

Ergebnisbericht

**FOM ARBEITSZEITUMFRAGE**

**Einschätzungen zu aktuellen Arbeitsbedingungen**

Im Auftrag von



**FOM**  
**Hochschule**  
**für Oekonomie & Management**  
**Prof. Dr. Ulrike Hellert**

in Kooperation mit



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

## Inhalt

<b>1 Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Kernergebnisse der Arbeitszeitumfrage 2009</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1 Untersuchungsdesign</b> .....	<b>7</b>
<b>2.2 Kernergebnisse</b> .....	<b>8</b>
2.2.1 Datenbasis .....	8
2.2.2 Arbeitszeit .....	8
2.2.3 Zeit für Weiterbildung .....	9
2.2.4 Urlaubstage.....	10
2.2.5 Arbeitszeitgestaltung und -planung .....	10
2.2.6 Interesse für Arbeitszeitmodelle .....	12
2.2.7 Arbeitsbelastung durch Zeitdruck .....	13
2.2.8 Arbeitszufriedenheit.....	14
2.2.9 Allgemeine Einschätzungen .....	15
<b>3 Tabellenanhang A: Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerte</b> .....	<b>17</b>
<b>3.1 Zeitaufwand</b> .....	<b>17</b>
3.1.1 Vertragliche Wochenarbeitszeit .....	17
3.1.2 Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit.....	19
3.1.3 Durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche.....	21
3.1.4 Durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung .....	23
3.1.5 Vertragliche Urlaubstage .....	26
3.1.6 In Anspruch genommene Urlaubstage .....	28
3.1.7 Krankheitsbedingte Ausfalltage .....	30
3.1.8 Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 .....	32
<b>3.2 Arbeitszeitgestaltung und -planung</b> .....	<b>35</b>
3.2.1 Arbeitszeitgestaltung allgemein .....	35
3.2.2 Planung der Arbeitsschritte .....	35
3.2.3 Entscheidungsfreiheit .....	36
3.2.4 Arbeitsumsetzung .....	36
<b>3.3 Arbeitszeitmodelle</b> .....	<b>37</b>

3.3.1	Teilzeitarbeit.....	37
3.3.2	Vertrauensarbeit.....	37
3.3.3	Sabbatical .....	38
3.3.4	Home Office .....	38
<b>3.4</b>	<b>Arbeitszeit und Zeitdruck .....</b>	<b>39</b>
3.4.1	Zeitdruck .....	39
3.4.2	Verzicht auf Pausen .....	39
3.4.3	Pünktlicher Feierabend .....	40
3.4.4	Persönliche Situation.....	40
3.4.5	Verzicht auf Erholung im Urlaub .....	41
3.4.6	Arbeitsbedingungen .....	41
3.4.7	Belastung sozialer Beziehungen .....	42
3.4.8	Fest vorgegebene Arbeitszeitstrukturen .....	42
3.4.9	„Alternsgerechte“ Arbeitsbedingungen .....	43
3.4.10	Work-Life-Balance.....	43
<b>3.5</b>	<b>Soziodemographische Daten .....</b>	<b>44</b>
3.5.1	Unternehmensgröße .....	44
3.5.2	Berufsbegleitender Studiengang/Lehrgang .....	44
3.5.3	Geschlecht .....	45
3.5.4	Anzahl Kinder.....	45
3.5.5	Alter .....	45
3.5.6	Familienstand.....	46
<b>4</b>	<b>Tabellenanhang B: Zusammenhangsprüfungen .....</b>	<b>47</b>
<b>4.1</b>	<b>Zeitaufwand.....</b>	<b>47</b>
4.1.1	Vertragliche Wochenarbeitszeit .....	47
4.1.2	Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit.....	48
4.1.3	Durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche.....	51
4.1.4	Durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung .....	54
4.1.5	Vertragliche Urlaubstage.....	55
4.1.6	In Anspruch genommene Urlaubstage .....	57
4.1.7	Krankheitsbedingte Ausfalltage .....	59

4.1.8	Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 .....	60
<b>4.2</b>	<b>Arbeitszeitgestaltung und -planung .....</b>	<b>63</b>
4.2.1	Arbeitszeitgestaltung allgemein .....	63
4.2.2	Planung der Arbeitsschritte .....	65
4.2.3	Entscheidungsfreiheit .....	68
4.2.4	Arbeitsumsetzung .....	71
<b>4.3</b>	<b>Arbeitszeitmodelle .....</b>	<b>75</b>
4.3.1	Teilzeitarbeit.....	75
4.3.2	Vertrauensarbeit.....	77
4.3.3	Sabbatical .....	78
4.3.4	Home Office .....	78
<b>4.4</b>	<b>Arbeitszeit und Zeitdruck .....</b>	<b>83</b>
4.4.1	Zeitdruck .....	83
4.4.2	Verzicht auf Pausen .....	84
4.4.3	Pünktlicher Feierabend .....	87
4.4.4	Persönliche Situation.....	88
4.4.5	Verzicht auf Erholung im Urlaub .....	88
4.4.6	Arbeitsbedingungen .....	92
4.4.7	Belastung sozialer Beziehungen .....	94
4.4.8	Fest vorgegebene Arbeitszeitstrukturen .....	96
4.4.9	„Alternsgerechte“ Arbeitsbedingungen .....	98
4.4.10	Work-Life-Balance.....	100

## 1 Einleitung

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten ist in den Unternehmen zu einem wichtigen betrieblichen Erfolgsfaktor geworden. Arbeitszeitflexibilisierung verbessert die Wettbewerbsfähigkeit durch eine optimale Maschinenauslastung oder durch die Anpassung an Auftragsschwankungen. Gleichzeitig bieten flexible Arbeitszeiten Handlungs- und Zeitspielräume für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für altersgerechtes Arbeiten. Sie sind somit ein bedeutender Schlüsselfaktor im Hinblick auf die Mitarbeiterzufriedenheit und die Sicherung des Personalvermögens in den Unternehmen.

Mit dem Ziel, aktuelle Arbeitsbedingungen sowie die Gestaltung der Arbeitszeiten in Unternehmen genauer zu analysieren, führte die FOM Hochschule für Oekonomie & Management zum Jahresende 2009 eine Online-Befragung bei Fach- und Führungskräften in Deutschland durch. Dabei nutzte die bundesweit mit 18 Hochschulstudienzentren vertretene FOM ihren spezifischen Zugang zu berufsbegleitenden Studierenden (ca. 15.000 Berufstätige). An der Befragung (Dezember 2009 - Januar 2010) nahmen 1.470 Selbstständige, Manager und Fachangestellte teil.

Nur knapp die Hälfte (46,1 %) der Befragten ist zufrieden bzw. sehr zufrieden mit den aktuellen Arbeitsbedingungen. Trotz einer wöchentlichen vertraglichen Arbeitszeit von durchschnittlich 38,3 Stunden wird mit durchschnittlich 4,1 Stunden pro Woche eine hohe Anzahl an Überstunden geleistet. Ferner geben 25,7 % der Befragungsteilnehmer an, oft bzw. sehr oft auf die gesetzlichen Ruhepausen zu verzichten und 44,4 % der Befragten sehen sich oft bzw. sehr oft zeitlichem Druck ausgesetzt. In Verbindung mit dem angegebenen Verzicht von 2,5 Tagen Jahresurlaub, spiegeln diese Befunde eine alarmierende Arbeitssituation wider und weisen auf eine hohe Arbeitsbelastung hin.

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Befragung betrifft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie altersgerechtes Arbeiten. Schlecht bzw. sehr schlecht beurteilen 35,4 % der Befragten die familienorientierten Gestaltungsmerkmale ihrer Arbeit und 31,6 % die Möglichkeit eines altersgerechten Arbeitens.

In Zeiten des demografischen Wandels verdeutlichen diese Ergebnisse einen dringenden Handlungsbedarf, um qualifiziertes Personalvermögen nachhaltig zu sichern. Zwar können erfreulicherweise 71,5 % der Befragten ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich verteilen, je-

doch fehlt es offensichtlich an flankierenden Schutzmaßnahmen, beispielsweise an einer gelebten „Pausenkultur“ oder an realistischen, termingerechten und beeinflussbaren Zielvereinbarungen. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten sind daher die Gestaltungspotenziale der Arbeit umfassend und umgehend zu verbessern.

## 2 Kernergebnisse der Arbeitszeitumfrage 2009

### 2.1 Untersuchungsdesign

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie basieren auf einer Online-Befragung, die unter den Studierenden der FOM aller deutschen Studienstandorte durchgeführt wurde. Über den *Online-Campus* können derzeit ca. 15.000 Studierende direkt und effizient erreicht werden. Aufgrund des berufsbegleitenden Charakters des Studiums an der FOM steht damit eine Grundgesamtheit potentieller Befragungsteilnehmer zur Verfügung, die Expertenwissen aus Theorie und Praxis gleichermaßen einbringen. Trotz des kurzen Befragungszeitraumes, der Freiwilligkeit der Teilnahme und der fehlenden Verwendung von incentives konnte eine Rücklaufquote von 9,8% erreicht werden.

<b>FOM Arbeitszeitumfrage</b>	
<b>Datenbasis</b>	1.470 Studierende aus allen deutschen Studienstandorten (FOM)
<b>Erhebungsmethode</b>	quantitative Erhebung auf Basis schriftlicher Befragungen (online-gestützter Fragebogen)
<b>Erhebungszeitraum</b>	18.12.2009 - 15.01.2010
<b>Auswertungsziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhebung eines aktuellen Stimmungsbildes</li> <li>▪ Darstellung des Arbeitsaufwands (u.a. Überstunden, in Anspruch genommene Urlaubstage, krankheitsbedingte Ausfalltage, Zahl der „Arbeitsamstage und -sonntage“, bewertete Arbeitsbelastung)</li> <li>▪ Darstellung der Belastung (u.a. Zeitdruck, Beeinträchtigung von Feierabend und Pausen)</li> <li>▪ Darstellung der Arbeitszufriedenheit (Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen, mit Arbeitsstrukturen und mit der Work-Life-Balance)</li> <li>▪ Erfassung von Zusammenhängen zwischen Arbeitsaufwand bzw. Arbeitszufriedenheit und demographischen Merkmalen</li> </ul>
<b>Auswertungsverfahren</b>	deskriptive und explorative Analyse (Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerte, Korrelations-, Verteilungstests etc.)

