäßig beruflicher Weiterbildung ($p=0,571 > 0,1$).

4.3.14 Abschluss – Zufriedenheit mit Unternehmenserfolg

Korrelationen

			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	,044
		Sig. (2-seitig)	.	,472
		N	272	272
	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	,044	1,000
		Sig. (2-seitig)	,472	.
		N	272	301

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den höchsten berufsqualifizierenden Abschlüssen in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ($p=0,472 > 0,1$).

4.3.15 Abschluss – Zufriedenheit mit persönlichem beruflichen Erfolg

Korrelationen

			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	,038
		Sig. (2-seitig)	.	,531
		N	272	270
	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	,038	1,000
		Sig. (2-seitig)	,531	.
		N	270	294

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den höchsten berufsqualifizierenden Abschlüssen in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg ($p=0,531 > 0,1$).

4.3.16 Abschluss – Zufriedenheit mit Einkommensentwicklung

Korrelationen

			12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?
Spearman-Rho	12. Mein höchster berufsqualifizierender Abschluss ist ...	Korrelationskoeffizient	1,000	-,046
		Sig. (2-seitig)	.	,451
		N	272	271
	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	-,046	1,000
		Sig. (2-seitig)	,451	.
		N	271	295

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den höchsten berufsqualifizierenden Abschlüssen in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Einkommensentwicklung ($p=0,451 > 0,1$).

4.4 Zusammenhänge Geschlecht

4.4.1 Geschlecht – vertragliche Wochenarbeitszeit

Korrelationen			13. Geschlecht	1.1 vertragliche Wochenarbeitszeit
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	-,171**
		Sig. (2-seitig)	.	,004
		N	297	278
	1.1 vertragliche Wochenarbeitszeit	Korrelationskoeffizient	-,171**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,004	.
		N	278	283

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

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit ($p=0,004 < 0,01$).
- Frauen haben durchschnittlich eine geringere vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit als Männer.

4.4.2 Geschlecht – durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit

Korrelationen			13. Geschlecht	1.2 durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	-,301**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	297	295
	1.2 durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit	Korrelationskoeffizient	-,301**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	295	300

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

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit ($p=0,00 < 0,01$).

- Frauen haben durchschnittlich eine geringere geleistete Wochenarbeitszeit als Männer.

4.4.3 Geschlecht – durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche

			13. Geschlecht	Überstunden
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	-,281**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	297	277
	Überstunden	Korrelationskoeffizient	-,281**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	277	282

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

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche ($p=0,00 < 0,01$).
- Frauen haben durchschnittlich eine geringere Anzahl an geleisteten Überstunden pro Woche als Männer.

4.4.4 Geschlecht – durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung

			13. Geschlecht	1.3 durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	,157**
		Sig. (2-seitig)	.	,009
		N	297	273
	1.3 durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung	Korrelationskoeffizient	,157**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,009	.
		N	273	278

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

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung ($p=0,009 < 0,01$).

- Frauen haben durchschnittlich pro Monat mehr Zeit für Weiterbildung als Männer. Der Zusammenhang ist allerdings recht schwach.

4.4.5 Geschlecht – vertragliche Urlaubstage

			13. Geschlecht	1.4 vertragliche Urlaubstage
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	-,093
		Sig. (2-seitig)	.	,117
		N	297	286
	1.4 vertragliche Urlaubstage	Korrelationskoeffizient	-,093	1,000
		Sig. (2-seitig)	,117	.
		N	286	291

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die die vertraglich zugesprochenen Urlaubstage ($p=0,117 > 0,1$).

4.4.6 Geschlecht – in Anspruch genommene Urlaubstage

			13. Geschlecht	1.5 in Anspruch genommene Urlaubstage
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	,025
		Sig. (2-seitig)	.	,674
		N	297	289
	1.5 in Anspruch genommene Urlaubstage	Korrelationskoeffizient	,025	1,000
		Sig. (2-seitig)	,674	.
		N	289	294

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die in Anspruch genommenen Urlaubstage ($p=0,674 > 0,1$).

4.4.7 Geschlecht – krankheitsbedingte Ausfalltage

Korrelationen

			13. Geschlecht	1.6 krankheitsbedingte Ausfalltage
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	,298**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	297	282
	1.6 krankheitsbedingte Ausfalltage	Korrelationskoeffizient	,298**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	282	287

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

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die krankheitsbedingten Ausfalltage ($p=0,00 < 0,01$).
- Frauen haben im Jahr 2008 durchschnittlich mehr krankheitsbedingte Ausfalltage als Männer.

4.4.8 Geschlecht – Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“

Korrelationen

			13. Geschlecht	1.7 Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	-,218**
		Sig. (2-seitig)	.	,000
		N	297	286
	1.7 Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage"	Korrelationskoeffizient	-,218**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	.
		N	286	291

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

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Anzahl geleisteter „Arbeitssamstage und -sonntage“ ($p=0,00 < 0,01$).
- Frauen haben im Jahr 2008 durchschnittlich weniger „Arbeitssamstage und -sonntage“ vorzuweisen als Männer.