## 2.2 Kernergebnisse

### 2.2.1 Datenbasis

- drei Viertel der Teilnehmer (74,2%) sind zwischen 21 und 30 Jahren alt
- deutliche Mehrheit der Teilnehmer haben keine Kinder
- nahezu zwei Drittel der Teilnehmer (74,2%) leben in einer festen Beziehung bzw. sind verheiratet
- Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Befragungsteilnehmern ist nahezu ausgeglichen
- fast alle Befragten nehmen aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teil
- Die beiden *Größengruppen* von kleinen und mittleren einerseits und großen *Unternehmen* andererseits sind bei dieser Erhebung in etwa gleichstark vertreten (Grenze der Beschäftigtenanzahl für KMU hier von 1 bis 500 gesetzt). Dabei arbeitet nahezu ein Viertel der Teilnehmer in einem Großunternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern.

### 2.2.2 Arbeitszeit

- Durchschnittlich haben die Teilnehmer der Befragung eine *vertragliche Wochenarbeitszeit* von 38,3 Stunden. Die meisten Befragungsteilnehmer haben eine vertragliche Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 39,5 Stunden, dicht gefolgt von der Gruppe der Befragten die 40 Stunden und mehr arbeiten.
- Jedoch haben Frauen durchschnittlich eine geringere vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit als Männer.
- Zudem nimmt mit steigender Anzahl von Kindern, die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit ab.
- Die durchschnittlich *geleistete Wochenarbeitszeit* liegt bei 42,4 Stunden und verweist im Vergleich mit dem Mittelwert der vertraglichen Wochenarbeitszeit (38,3 Stunden) auf eine hohe Anzahl von Überstunden.

- Entsprechend der niedrigeren vertraglichen Wochenarbeitszeit bei Frauen, haben diese auch durchschnittlich eine geringere durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit als Männer.
- Das Alter weist einen positiven Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit auf: Je höher das Alter der Befragten, desto höher ist die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit.
- Hingegen nimmt mit zunehmender Unternehmensgröße die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit ab.
  
- Wie bereits vermutet, leistet der Großteil (80,1%) der 1.470 Befragungsteilnehmer *wöchentlich Überstunden*. Durchschnittlich liegt die Anzahl der Überstunden bei rund 4 Stunden pro Woche – was einem halben Arbeitstag entspricht.
- Zwischen Männern und Frauen ergibt sich kein signifikanter Unterschied bezüglich der Anzahl der geleisteten Überstunden
- Jedoch nimmt mit steigender Unternehmensgröße die Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche ab.
- Hingegen steigt die Zahl der geleisteten Überstunden mit steigender Kinderanzahl (signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau) und mit steigendem Alter.
- Zudem leisten Befragte in fester Beziehung durchschnittlich mehr Überstunden als Alleinlebende (signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau).

### 2.2.3 Zeit für Weiterbildung

- Durchschnittlich stehen den Befragten 22,5 Stunden im Monat für Weiterbildung zur Verfügung. Dabei ist der Anteil von 19,0% der Teilnehmer hervorzuheben, dem anscheinend keine *Zeit für Weiterbildung* zur Verfügung steht.
- Die Spannweite der Werte für die durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung ist dabei sehr groß (Minimum: 0 Stunden; Maximum: 156 Stunden).
- Mit Blick auf die soziodemografischen Daten konnten keine signifikanten Zusammenhänge bezüglich der zur Verfügung gestellten Zeit für Weiterbildung ermittelt werden.

#### 2.2.4 Urlaubstage

- Der Mittelwert der *vertraglich zugesicherten Urlaubstage* liegt bei 28,4 Tagen und 60,2% der Befragten stehen vertraglich sogar zwischen 30 und 35 Urlaubstage zur Verfügung – im Durchschnitt stehen den Befragten mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Mindestgrenze an Urlaubstagen zu.
- In Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, nimmt dabei die Anzahl der vertraglich zugesicherten Urlaubstage mit der Größe des Unternehmens zu.
- Zudem ist ein durchschnittlicher Anstieg der vertraglich vereinbarten Urlaubstage mit steigendem Alter der Befragten zu verzeichnen.
  
- Der Mittelwert der *in Anspruch genommenen Urlaubstage* (25,9 Tage) weist eine Differenz zu dem Mittelwert der vertraglichen Urlaubstage (28,4 Tage) von 2,5 Tagen auf. Tendenziell werden dementsprechend nicht alle Urlaubstage in Anspruch genommen.
- Bei zunehmender Unternehmensgröße, steigt die Anzahl der tatsächlich in Anspruch genommenen Urlaubstage.
- Zudem haben Befragte die aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teilnehmen, durchschnittlich eine höhere Anzahl an in Anspruch genommenen Urlaubstagen (signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau).
- Verringernd wirkt jedoch das Geschlecht des Mitarbeiters: Frauen haben durchschnittlich eine geringere Anzahl an in Anspruch genommenen Urlaubstagen als Männer (signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau), obwohl bezüglich der vertraglich zugesicherten Urlaubstage kein signifikanter Unterschied evaluiert wurde.

#### 2.2.5 Arbeitszeitgestaltung und -planung

- Fast drei Viertel der Befragten (71,5%) kann die *Arbeitszeit* eigenverantwortlich gestalten. Die verbleibenden 28,5% der Teilnehmer sind dagegen an fest vorgegebene Arbeitszeiten gebunden.
- Dabei nimmt mit der Größe des Unternehmens und mit dem Alter der Befragten die Eigenverantwortlichkeit bezüglich der Arbeitszeitverteilung zu.

- Die überwiegende Mehrheit der Befragten (79,5%) kann die *Reihenfolge der Arbeitsschritte* völlig bzw. eher selbstbestimmt festlegen. Ein geringer Anteil (5,8%) ist bei der Planung der Reihenfolge der Arbeitsschritte völlig bzw. eher fremdbestimmt.
- Sowohl in Verbindung mit einer steigenden Anzahl an Kindern als auch mit steigendem Alter nimmt der Umfang der selbstbestimmten Festlegung der Reihenfolge von Arbeitsschritten zu.
- Verringernd wirkt sich die Größe des Unternehmens auf die Selbstbestimmtheit bezüglich der Reihenfolgeplanung der Arbeitsschritte aus.
  
- Mehr als die Hälfte der Befragten (53,1%) hat sehr viele bzw. viele Möglichkeiten *eigene Entscheidungen* zu treffen. Dagegen bietet sich diese Form der Entscheidungsfreiheit bei 16,6% der Befragten sehr selten oder gar nicht.
- Die Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen im Rahmen der Arbeit nehmen einerseits mit steigender Anzahl an Kindern als auch mit steigendem Alter der Befragten zu.
- Verringernd wirkt auch hier die Größe des Unternehmens: Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto seltener bieten sich den Befragten Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen.
- In Bezug auf das Geschlecht, haben Frauen seltener die Möglichkeit zu eigenen Entscheidungen im Rahmen ihrer Arbeit als Männer.
  
- Die Mehrheit der Befragten (53,1%) kann völlig bzw. eher selbstbestimmend über die Art und Weise der *Arbeitsumsetzung* entscheiden. Ein Anteil von 11,5% der Befragten gibt an, völlig bzw. eher fremdbestimmt bezüglich der Arbeitsumsetzung zu sein.
- Die Möglichkeiten zur selbstbestimmten Arbeitsumsetzung nehmen ebenfalls in Zusammenhang mit steigender Kinderzahl und mit steigendem Alter der Befragten zu.
- Verringernd wirkt auch hier die Größe des Unternehmens: Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto weniger können die Mitarbeiter selbst bestimmen, auf welche Art und Weise sie Aufgaben erledigen.
- Auch können Frauen seltener die Art und Weise der Arbeitsumsetzung selbst bestimmen als Männer (signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau).

## 2.2.6 Interesse für Arbeitszeitmodelle

- Für das Arbeitszeitmodell der *Teilzeitarbeit* liegt bei 23,6% der Befragten sehr großes bzw. großes Interesse vor. Fast die Hälfte der Teilnehmer (48,6%) zeigt keinerlei Interesse.
- Befragte in fester Beziehung sowie Frauen zeigen durchschnittlich mehr Interesse am Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit als Alleinlebende bzw. Männer.
- Zudem steigt mit höherer Anzahl der Kinder, das Interesse der Teilzeitarbeit.
  
- Für das Arbeitszeitmodell der *Vertrauensarbeit* liegt bei der Mehrheit der Befragten (59,9%) sehr großes bzw. großes Interesse vor. Weitere 13,8% der Teilnehmer zeigen keinerlei Interesse.
- Befragte die aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teilnehmen, interessieren sich häufiger für das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeit (signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau).
  
- Für das Arbeitszeitmodell *Sabbatical* zeigt mehr als ein Drittel der Befragten (37,5%) sehr großes bzw. großes Interesse. Bei 23,9% der Befragten ist keinerlei Interesse vorhanden.
- Mit Blick auf die soziodemografischen Daten konnten keine signifikanten Zusammenhänge bezüglich des Interesses für das Arbeitszeitmodell Sabbatical ermittelt werden.
  
- Für das Arbeitszeitmodell *Home Office* zeigt mehr als die Hälfte der Befragten (52,8%) sehr großes bzw. großes Interesse. Weitere 15,7% der Teilnehmer zeigen keinerlei Interesse.
- Befragte in fester Beziehung sowie Männer zeigen durchschnittlich mehr Interesse für das Arbeitszeitmodell Home Office als Alleinlebende bzw. Frauen.
- Zudem steigt mit der Anzahl der Kinder sowie dem Alter der Befragten das Interesse für das Arbeitszeitmodell Home Office.
- Befragte die aktuell nicht an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teilnehmen, interessieren sich mehr für das Arbeitszeitmodell Home Office als die Teilnehmer solcher Weiterbildungen (signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau).

### 2.2.7 Arbeitsbelastung durch Zeitdruck

- Ein Anteil von 44,4% der Befragten sieht sich oft bzw. sehr oft *zeitlichem Druck* ausgesetzt. Ein sehr geringer Anteil von 4,0% der Befragten erfährt Zeitdruck nie oder nur sehr selten.
- Der Zeitdruck nimmt mit steigendem Alter zu.
  
- Der *Verzicht auf die Pause* kommt bei rund einem Viertel (25,7%) der Befragungsteilnehmer oft bzw. sehr oft vor. Bei 31,2% kommt es nie oder nur sehr vor, dass die 30-Minuten-Pause arbeitsbedingt ausfällt.
- Mit zunehmendem Alter sowie mit zunehmender Kinderanzahl, verzichten die Befragten arbeitsbedingt öfter auf die 30-Minuten-Pause.
- Seltener auf die 30-Minuten-Pause verzichten Befragte aus großen Unternehmen gegenüber Befragten aus kleineren Unternehmen.
  
- Bei 42,0% der Befragten ist der *pünktliche Feierabend* sehr oft bzw. oft gefährdet. 11,2% verlassen nie oder nur selten verspätet den Arbeitsplatz
- Mit zunehmendem Alter, nimmt die Häufigkeit des verspäteten Feierabendantritts wegen zu viel Arbeit zu.
  
- Durchschnittlich liegt die Anzahl der „*Arbeitssamstage und -sonntage*“ bei einem Mittelwert von rund 6 Tagen im Jahr 2009 – von möglichen 104 Wochenendtagen pro Jahr entspricht dies einem Prozentwert von 5,8%. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer (53,1%) bleiben an den Wochenendtagen arbeitstechnisch unbelastet.
- Mit zunehmendem Alter sowie mit zunehmender Kinderanzahl, nimmt ebenfalls die Anzahl der durchschnittlichen „*Arbeitssamstage und -sonntage*“ pro Jahr zu.
- Die Anzahl der durchschnittlich geleisteten „*Arbeitssamstage und -sonntage*“ ist zudem bei Männern sowie bei Befragten die aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teilnehmen, höher als bei Frauen und nicht Lehrgangsteilnehmern.
  
- Ein Anteil von 21,9% der Befragten gibt an, dass auf die *persönliche Situation* ziemlich wenig bzw. sehr wenig Rücksicht genommen wird. Die verbleibenden 78,1% füh-

len sich in Bezug auf ihre persönliche Situation etwas bis ziemlich stark wahrgenommen.

- Mit Blick auf die soziodemografischen Daten konnten keine signifikanten Zusammenhänge bezüglich der Berücksichtigung der persönlichen Situation ermittelt werden.
- Die Mehrheit der Befragten (59,0%) muss eher selten bzw. manchmal auf einen Teil der *Erholung im Urlaub* verzichten. Weitere 14,9% der Befragten sehen sich sogar oft bzw. sehr oft in Bezug auf die Erholung im Urlaub eingeschränkt.
- Mit zunehmendem Alter sowie mit zunehmender Kinderanzahl, verzichten die Befragten häufiger wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub.
- Männer sind stärker bzw. häufiger von einem Verzicht auf Erholung im Urlaub betroffen.
- Mit zunehmender Unternehmensgröße nimmt die Arbeitsbelastung im Urlaub ab: Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto seltener verzichten die Befragten wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub.
- Der größte Anteil der Befragten (43,7%) sieht die *soziale, familiäre und/oder partnerschaftliche Beziehung* kaum bzw. überhaupt nicht belastet. Für ein Fünftel der Teilnehmer (21,2%) sind die Beziehungen zum sozialen Umfeld stark bzw. sehr stark belastet.
- Auch im Bezug auf diese Komponente nimmt mit zunehmendem Alter sowie mit zunehmender Kinderanzahl die Belastung der sozialen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung zu.

### 2.2.8 Arbeitszufriedenheit

- Rund ein Fünftel der Befragten (20,9%) ist mit den *Arbeitsbedingungen* alles im allem unzufrieden bzw. sehr unzufrieden. Fast die Hälfte der Befragten (46,1%) ist jedoch diesbezüglich zufrieden bzw. sehr zufrieden.
- So sind einerseits mit zunehmender Unternehmensgröße die Befragten alles in allem zufriedener und andererseits mit zunehmendem Alter unzufriedener (signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau) mit den Arbeitsbedingungen.

- Als möglicher Indikator für eine zu geringe Arbeitszufriedenheit, liegen für das Jahr 2009 tendenziell wenige *krankheitsbedingte Ausfalltage* vor: der Mittelwert liegt bei rund 5 Tagen. Zudem weist ca. ein Viertel (26,0%) der Befragten keine krankheitsbedingten Ausfalltage vor.
- Öfter krankheitsbedingt ausgefallen sind im Jahr 2009 Frauen gegenüber Männern und Befragte in fester Beziehung gegenüber Alleinlebenden.

### 2.2.9 Allgemeine Einschätzungen

- Die Mehrheit der Befragten (69,6%) empfindet das Arbeiten in *fest vorgegebenen Arbeitsstrukturen*, die nicht beeinflussbar sind, als unangenehm bzw. sehr unangenehm. Ein geringer Anteil von 6,6% empfindet diese Struktur als angenehm bzw. sehr angenehm.
- Dabei werden die vorgegebenen Arbeitsstrukturen mit zunehmender Unternehmensgröße sowie mit zunehmendem Alter der Befragten als unangenehmer empfunden. (Unternehmensgröße: signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau).
- Je höher das Alter der Befragten, desto unangenehmer empfinden die Befragten das Arbeiten in fest vorgegebenen Arbeitsstrukturen.
- Der größte Anteil der Befragten (41,6%) bewertet die derzeitigen Arbeitsmerkmale, unter dem Aspekt der *„alternsgerechten Arbeit“*, als ‚geht so‘. Nahezu ein Drittel (31,6%) beurteilt diese Komponente im eigenen Unternehmen als schlecht bzw. sehr schlecht.
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto besser beurteilen die Befragten die Arbeitsmerkmale unter dem Aspekt „alternsgerechtes Arbeiten“ (signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau).
- Die eher Betroffenen, das heißt die Befragten höheren Alters, beurteilen die Arbeitsmerkmale unter dem Aspekt „alternsgerechtes Arbeiten“ im Durchschnitt eher schlechter als jüngere Teilnehmer.
- Männer beurteilen die Arbeitsmerkmale unter dem Aspekt „alternsgerechtes Arbeiten“ im Durchschnitt besser als Frauen.

- Der größte Anteil der Befragten (35,4%) beurteilt die Möglichkeit, *Familie und Beruf* unter den aktuellen Arbeitsbedingungen zu *vereinbaren*, als schlecht bzw. sehr schlecht.
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto besser beurteilen die Befragten die Vereinbarung von Familie und Beruf unter den aktuellen Arbeitsbedingungen (signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau).
- Frauen und ältere Teilnehmer beurteilen die Vereinbarung von Familie und Beruf im Durchschnitt schlechter als Männer bzw. jüngere Befragte (Alter: signifikanter Zusammenhang auf 10%-Niveau).

---

Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit der inomic GmbH durchgeführt:



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

### 3 Tabellenanhang A: Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerte

#### 3.1 Zeitaufwand

##### 3.1.1 Vertragliche Wochenarbeitszeit

vertragliche Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	9,0	1	,1	,1	,1
	15,0	1	,1	,1	,1
	16,0	1	,1	,1	,2
	19,0	2	,1	,1	,4
	20,0	12	,8	,9	1,2
	21,0	1	,1	,1	1,3
	22,0	1	,1	,1	1,4
	23,0	2	,1	,1	1,5
	24,0	7	,5	,5	2,0
	25,0	4	,3	,3	2,3
	27,0	1	,1	,1	2,4
	28,0	6	,4	,4	2,9
	29,0	1	,1	,1	2,9
	30,0	22	1,5	1,6	4,5
	31,0	1	,1	,1	4,6
	32,0	12	,8	,9	5,5
	33,0	2	,1	,1	5,6
	34,0	5	,3	,4	6,0
	35,0	101	6,9	7,4	13,4
	36,0	19	1,3	1,4	14,8
	37,0	50	3,4	3,7	18,4
	37,5	4	,3	,3	18,7
	38,0	230	15,6	16,8	35,6
	38,5	2	,1	,1	35,7
	39,0	244	16,6	17,8	53,5
	40,0	574	39,0	42,0	95,5
	41,0	18	1,2	1,3	96,9
	42,0	21	1,4	1,5	98,4
	43,0	4	,3	,3	98,7
	44,0	4	,3	,3	99,0
	45,0	10	,7	,7	99,7
	48,0	1	,1	,1	99,8
	50,0	1	,1	,1	99,9
	54,0	1	,1	,1	99,9
	60,0	1	,1	,1	100,0
	Gesamt	1367	93,0	100,0	
Fehlend	System	103	7,0		
Gesamt		1470	100,0		

**vertragliche Wochenarbeitszeit - zusammengefasst**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	9 bis 29,5h	40	2,7	2,9	2,9
	30 bis 34,5h	42	2,9	3,1	6,0
	35 bis 39,5h	650	44,2	47,5	53,5
	40 bis 44,5h	621	42,2	45,4	99,0
	45 bis 60h	14	1,0	1,0	100,0
	Gesamt	1367	93,0	100,0	
Fehlend	System	103	7,0		
Gesamt		1470	100,0		

**Deskriptive Statistik**

	N	Mittelwert	Standardabweichung
vertragliche Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)	1367	38,297	3,6300
Gültige Werte (Listenweise)	1367		

- durchschnittlich liegt die vertragliche Wochenarbeitszeit der Teilnehmer der Befragung bei 38,3 Stunden, mit einer durchschnittlichen Streuung um diesen Wert von 3,6 Stunden
- Die meisten der Befragten (48%) haben eine vertragliche Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 39,5 Stunden, dicht gefolgt von der Gruppe der Befragten die 40 Stunden und mehr arbeiten (46%).