4.4.9 Geschlecht – Bewertung der Arbeitsbelastung

Korrelationen

			13. Geschlecht	2. Ich bewerte meine Arbeitsbelastung als ...
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	,038
		Sig. (2-seitig)	.	,515
		N	297	297
	2. Ich bewerte meine Arbeitsbelastung als ...	Korrelationskoeffizient	,038	1,000
		Sig. (2-seitig)	,515	.
		N	297	302

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die Bewertung der Arbeitsbelastung ($p=0,515 > 0,1$).

4.4.10 Geschlecht – Belastung des Arbeit-Freizeit-Verhältnisses

Korrelationen

			13. Geschlecht	3. Das Verhältnis Arbeit zu Freizeit ist durch meine Arbeitsbelastung ...
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	-,065
		Sig. (2-seitig)	.	,263
		N	297	297
	3. Das Verhältnis Arbeit zu Freizeit ist durch meine Arbeitsbelastung ...	Korrelationskoeffizient	-,065	1,000
		Sig. (2-seitig)	,263	.
		N	297	302

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die Bewertung des durch die Arbeitsbelastung beeinträchtigten Arbeit-Freizeit-Verhältnisses ($p=0,263 > 0,1$).

4.4.11 Geschlecht – Grad der autonomen Arbeitszeitgestaltung

Korrelationen

			13. Geschlecht	4. Wie autonom können Sie Ihre Arbeitszeitgestaltung bei Ihrem Arbeitgeber vornehmen?
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	,122 [*]
		Sig. (2-seitig)	.	,037
		N	297	292
	4. Wie autonom können Sie Ihre Arbeitszeitgestaltung bei Ihrem Arbeitgeber vornehmen?	Korrelationskoeffizient	,122 [*]	1,000
		Sig. (2-seitig)	,037	.
		N	292	297

*. Die Korrelation ist auf dem 0,05-Niveau signifikant (zweiseitig).

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Bewertung des Grades an autonomer Arbeitszeitgestaltung ($p=0,037 < 0,05$).
- Frauen können durchschnittlich ihre Arbeitszeitgestaltung weniger autonom vornehmen als Männer. (Der negative Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Grades der autonomen Arbeitszeitgestaltung: 1=völlig autonom, 5=gar nicht autonom). Der Zusammenhang ist allerdings recht schwach.

4.4.12 Geschlecht – Arbeitszeitenplanung selbst- oder fremdbestimmt

Korrelationen

			13. Geschlecht	5. Fühlen Sie sich in Bezug auf Ihre operative Arbeitszeitenplanung eher selbst- oder eher fremdbestimmt?
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	-,033
		Sig. (2-seitig)	.	,568
		N	297	295
	5. Fühlen Sie sich in Bezug auf Ihre operative Arbeitszeitenplanung eher selbst- oder eher fremdbestimmt?	Korrelationskoeffizient	-,033	1,000
		Sig. (2-seitig)	,568	.
		N	295	299

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die Bewertung des Grades an Selbstbestimmtheit der Arbeitszeitenplanung ($p=0,568 > 0,1$).

4.4.13 Geschlecht – Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung

Korrelationen			13. Geschlecht	6. Regelmäßige berufliche Weiterbildung erachte ich als ...
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	,097
		Sig. (2-seitig)	.	,094
		N	297	297
	6. Regelmäßige berufliche Weiterbildung erachte ich als ...	Korrelationskoeffizient	,097	1,000
		Sig. (2-seitig)	,094	.
		N	297	301

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die Bewertung der Wichtigkeit regelmäßiger beruflicher Weiterbildung ($p=0,094 < 0,1$).
- Frauen erachteten durchschnittlich eine regelmäßige berufliche Weiterbildung weniger wichtig als Männer. (Der negative Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Grades der Wichtigkeit: 1=sehr wichtig, 5=unwichtig). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

4.4.14 Geschlecht – Zufriedenheit mit Unternehmenserfolg

Korrelationen

			13. Geschlecht	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	-,029
		Sig. (2-seitig)	.	,614
		N	297	297
	7. Wie zufrieden sind Sie mit dem geschäftlichen Erfolg Ihres Unternehmens im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	-,029	1,000
		Sig. (2-seitig)	,614	.
		N	297	301

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ($p=0,614 > 0,1$).

4.4.15 Geschlecht – Zufriedenheit mit persönlichem beruflichen Erfolg

Korrelationen

			13. Geschlecht	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	-,009
		Sig. (2-seitig)	.	,874
		N	297	293
	8. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	-,009	1,000
		Sig. (2-seitig)	,874	.
		N	293	294

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem persönlichen beruflichen Erfolg im Jahr 2008 ($p=0,874 > 0,1$).

4.4.16 Geschlecht – Zufriedenheit mit Einkommensentwicklung

Korrelationen

			13. Geschlecht	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?
Spearman-Rho	13. Geschlecht	Korrelationskoeffizient	1,000	,036
		Sig. (2-seitig)	.	,538
		N	297	294
	9. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Einkommensentwicklung im Jahr 2008?	Korrelationskoeffizient	,036	1,000
		Sig. (2-seitig)	,538	.
		N	294	295

- Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommensentwicklung ($p=0,538 > 0,1$).