## 3.1.2 Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit

		durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	3,0	1	,1	,1	,1
	8,0	2	,1	,1	,2
	9,0	1	,1	,1	,3
	10,0	1	,1	,1	,3
	16,0	1	,1	,1	,4
	20,0	2	,1	,1	,6
	22,0	7	,5	,5	1,0
	23,0	2	,1	,1	1,2
	24,0	3	,2	,2	1,4
	25,0	5	,3	,3	1,7
	26,0	2	,1	,1	1,9
	27,0	1	,1	,1	1,9
	28,0	8	,5	,6	2,5
	29,0	1	,1	,1	2,6
	30,0	15	1,0	1,0	3,6
	31,0	3	,2	,2	3,8
	32,0	11	,7	,8	4,6
	33,0	7	,5	,5	5,1
	34,0	4	,3	,3	5,3
	35,0	32	2,2	2,2	7,6
	36,0	12	,8	,8	8,4
	37,0	17	1,2	1,2	9,6
	37,5	1	,1	,1	9,6
	38,0	75	5,1	5,2	14,9
	38,5	1	,1	,1	14,9
	39,0	61	4,1	4,2	19,2
	40,0	266	18,1	18,5	37,6
	41,0	76	5,2	5,3	42,9
	42,0	188	12,8	13,0	55,9
	43,0	95	6,5	6,6	62,5
	44,0	33	2,2	2,3	64,8
	45,0	249	16,9	17,3	82,1
	46,0	21	1,4	1,5	83,6
	47,0	13	,9	,9	84,5
	48,0	26	1,8	1,8	86,3
	50,0	142	9,7	9,9	96,1
	52,0	5	,3	,3	96,5
	55,0	19	1,3	1,3	97,8
	56,0	2	,1	,1	97,9
	60,0	26	1,8	1,8	99,7
	65,0	1	,1	,1	99,8
	68,0	1	,1	,1	99,9
	70,0	2	,1	,1	100,0
	Gesamt	1441	98,0	100,0	
Fehlend	System	29	2,0		
Gesamt		1470	100,0		

**durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit - zusammengefasst**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	9 bis 29,5h	34	2,3	2,4
	30 bis 34,5h	40	2,7	5,1
	35 bis 39,5h	199	13,5	19,0
	40 bis 44,5h	658	44,8	64,7
	45 bis 60h	503	34,2	99,7
	über 60h	4	,3	100,0
Gesamt	1438	97,8	100,0	
Fehlend	System	32	2,2	
Gesamt	1470	100,0		

**Deskriptive Statistik**

	N	Mittelwert	Standardabweichung
1.2 durchschnittlich geleistete Wo- chenarbeitszeit (Stunden p. Woche) Gültige Werte (Listenweise)	1441	42,429	6,1228

- relativ hohe geleistete Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 42,4 Stunden
- Mehrheit der Teilnehmer (46%) arbeitet tatsächlich pro Woche zwischen 40 und 44,5 Stunden
- ca. 35% der Befragten weisen eine geleistete Wochenarbeitszeit von 45 Stunden und mehr auf
- Differenz zwischen dem Mittelwert der vertraglichen Wochenarbeitszeit (38,3 Stunden) und der durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit (42,4 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 Pro- zente
Gültig ,0	270	18,4	19,9	19,9
1,0	73	5,0	5,4	25,3
2,0	206	14,0	15,2	40,5
2,5	2	,1	,1	40,6
3,0	157	10,7	11,6	52,2
3,5	3	,2	,2	52,4
4,0	87	5,9	6,4	58,8
4,5	1	,1	,1	58,9
5,0	178	12,1	13,1	72,0
6,0	85	5,8	6,3	78,3
7,0	56	3,8	4,1	82,4
8,0	29	2,0	2,1	84,5
9,0	6	,4	,4	85,0
10,0	113	7,7	8,3	93,3
11,0	14	1,0	1,0	94,3
12,0	16	1,1	1,2	95,5
13,0	4	,3	,3	95,8
14,0	2	,1	,1	95,9
15,0	22	1,5	1,6	97,6
16,0	4	,3	,3	97,9
18,0	1	,1	,1	97,9
20,0	23	1,6	1,7	99,6
21,0	1	,1	,1	99,7
22,0	1	,1	,1	99,8
25,0	1	,1	,1	99,9
30,0	1	,1	,1	99,9
31,0	1	,1	,1	100,0
Gesamt	1357	92,3	100,0	
Fehlend System	113	7,7		
Gesamt	1470	100,0		

**Überstunden - zusammengefasst**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig 0 ÜStd	270	18,4	19,9	19,9
1 bis 4,5 ÜStd	529	36,0	39,0	58,9
5 bis 9,5 ÜStd	354	24,1	26,1	85,0
10 bis 19,5 ÜStd	176	12,0	13,0	97,9
20 ÜStd und mehr	28	1,9	2,1	100,0
Gesamt	1357	92,3	100,0	
Fehlend System	113	7,7		
Gesamt	1470	100,0		

**Deskriptive Statistik**

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Überstunden	1357	4,391	4,3344
Gültige Werte (Listenweise)	1357		

- Großteil (rund 80%) der 1.470 Befragungsteilnehmer leistet wöchentlich Überstunden
- durchschnittlich liegt die Anzahl der Überstunden bei rund 4 Stunden pro Woche – das entspricht einem halben Arbeitstag
- 15% der Befragten haben im Jahr 2009 mehr als 10 Überstunden pro Woche geleistet
- immerhin gaben rund 20% der Befragten 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 p. Monat)**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig				
,0	264	18,0	19,0	19,0
1,0	59	4,0	4,2	23,2
2,0	85	5,8	6,1	29,3
3,0	35	2,4	2,5	31,8
4,0	29	2,0	2,1	33,9
5,0	53	3,6	3,8	37,7
6,0	13	,9	,9	38,7
7,0	3	,2	,2	38,9
8,0	32	2,2	2,3	41,2
9,0	14	1,0	1,0	42,2
10,0	70	4,8	5,0	47,2
11,0	2	,1	,1	47,4
12,0	25	1,7	1,8	49,2
13,0	2	,1	,1	49,3
14,0	7	,5	,5	49,8
15,0	48	3,3	3,5	53,3
16,0	11	,7	,8	54,1
17,0	1	,1	,1	54,1
18,0	8	,5	,6	54,7
19,0	1	,1	,1	54,8
20,0	65	4,4	4,7	59,5
22,0	4	,3	,3	59,7
23,0	2	,1	,1	59,9
24,0	10	,7	,7	60,6
25,0	21	1,4	1,5	62,1
26,0	1	,1	,1	62,2
27,0	2	,1	,1	62,3
28,0	5	,3	,4	62,7
30,0	52	3,5	3,7	66,4
31,0	1	,1	,1	66,5
32,0	10	,7	,7	67,2
33,0	3	,2	,2	67,4
35,0	21	1,4	1,5	68,9
36,0	56	3,8	4,0	73,0
38,0	3	,2	,2	73,2
39,0	1	,1	,1	73,3
40,0	93	6,3	6,7	79,9
42,0	6	,4	,4	80,4
43,0	1	,1	,1	80,4
44,0	6	,4	,4	80,9
45,0	23	1,6	1,7	82,5
46,0	1	,1	,1	82,6
48,0	22	1,5	1,6	84,2
50,0	61	4,1	4,4	88,6
51,0	1	,1	,1	88,6
52,0	5	,3	,4	89,0
55,0	8	,5	,6	89,6
56,0	2	,1	,1	89,7
59,0	1	,1	,1	89,8

60,0	69	4,7	5,0	94,8
64,0	7	,5	,5	95,3
65,0	4	,3	,3	95,5
68,0	1	,1	,1	95,6
70,0	16	1,1	1,2	96,8
72,0	3	,2	,2	97,0
75,0	4	,3	,3	97,3
76,0	2	,1	,1	97,4
80,0	14	1,0	1,0	98,4
83,0	1	,1	,1	98,5
88,0	1	,1	,1	98,6
90,0	3	,2	,2	98,8
100,0	10	,7	,7	99,5
120,0	4	,3	,3	99,8
140,0	1	,1	,1	99,9
150,0	1	,1	,1	99,9
156,0	1	,1	,1	100,0
Gesamt	1391	94,6	100,0	
Fehlend System	79	5,4		
Gesamt	1470	100,0		

#### durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung - zusammengefasst

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig 0h	264	18,0	19,0	19,0
1 bis 9h	323	22,0	23,2	42,2
10 bis 19h	175	11,9	12,6	54,8
20 bis 29h	110	7,5	7,9	62,7
30 bis 39h	147	10,0	10,6	73,3
40 bis 99h	355	24,1	25,5	98,8
100h und mehr	17	1,2	1,2	100,0
Gesamt	1391	94,6	100,0	
Fehlend System	79	5,4		
Gesamt	1470	100,0		

#### Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
1.3 durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung (Stunden p. Monat)	1391	0	156,0	22,523	24,0410
Gültige Werte (Listenweise)	1391				

- große Spannweite der Werte der durchschnittlichen monatlichen Zeit für Weiterbildung (Minimum: 0 Stunden; Maximum: 156 Stunden)

- bei der Schlüsselrolle, die mittlerweile der Weiterbildung zukommt, ist der Anteil von 19% der Teilnehmer hervorzuheben, dem anscheinend keine Zeit für Weiterbildung zur Verfügung steht
- dem gegenüber konnten rund 27% der Teilnehmer 40 Stunden und mehr im Monat zur Weiterbildung nutzen

## 3.1.5 Vertragliche Urlaubstage

vertragliche Urlaubstage (Tage p.a.)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig 0	4	,3	,3	,3
2	1	,1	,1	,3
12	1	,1	,1	,4
13	2	,1	,1	,5
14	1	,1	,1	,6
15	5	,3	,3	1,0
17	2	,1	,1	1,1
18	4	,3	,3	1,4
19	1	,1	,1	1,4
20	17	1,2	1,2	2,6
21	2	,1	,1	2,7
22	3	,2	,2	3,0
23	3	,2	,2	3,2
24	68	4,6	4,7	7,8
25	99	6,7	6,8	14,6
26	148	10,1	10,2	24,8
27	70	4,8	4,8	29,6
28	105	7,1	7,2	36,8
29	33	2,2	2,3	39,1
30	842	57,3	57,8	96,9
31	7	,5	,5	97,4
32	8	,5	,5	97,9
33	11	,7	,8	98,7
34	3	,2	,2	98,9
35	6	,4	,4	99,3
36	6	,4	,4	99,7
39	1	,1	,1	99,8
40	1	,1	,1	99,9
42	1	,1	,1	99,9
45	1	,1	,1	100,0
Gesamt	1456	99,0	100,0	
Fehlend System	14	1,0		
Gesamt	1470	100,0		

vertragliche Urlaubstage - zusammengefasst

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig 0 bis 23 Tage	46	3,1	3,2	3,2
24 und 29 Tage	523	35,6	35,9	39,1
30 bis 35 Tage	877	59,7	60,2	99,3
über 35 Tage	10	,7	,7	100,0
Gesamt	1456	99,0	100,0	
Fehlend System	14	1,0		
Gesamt	1470	100,0		

**Deskriptive Statistik**

	N	Mittelwert	Standardabweichung
1.4 vertragliche Urlaubstage (Tage p.a.)	1456	28,37	3,264
Gültige Werte (Listenweise)	1456		

- der Mittelwert der vertraglichen Urlaubstage liegt bei 28 Tagen und somit im Durchschnitt über der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestgrenze an Urlaubstagen
- 60,2% der Befragten stehen vertraglich sogar zwischen 30 und 35 Urlaubstage zur Verfügung

## 3.1.6 In Anspruch genommene Urlaubstage

## in Anspruch genommene Urlaubstage (Tage p.a.)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente	
Gültig	0	6	,4	,4	,4	
	1	2	,1	,1	,6	
	2	2	,1	,1	,7	
	3	1	,1	,1	,8	
	4	1	,1	,1	,8	
	5	5	,3	,3	1,2	
	6	3	,2	,2	1,4	
	7	4	,3	,3	1,7	
	8	4	,3	,3	1,9	
	9	1	,1	,1	2,0	
	10	6	,4	,4	2,4	
	11	4	,3	,3	2,7	
	12	12	,8	,8	3,5	
	13	5	,3	,3	3,9	
	14	6	,4	,4	4,3	
	15	31	2,1	2,1	6,4	
	16	12	,8	,8	7,2	
	17	12	,8	,8	8,1	
	18	29	2,0	2,0	10,1	
	19	10	,7	,7	10,7	
	20	98	6,7	6,7	17,5	
	21	18	1,2	1,2	18,7	
	22	28	1,9	1,9	20,7	
	23	28	1,9	1,9	22,6	
	24	70	4,8	4,8	27,4	
	25	163	11,1	11,2	38,6	
	26	101	6,9	7,0	45,6	
	27	79	5,4	5,4	51,0	
	28	100	6,8	6,9	57,9	
	29	36	2,4	2,5	60,4	
	30	521	35,4	35,9	96,3	
	31	13	,9	,9	97,2	
	32	6	,4	,4	97,6	
	33	5	,3	,3	97,9	
	34	3	,2	,2	98,1	
	35	9	,6	,6	98,8	
	36	7	,5	,5	99,2	
	37	1	,1	,1	99,3	
	38	1	,1	,1	99,4	
	39	1	,1	,1	99,4	
	40	5	,3	,3	99,8	
	42	1	,1	,1	99,9	
	45	1	,1	,1	99,9	
	50	1	,1	,1	100,0	
		Gesamt	1452	98,8	100,0	
	Fehlend	System	18	1,2		
	Gesamt		1470	100,0		

**in Anspruch genommene Urlaubstage - zusammengefasst**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0 bis 23 Tage	328	22,3	22,6	22,6
	24 und 29 Tage	549	37,3	37,8	60,4
	30 bis 35 Tage	557	37,9	38,4	98,8
	über 35 Tage	18	1,2	1,2	100,0
	Gesamt	1452	98,8	100,0	
Fehlend	System	18	1,2		
Gesamt		1470	100,0		

**Deskriptive Statistik**

	N	Mittelwert	Standardabweichung
1.5 in Anspruch genommene Urlaubstage (Tage p.a.)	1452	25,87	5,747
Gültige Werte (Listenweise)	1452		

- der Mittelwert der in Anspruch genommenen Urlaubstage (25,9 Tage) weist eine Differenz zu dem Mittelwert der vertraglichen Urlaubstage (28,4 Tage) von 2,5 Tagen auf
- tendenziell werden dementsprechend nicht alle Urlaubstage in Anspruch genommen

## 3.1.7 Krankheitsbedingte Ausfalltage

		krankheitsbedingte Ausfalltage (Tage p.a.)			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	,0	376	25,6	26,0	26,0
	1,0	98	6,7	6,8	32,8
	2,0	167	11,4	11,5	44,3
	3,0	139	9,5	9,6	53,9
	4,0	74	5,0	5,1	59,1
	5,0	216	14,7	14,9	74,0
	6,0	27	1,8	1,9	75,9
	7,0	45	3,1	3,1	79,0
	8,0	24	1,6	1,7	80,6
	9,0	3	,2	,2	80,8
	10,0	129	8,8	8,9	89,8
	11,0	3	,2	,2	90,0
	12,0	19	1,3	1,3	91,3
	13,0	3	,2	,2	91,5
	14,0	21	1,4	1,5	92,9
	15,0	40	2,7	2,8	95,7
	16,0	1	,1	,1	95,8
	17,0	1	,1	,1	95,9
	18,0	3	,2	,2	96,1
	20,0	24	1,6	1,7	97,7
	21,0	2	,1	,1	97,9
	22,0	2	,1	,1	98,0
	23,0	3	,2	,2	98,2
	24,0	1	,1	,1	98,3
	25,0	6	,4	,4	98,7
	26,0	1	,1	,1	98,8
	30,0	8	,5	,6	99,3
	33,0	1	,1	,1	99,4
	35,0	1	,1	,1	99,4
	40,0	2	,1	,1	99,6
	49,0	1	,1	,1	99,7
	50,0	1	,1	,1	99,7
	52,0	1	,1	,1	99,8
	60,0	3	,2	,2	100,0
	Gesamt	1446	98,4	100,0	
Fehlend	System	24	1,6		
Gesamt		1470	100,0		

**krankheitsbedingte Ausfalltage - zusammengefasst**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0 Tage	376	25,6	26,0	26,0
	1 bis 4 Tage	478	32,5	33,1	59,1
	5 bis 9 Tage	315	21,4	21,8	80,8
	10 bis 19 Tage	220	15,0	15,2	96,1
	20 Tage und mehr	57	3,9	3,9	100,0
	Gesamt	1446	98,4	100,0	
Fehlend	System	24	1,6		
Gesamt		1470	100,0		

**Deskriptive Statistik**

	N	Mittelwert	Standardabweichung
1.6 krankheitsbedingte Ausfalltage (Tage p.a.)	1446	4,873	6,4180
Gültige Werte (Listenweise)	1446		

- 26% der Teilnehmer weisen für das Jahr 2009 keine krankheitsbedingten Ausfalltage auf
- tendenziell liegen für das Jahr 2009 wenige *krankheitsbedingte Ausfalltage* vor: der Mittelwert liegt bei rund 5 Tagen

## 3.1.8 Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009

Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	,0	755	51,4	53,1	53,1
	1,0	70	4,8	4,9	58,1
	2,0	119	8,1	8,4	66,4
	3,0	46	3,1	3,2	69,7
	4,0	52	3,5	3,7	73,3
	5,0	67	4,6	4,7	78,0
	6,0	36	2,4	2,5	80,6
	7,0	11	,7	,8	81,4
	8,0	24	1,6	1,7	83,0
	9,0	3	,2	,2	83,3
	10,0	63	4,3	4,4	87,7
	11,0	4	,3	,3	88,0
	12,0	19	1,3	1,3	89,3
	14,0	1	,1	,1	89,4
	15,0	27	1,8	1,9	91,3
	16,0	3	,2	,2	91,5
	17,0	3	,2	,2	91,7
	18,0	4	,3	,3	92,0
	20,0	23	1,6	1,6	93,6
	21,0	3	,2	,2	93,8
	22,0	2	,1	,1	93,9
	24,0	2	,1	,1	94,1
	25,0	12	,8	,8	94,9
	26,0	2	,1	,1	95,1
	29,0	1	,1	,1	95,1
	30,0	13	,9	,9	96,1
	32,0	1	,1	,1	96,1
	35,0	5	,3	,4	96,5
	38,0	1	,1	,1	96,6
	40,0	9	,6	,6	97,2
	42,0	2	,1	,1	97,3
	43,0	1	,1	,1	97,4
	44,0	3	,2	,2	97,6
	45,0	2	,1	,1	97,7
	46,0	1	,1	,1	97,8
	48,0	4	,3	,3	98,1
	49,0	1	,1	,1	98,2
	50,0	2	,1	,1	98,3
	52,0	2	,1	,1	98,5
	53,0	1	,1	,1	98,5
	57,0	1	,1	,1	98,6
	60,0	5	,3	,4	98,9
	80,0	1	,1	,1	99,0
	100,0	1	,1	,1	99,1
	102,0	1	,1	,1	99,2
	104,0	5	,3	,4	99,5
	109,0	1	,1	,1	99,6
	110,0	2	,1	,1	99,7
	112,0	1	,1	,1	99,8

	220,0	3	,2	,2	100,0
Gesamt		1421	96,7	100,0	
Fehlend System		49	3,3		
Gesamt		1470	100,0		

#### Zahl der "Arbeitssamstage und -sonntage" - zusammengefasst

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	0 Tage	755	51,4	53,1	53,1
	1 bis 9 Tage	428	29,1	30,1	83,3
	10 bis 19 Tage	124	8,4	8,7	92,0
	20 bis 29 Tage	45	3,1	3,2	95,1
	30 bis 39 Tage	20	1,4	1,4	96,6
	40 Tage und mehr	49	3,3	3,4	100,0
	Gesamt	1421	96,7	100,0	
Fehlend	System	49	3,3		
Gesamt		1470	100,0		

#### Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
1.7 Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)	1421	5,726	16,2372
Gültige Werte (Listenweise)	1421		

- bei mehr als der Hälfte der Teilnehmer (53%) blieben die Wochenendtage Samstag und Sonntag arbeitstechnisch unbelastet
- durchschnittlich liegt die Anzahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ bei einem Mittelwert von rund 6 Tagen im Jahr 2009 – von möglichen 104 Wochenendtagen pro Jahr entspricht dies einem Prozentwert von 5,8%
- die Häufigkeit der Wochenendarbeit hängt anscheinend mit der Anzahl der Kinder zusammen, wie der folgende Mittelwertvergleich zeigt:

**Bericht**

Zahl der „Arbeitsamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)

Ich habe ...	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	5,471	1262	15,6208
ein Kind	8,316	76	27,1800
zwei Kinder	7,391	46	10,7651
mehr als 2 Kinder	13,500	12	17,7636
Insgesamt	5,758	1396	16,3570

## 3.2 Arbeitszeitgestaltung und -planung

### 3.2.1 Arbeitszeitgestaltung allgemein

**Wie ist die Verteilung Ihrer Arbeitszeit geregelt?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Arbeitsbeginn und -ende sind fest vorgegeben	407	27,7	28,5	28,5
	Arbeitszeit kann eigenverantwortlich gestaltet werden	1021	69,5	71,5	100,0
	Gesamt	1428	97,1	100,0	
Fehlend	System	42	2,9		
Gesamt		1470	100,0		

- Mehrheit der Befragten (71,5%) kann die Arbeitszeit eigenverantwortlich gestalten
- Die verbleibenden 28,5% der Teilnehmer sind dagegen an fest vorgegebene Arbeitszeiten gebunden

### 3.2.2 Planung der Arbeitsschritte

**Inwieweit können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsschritte selbst festlegen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr viel	482	32,8	33,2	33,2
	ziemlich viel	673	45,8	46,3	79,5
	etwas	214	14,6	14,7	94,2
	ziemlich wenig	44	3,0	3,0	97,2
	sehr wenig	40	2,7	2,8	100,0
	Gesamt	1453	98,8	100,0	
Fehlend	System	17	1,2		
Gesamt		1470	100,0		

- Mehrheit der Befragten (79,5%) kann die Reihenfolge der Arbeitsschritte völlig bzw. eher selbstbestimmt festlegen
- geringer Anteil (5,8%) ist bei der Planung der Reihenfolge der Arbeitsschritte völlig bzw. eher fremdbestimmt

### 3.2.3 Entscheidungsfreiheit

**Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr viel	149	10,1	10,3	10,3
	ziemlich viel	621	42,2	42,8	53,1
	etwas	441	30,0	30,4	83,5
	ziemlich wenig	168	11,4	11,6	95,0
	sehr wenig	72	4,9	5,0	100,0
	Gesamt	1451	98,7	100,0	
Fehlend	System	19	1,3		
Gesamt		1470	100,0		

- Mehrheit der Befragten (53,1%) hat sehr viele bzw. viele Möglichkeiten eigene Entscheidungen zu treffen
- weitere ca. 30% der Teilnehmer haben Entscheidungsfreiheit in mäßigem Umfang
- die verbleibenden rund 16% haben sehr wenige bzw. wenige Möglichkeiten eigene Entscheidungen zu treffen

### 3.2.4 Arbeitsumsetzung

**Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr viel	324	22,0	22,3	22,3
	ziemlich viel	658	44,8	45,3	67,7
	etwas	301	20,5	20,7	88,4
	ziemlich wenig	105	7,1	7,2	95,7
	sehr wenig	63	4,3	4,3	100,0
	Gesamt	1451	98,7	100,0	
Fehlend	System	19	1,3		
Gesamt		1470	100,0		

- Mehrheit der Befragten (53,1%) kann völlig bzw. eher selbstbestimmend entscheiden, auf welche Art und Weise die Arbeit erledigt wird
- weitere ca. 21% der Teilnehmer haben diesbezüglich etwas Spielraum
- geringer Anteil (11,5%) der Befragten gibt an, völlig bzw. eher fremdbestimmt bei der Art und Weise der Arbeitsumsetzung zu sein

### 3.3 Arbeitszeitmodelle

#### 3.3.1 Teilzeitarbeit

**Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	ich habe sehr großes Interes- se	119	8,1	8,8	8,8
	ich habe großes Interesse	199	13,5	14,8	23,6
	ich weiß nicht recht	151	10,3	11,2	34,8
	ich habe etwas Interesse	223	15,2	16,6	51,4
	ich habe keinerlei Interesse	655	44,6	48,6	100,0
	Gesamt	1347	91,6	100,0	
Fehlend	System	123	8,4		
Gesamt		1470	100,0		

- sehr großes bzw. großes Interesse liegt bei ca. 24% der Befragten vor (das entspricht fast einem Viertel)
- größter Anteil der Teilnehmer (48,6%) zeigt keinerlei Interesse für dieses Arbeitsmodell

#### 3.3.2 Vertrauensarbeit

**Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeit?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	ich habe sehr großes Interes- se	329	22,4	26,6	26,6
	ich habe großes Interesse	411	28,0	33,3	59,9
	ich weiß nicht recht	225	15,3	18,2	78,1
	ich habe etwas Interesse	100	6,8	8,1	86,2
	ich habe keinerlei Interesse	170	11,6	13,8	100,0
	Gesamt	1235	84,0	100,0	
Fehlend	System	235	16,0		
Gesamt		1470	100,0		

- sehr großes bzw. großes Interesse liegt bei der Mehrheit der Befragten vor (ca. 60%)
- rund 14% der Befragten zeigen keinerlei Interesse für dieses Arbeitsmodell

## 3.3.3 Sabbatical

**Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell der Sabbatical?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ich habe sehr großes Interesse	159	10,8	15,4	15,4
	ich habe großes Interesse	228	15,5	22,1	37,5
	ich weiß nicht recht	255	17,3	24,7	62,3
	ich habe etwas Interesse	143	9,7	13,9	76,1
	ich habe keinerlei Interesse	246	16,7	23,9	100,0
	Gesamt	1031	70,1	100,0	
Fehlend	System	439	29,9		
Gesamt		1470	100,0		

- es lässt sich kein eindeutiger Schwerpunkt der Interessenslage feststellen
- rund 38% der Befragten zeigen sehr großes bzw. großes Interesse für dieses Arbeitsmodell
- weitere rund 39% haben etwas Interesse bzw. keine eindeutige Meinung
- bei den verbleibenden ca. 24% der Befragten ist keinerlei Interesse vorhanden

## 3.3.4 Home Office

**Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell der Home Office?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ich habe sehr großes Interesse	305	20,7	22,1	22,1
	ich habe großes Interesse	423	28,8	30,7	52,8
	ich weiß nicht recht	176	12,0	12,8	65,6
	ich habe etwas Interesse	257	17,5	18,7	84,3
	ich habe keinerlei Interesse	217	14,8	15,7	100,0
	Gesamt	1378	93,7	100,0	
Fehlend	System	92	6,3		
Gesamt		1470	100,0		

- bei der Mehrheit der Befragten (ca. 53%) besteht sehr großes bzw. großes Interesse bezüglich des Arbeitszeitmodells Home Office
- bei rund 16% der Befragten ist diesbezüglich keinerlei Interesse vorhanden

### 3.4 Arbeitszeit und Zeitdruck

#### 3.4.1 Zeitdruck

Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	sehr selten/nie	58	3,9	4,0	4,0
	selten (etwa 1x pro Woche)	314	21,4	21,6	25,6
	gelegentlich (etwa 1x pro Tag)	434	29,5	29,9	55,5
	oft (mehrmals pro Tag)	431	29,3	29,7	85,3
	sehr oft (fast ununterbrochen)	214	14,6	14,7	100,0
	Gesamt	1451	98,7	100,0	
Fehlend	System	19	1,3		
Gesamt		1470	100,0		

- etwas mehr als die Hälfte der Befragten (51,5%) stehen selten bzw. gelegentlich unter Zeitdruck
- weitere rund 44% sind oft bzw. sehr oft zeitlichem Druck ausgesetzt
- sehr geringer Anteil von 4% der Befragten erfährt Zeitdruck nie oder nur sehr selten

#### 3.4.2 Verzicht auf Pausen

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit auf 30 Minuten Pause verzichten?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	sehr selten/nie	451	30,7	31,2	31,2
	selten (etwa 1x pro Woche)	401	27,3	27,7	58,9
	gelegentlich (etwa 1x pro Tag)	223	15,2	15,4	74,3
	oft (mehrmals pro Tag)	169	11,5	11,7	86,0
	sehr oft (fast ununterbrochen)	202	13,7	14,0	100,0
	Gesamt	1446	98,4	100,0	
Fehlend	System	24	1,6		
Gesamt		1470	100,0		

- größter Anteil der Befragten (ca. 43%) verzichtet selten bzw. gelegentlich wegen zu viel Arbeit auf die 30-Minuten-Pause
- weitere rund 31% verzichten nie oder nur sehr selten auf die Pause
- der Verzicht auf die Pause kommt bei rund einem Viertel (25,7%) der Befragungsteilnehmer oft bzw. sehr oft vor

### 3.4.3 Pünktlicher Feierabend

#### Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	sehr selten/nie	161	11,0	11,2	11,2
	selten (etwa 1x pro Woche)	412	28,0	28,6	39,7
	gelegentlich (etwa 1x pro Tag)	264	18,0	18,3	58,0
	oft (mehrmals pro Tag)	316	21,5	21,9	79,9
	sehr oft (fast ununterbrochen)	290	19,7	20,1	100,0
	Gesamt	1443	98,2	100,0	
Fehlend	System	27	1,8		
Gesamt		1470	100,0		

- bei 11,2% der Befragten ist der pünktliche Feierabend nie oder nur selten gefährdet
- größter Anteil der Befragten (ca. 47%) geht selten bzw. gelegentlich verspätet in den Feierabend
- weitere 42,0% verlassen oft bzw. sehr oft verspätet den Arbeitsplatz

### 3.4.4 Persönliche Situation

#### Wird bei Bedarf auf Ihre persönliche Situation Rücksicht genommen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	sehr stark	106	7,2	7,4	7,4
	ziemlich stark	464	31,6	32,2	39,5
	etwas	556	37,8	38,6	78,1
	ziemlich wenig	186	12,7	12,9	91,0
	sehr wenig	130	8,8	9,0	100,0
	Gesamt	1442	98,1	100,0	
Fehlend	System	28	1,9		
Gesamt		1470	100,0		

- rund 40% der Befragten geben an, dass bei Bedarf auf die persönliche Situation sehr bzw. ziemlich stark Rücksicht genommen wird
- weitere rund 40% geben an, dass etwas Rücksicht genommen wird
- bei dem kleinsten Anteil an Befragten mit rund 22% wird auf die persönliche Situation ziemlich bzw. sehr wenig Rücksicht genommen

### 3.4.5 Verzicht auf Erholung im Urlaub

**Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	gar nicht	375	25,5	26,1	26,1
	eher selten	491	33,4	34,2	60,3
	manchmal	356	24,2	24,8	85,1
	oft	157	10,7	10,9	96,0
	sehr oft	57	3,9	4,0	100,0
	Gesamt	1436	97,7	100,0	
Fehlend	System	34	2,3		
Gesamt		1470	100,0		

- Mehrheit der Befragten (59%) muss eher selten bzw. manchmal teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten
- bei rund 26% der Befragten wird die Erholung im Urlaub gar nicht vermindert
- oft bzw. sehr oft auf einen Teil der Erholung im Urlaub müssen rund 15% der Befragten verzichten

### 3.4.6 Arbeitsbedingungen

**Wie zufrieden sind Sie mit den jetzigen Arbeitsbedingungen – alles im allem?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	204	13,9	14,1	14,1
	zufrieden	464	31,6	32,0	46,1
	mal so, mal so	480	32,7	33,1	79,2
	unzufrieden	201	13,7	13,9	93,0
	sehr unzufrieden	101	6,9	7,0	100,0
	Gesamt	1450	98,6	100,0	
Fehlend	System	20	1,4		
Gesamt		1470	100,0		

- größter Anteil der Befragten (46,1%) ist mit den derzeitigen Arbeitsbedingungen zufrieden bzw. sehr zufrieden
- ein Drittel äußert sich mal so, mal so in Bezug auf die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen
- ein Anteil von rund 21% der Befragten ist mit den Arbeitsbedingungen alles im allem unzufrieden bzw. sehr unzufrieden

### 3.4.7 Belastung sozialer Beziehungen

#### Sind Ihre sozialen, familiären und/oder partnerschaftlichen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung belastet?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr stark	48	3,3	3,3	3,3
	stark	259	17,6	17,9	21,3
	geht so	505	34,4	35,0	56,2
	kaum	441	30,0	30,5	86,8
	überhaupt nicht	191	13,0	13,2	100,0
	Gesamt	1444	98,2	100,0	
Fehlend	System	26	1,8		
Gesamt		1470	100,0		

- größter Anteil der Befragten (43,7%) sieht die sozialen, familiären und/oder partnerschaftlichen Beziehungen kaum bzw. überhaupt nicht belastet
- ein Drittel der Befragten (35%) belastet die Arbeitszeitregelung bezüglich der Beziehungen zum sozialen Umfeld
- für ein Fünftel der Teilnehmer (21,2%) sind die Beziehungen zum sozialen Umfeld stark bzw. sehr stark belastet

### 3.4.8 Fest vorgegebene Arbeitszeitstrukturen

#### Wie empfinden Sie das Arbeiten in fest vorgegebenen Arbeitszeitstrukturen, die Sie nicht beeinflussen können?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr angenehm	7	,5	,5	,5
	angenehm	84	5,7	6,1	6,6
	weder noch	328	22,3	23,8	30,4
	unangenehm	581	39,5	42,1	72,5
	sehr unangenehm	379	25,8	27,5	100,0
	Gesamt	1379	93,8	100,0	
Fehlend	System	91	6,2		
Gesamt		1470	100,0		

- Mehrheit der Befragten (69,6%) empfindet das Arbeiten in fest vorgegebenen Arbeitsstrukturen, die nicht beeinflussbar sind, als unangenehm bzw. sehr unangenehm
- geringer Anteil von rund 7% empfindet diese Struktur als angenehm bzw. sehr angenehm

### 3.4.9 ‚Altersgerechte‘ Arbeitsbedingungen

**Wie beurteilen Sie die derzeitigen Arbeitsmerkmale, unter dem Aspekt der ‚altersgerechten Arbeit‘**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr gut	31	2,1	3,0	3,0
	gut	246	16,7	23,8	26,8
	geht so	431	29,3	41,6	68,4
	schlecht	246	16,7	23,8	92,2
	sehr schlecht	81	5,5	7,8	100,0
	Gesamt	1035	70,4	100,0	
Fehlend	System	435	29,6		
Gesamt		1470	100,0		

- der größte Anteil der Befragten (41,6%) bewertet die derzeitigen Arbeitsmerkmale, unter dem Aspekt der ‚altersgerechten Arbeit‘ als ‚geht so‘
- nahezu ein Drittel (31,6%) beurteilt diese Komponente im eigenen Unternehmen als schlecht bzw. sehr schlecht
- die verbleibenden rund 27% befinden sich dagegen in einem Arbeitsumfeld, dass sie zu diesem Aspekt als gut bzw. sehr gut bewerten

### 3.4.10 Work-Life-Balance

**Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren?**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr gut	61	4,1	4,3	4,3
	gut	324	22,0	22,6	26,8
	geht so	405	27,6	28,2	55,1
	schlecht	315	21,4	22,0	77,1
	sehr schlecht	192	13,1	13,4	90,4
	betrifft mich nicht	137	9,3	9,6	100,0
	Gesamt	1434	97,6	100,0	
Fehlend	System	36	2,4		
Gesamt		1470	100,0		

- der größte Anteil der Befragten (35,4%) beurteilen die Möglichkeit, Familie und Beruf unter den aktuellen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren, als schlecht bzw. sehr schlecht
- weitere rund 27% bewerten die Arbeitsbedingungen unter dem Gesichtspunkt der Work-Life-Balance als gut bzw. sehr gut
- rund 10% betrifft diese Thematik aktuell nicht

### 3.5 Soziodemographische Daten

#### 3.5.1 Unternehmensgröße

**Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig				
1 bis 10	74	5,0	5,1	5,1
11 bis 50	184	12,5	12,7	17,8
51 bis 100	115	7,8	7,9	25,7
101 bis 500	316	21,5	21,8	47,6
501 bis 1000	150	10,2	10,4	57,9
1001 bis 5000	279	19,0	19,3	77,2
> 5000	331	22,5	22,8	100,0
Gesamt	1449	98,6	100,0	
Fehlend				
System	21	1,4		
Gesamt	1470	100,0		

- nahezu ein Viertel (22,8%) 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) (47,6% zu 52,4%)

#### 3.5.2 Berufsbegleitender Studiengang/Lehrgang

**Ich nehme aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teil.**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig				
Ja	1389	94,5	96,3	96,3
Nein	54	3,7	3,7	100,0
Gesamt	1443	98,2	100,0	
Fehlend				
System	27	1,8		
Gesamt	1470	100,0		

- fast alle Befragten (96,3%) nehmen aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teil

## 3.5.3 Geschlecht

		Ich bin ...			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	weiblich	687	46,7	47,6	47,6
	männlich	755	51,4	52,4	100,0
	Gesamt	1442	98,1	100,0	
Fehlend	System	28	1,9		
Gesamt		1470	100,0		

- Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Befragungsteilnehmern ist nahezu ausgeglichen

## 3.5.4 Anzahl Kinder

		23. Ich habe ...			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	keine Kinder	1294	88,0	90,4	90,4
	ein Kind	79	5,4	5,5	95,9
	zwei Kinder	47	3,2	3,3	99,2
	mehr als 2 Kinder	12	,8	,8	100,0
	Gesamt	1432	97,4	100,0	
Fehlend	System	38	2,6		
Gesamt		1470	100,0		

- deutliche Mehrheit der Teilnehmer (90,4%) haben keine Kinder

## 3.5.5 Alter

		24. Ich bin ...			
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	unter 20 Jahren	26	1,8	1,8	1,8
	21-30 Jahre	1072	72,9	74,2	76,0
	31-40 Jahre	256	17,4	17,7	93,7
	41-50 Jahre	79	5,4	5,5	99,2
	über 50 Jahre alt	12	,8	,8	100,0
	Gesamt	1445	98,3	100,0	
Fehlend	System	25	1,7		
Gesamt		1470	100,0		

- drei Viertel der Teilnehmer (74,2%) sind zwischen 21 und 30 Jahren alt

### 3.5.6 Familienstand

#### 25. Ich bin ...

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	allein lebend	519	35,3	36,5	36,5
	in fester Beziehung lebend bzw. verheiratet	902	61,4	63,5	100,0
	Gesamt	1421	96,7	100,0	
Fehlend	System	49	3,3		
Gesamt		1470	100,0		

- nahezu zwei Drittel der Teilnehmer (74,2%) leben in einer festen Beziehung bzw. sind verheiratet

## 4 Tabellenanhang B: Zusammenhangsprüfungen

Zur Bestimmung möglicher Zusammenhänge zwischen demographischen Merkmalen und den Einschätzungen zur Arbeitszeit der Befragten wurden die Korrelationskoeffizienten<sup>1</sup> als Maß für die Stärke der beschriebenen Zusammenhänge berechnet. Zur Wahrung der Übersichtlichkeit werden im Folgenden ausschließlich die signifikanten Zusammenhänge dargestellt – mittels Kreuztabelle und Korrelationskoeffizient.

### 4.1 Zeitaufwand

#### 4.1.1 Vertragliche Wochenarbeitszeit

##### Bericht

vertragliche Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	37,915	657	4,0324
männlich	38,649	696	3,1871
Insgesamt	38,293	1353	3,6395

##### Symmetrische Maße

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,180	,091
Anzahl der gültigen Fälle	1353	

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit ( $p=0,091 < 0,1$ ).
- Frauen haben durchschnittlich eine geringere vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit als Männer.

<sup>1</sup> Korrelationskoeffizienten geben die Stärke und Signifikanz eines Zusammenhangs zwischen zwei Untersuchungsmerkmalen an. In Abhängigkeit des Datenniveaus der Merkmale werden verschiedene Korrelationskoeffizienten berechnet. Kontingenzkoeffizienten kommen bei nominal skalierten Merkmalen (z.B. Geschlecht, Regelung zur Verteilung der Arbeitszeit) zum Einsatz (Wertebereich 0-1, mit folgender Interpretation: bis 0,25 schwacher Zusammenhang, 0,25 bis 0,8 mittlerer Zusammenhang, über 0,8 starker Zusammenhang) Für ordinal skalierte Merkmale (z.B. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) wird der Korrelationskoeffizient nach Spearman ausgewiesen. Bei kardinal skalierten Daten (z.B. Alter, Unternehmensgröße, Anzahl der Kinder) findet der Korrelationskoeffizient nach Pearson Anwendung (Wertebereich für die beiden letztgenannten Koeffizienten -1 bis 1, mit ähnlicher Interpretation wie oben, negative Zahlen bilden einen gegenläufigen Zusammenhang ab).

**Bericht**

vertragliche Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	38,398	1214	3,3571
ein Kind	38,468	77	3,3544
zwei Kinder	36,619	42	6,5786
mehr als 2 Kinder	33,333	9	10,5000
Insgesamt	38,312	1342	3,6163

**Korrelationen**

		vertragliche Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)	Anzahl Kinder
vertragliche Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)	Korrelation nach Pearson	1	-,115
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	1367	1342
Anzahl Kinder	Korrelation nach Pearson	-,115	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	1342	1432

\*\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

- Zwischen den Befragten mit unterschiedlicher Anzahl von Kindern besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto niedriger ist die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit.

## 4.1.2 Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit

**Bericht**

durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	42,644	73	9,0988
11 bis 50	42,867	181	6,9995
51 bis 100	43,313	115	6,4677
101 bis 500	42,895	313	5,6957
501 bis 1000	41,483	149	5,8490
1001 bis 5000	41,987	277	5,3889
> 5000	42,187	324	5,7698
Insgesamt	42,429	1432	6,1375

**Korrelationen**

		durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig)	1 ,032	-,057 1
	N	1441	1432
Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig)	-,057 ,032	1 1
	N	1432	1449

\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit ( $p=0,032 < 0,05$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto niedriger ist die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit. Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	41,796	680	6,1506
männlich	42,968	745	6,0542
Insgesamt	42,408	1425	6,1263

**Symmetrische Maße**

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,216	,004
Anzahl der gültigen Fälle	1425	

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

**Bericht**

durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	37,962	26	7,2027
21-30 Jahre	42,235	1059	5,8893
31-40 Jahre	43,370	254	6,4284
41-50 Jahre	43,519	77	7,2740
über 50 Jahre alt	42,083	12	6,4167
Insgesamt	42,427	1428	6,1400

**Korrelationen**

		durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)	Alter
durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit (Stunden p. Woche)	Korrelation nach Pearson	1	,092**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	1441	1428
Alter	Korrelation nach Pearson	,092**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	1428	1445

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto höher ist die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit. Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

## 4.1.3 Durchschnittlich geleistete Überstunden pro Woche

**Bericht**

## Überstunden

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	4,915	71	5,8450
11 bis 50	4,765	179	4,5741
51 bis 100	4,661	109	4,5261
101 bis 500	4,537	296	4,3855
501 bis 1000	3,701	134	3,8895
1001 bis 5000	4,049	257	3,8243
> 5000	4,424	303	4,2750
Insgesamt	4,396	1349	4,3434

**Korrelationen**

		Überstunden	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Überstunden	Korrelation nach Pearson	1	-,047
	Signifikanz (2-seitig)		,085
	N	1357	1349
Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelation nach Pearson	-,047	1
	Signifikanz (2-seitig)	,085	
	N	1349	1449

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche ( $p=0,085 < 0,1$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto niedriger ist die Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche. Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht****Überstunden**

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	4,355	1207	4,3498
ein Kind	4,250	76	3,5893
zwei Kinder	5,317	41	5,2924
mehr als 2 Kinder	6,889	9	4,3716
Insgesamt	4,395	1333	4,3455

**Korrelationen**

		Überstunden	Anzahl Kinder
Überstunden	Korrelation nach Pearson	1	,048
	Signifikanz (2-seitig)		,077
	N	1357	1333
Anzahl Kinder	Korrelation nach Pearson	,048	1
	Signifikanz (2-seitig)	,077	
	N	1333	1432

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Befragten mit unterschiedlicher Anzahl von Kindern in Bezug auf die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche ( $p=0,077 < 0,1$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto höher ist die Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche. Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht****Überstunden**

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	2,577	26	4,0514
21-30 Jahre	4,201	993	4,2196
31-40 Jahre	5,054	240	4,7623
41-50 Jahre	5,322	73	4,4716
über 50 Jahre alt	6,000	12	3,5420
Insgesamt	4,399	1344	4,3482

**Korrelationen**

		Überstunden	Alter
Überstunden	Korrelation nach Pearson	1	,106**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	1357	1344
Alter	Korrelation nach Pearson	,106**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	1344	1445

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto höher ist die Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche.

**Bericht**

## Überstunden

Beziehungsstatus	Mittelwert	N	Standardabweichung
allein lebend	4,069	483	4,2574
in fester Beziehung lebend bzw. verheiratet	4,573	839	4,3820
Insgesamt	4,389	1322	4,3421

**Symmetrische Maße**

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,168	,058
Anzahl der gültigen Fälle		1322	

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Befragten- und den Befragten-Gruppen mit unterschiedlichem Beziehungsstatus in Bezug auf die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche ( $p=0,058 < 0,1$ ).
- Befragte in fester Beziehung leisten durchschnittlich mehr Überstunden als Alleinlebende.

## 4.1.4 Durchschnittliche monatliche Zeit für Weiterbildung

- keine signifikanten Zusammenhänge ermittelt

## 4.1.5 Vertragliche Urlaubstage

**Bericht**

vertragliche Urlaubstage (Tage p.a.)

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	25,86	74	5,592
11 bis 50	26,86	184	3,793
51 bis 100	27,77	115	3,032
101 bis 500	28,76	316	2,664
501 bis 1000	29,01	150	2,191
1001 bis 5000	28,64	278	2,790
> 5000	29,05	330	3,120
Insgesamt	28,36	1447	3,272

**Korrelationen**

		vertragliche Urlaubstage (Tage p.a.)	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
vertragliche Urlaubstage (Tage p.a.)	Korrelation nach Pearson	1	,238**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	1456	1447
Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelation nach Pearson	,238**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	1447	1449

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die vertraglich vereinbarten Urlaubstage pro Jahr ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto höher ist die Anzahl der vertraglich vereinbarten Urlaubstage pro Jahr.

**Bericht**

vertragliche Urlaubstage (Tage p.a.)

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	27,62	26	3,579
21-30 Jahre	28,23	1070	3,357
31-40 Jahre	28,80	256	3,169
41-50 Jahre	29,08	79	1,979
über 50 Jahre alt	28,58	12	2,678
Insgesamt	28,37	1443	3,272

**Korrelationen**

		vertragliche Urlaubstage (Tage p.a.)	Alter
vertragliche Urlaubstage (Tage p.a.)	Korrelation nach Pearson	1	,083**
	Signifikanz (2-seitig)		,002
	N	1456	1443
Alter	Korrelation nach Pearson	,083**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,002	
	N	1443	1445

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die vertraglich vereinbarten Urlaubstage pro Jahr ( $p=0,002 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto höher ist die Anzahl der vertraglich vereinbarten Urlaubstage pro Jahr. Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

## 4.1.6 In Anspruch genommene Urlaubstage

**Bericht**

in Anspruch genommene Urlaubstage (Tage p.a.)

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	21,97	74	7,509
11 bis 50	23,51	182	5,523
51 bis 100	24,91	115	6,230
101 bis 500	26,46	315	4,988
501 bis 1000	27,63	150	4,700
1001 bis 5000	25,95	277	5,819
> 5000	26,96	330	5,414
Insgesamt	25,87	1443	5,731

**Korrelationen**

		in Anspruch genommene Urlaubstage (Tage p.a.)	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
in Anspruch genommene Urlaubstage (Tage p.a.)	Korrelation nach Pearson	1	,208**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	1452	1443
Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelation nach Pearson	,208**	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	1443	1449

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die in Anspruch genommenen Urlaubstage pro Jahr ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto höher ist die Anzahl der in Anspruch genommenen Urlaubstage.

**Bericht**

in Anspruch genommene Urlaubstage (Tage p.a.)

Ich nehme aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teil.	Mittelwert	N	Standardabweichung
Ja	25,87	1383	5,783
Nein	25,37	54	5,275
Insgesamt	25,85	1437	5,764

**Symmetrische Maße**

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,197	,060
Anzahl der gültigen Fälle	1437	

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Befragten mit bzw. ohne derzeitiger Teilnahme an Weiterbildung/Lehrgang in Bezug auf die in Anspruch genommenen Urlaubstage pro Jahr ( $p=0,06 < 0,1$ ).
- Befragte die aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teilnehmen, haben durchschnittlich eine höhere Anzahl an in Anspruch genommenen Urlaubstagen.

**Bericht**

in Anspruch genommene Urlaubstage (Tage p.a.)

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	25,70	684	5,813
männlich	26,05	752	5,661
Insgesamt	25,88	1436	5,735

**Symmetrische Maße**

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,199	,053
Anzahl der gültigen Fälle	1436	

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die in Anspruch genommenen Urlaubstage pro Jahr ( $p=0,06 < 0,1$ ).
- Frauen haben durchschnittlich eine geringere Anzahl an in Anspruch genommenen Urlaubstagen als Männer.

#### 4.1.7 Krankheitsbedingte Ausfalltage

##### Bericht

krankheitsbedingte Ausfalltage (Tage p.a.)

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	5,593	680	6,6742
männlich	4,199	750	6,1324
Insgesamt	4,862	1430	6,4313

##### Symmetrische Maße

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,197	,005
Anzahl der gültigen Fälle	1430	

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die krankheitsbedingten Ausfalltage pro Jahr ( $p=0,005 < 0,01$ ).
- Männer weisen durchschnittlich weniger krankheitsbedingte Ausfalltage vor als Frauen.

##### Bericht

krankheitsbedingte Ausfalltage (Tage p.a.)

Beziehungsstatus	Mittelwert	N	Standardabweichung
allein lebend	4,644	517	6,5495
in fester Beziehung lebend bzw. verheiratet	5,067	893	6,3898
Insgesamt	4,912	1410	6,4497

**Symmetrische Maße**

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,182	,042
Anzahl der gültigen Fälle	1410	

- Zwischen den Befragten mit unterschiedlichem Beziehungsstatus besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die krankheitsbedingten Ausfalltage pro Jahr ( $p=0,042 < 0,05$ ).
- Befragte in fester Beziehung fallen durchschnittlich öfter krankheitsbedingt aus als Alleinlebende.

## 4.1.8 Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009

**Bericht**

Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)

Ich nehme aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teil.	Mittelwert	N	Standardabweichung
Ja	5,795	1354	16,5592
Nein	4,906	53	7,4789
Insgesamt	5,762	1407	16,3085

**Symmetrische Maße**

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,220	,020
Anzahl der gültigen Fälle	1407	

- Zwischen den Befragten mit bzw. ohne derzeitiger Teilnahme an Weiterbildung/Lehrgang besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die in Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ pro Jahr ( $p=0,02 < 0,05$ ).

- Befragte die aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teilnehmen, arbeiten durchschnittlich häufiger am Wochenende.

### Bericht

Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	4,779	665	14,4043
männlich	6,318	741	15,9459
Insgesamt	5,590	1406	15,2502

### Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,253	,000
Anzahl der gültigen Fälle		1406	

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ pro Jahr ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Männer arbeiten durchschnittlich mehr am Wochenende als Frauen.

### Bericht

Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	5,471	1262	15,6208
ein Kind	8,316	76	27,1800
zwei Kinder	7,391	46	10,7651
mehr als 2 Kinder	13,500	12	17,7636
Insgesamt	5,758	1396	16,3570

### Korrelationen

		Zahl der „Arbeits- samstage und - sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)	Anzahl Kinder
Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)	Korrelation nach Pearson Signifikanz (2-seitig)	1	,055 ,038
N		1421	1396

Anzahl Kinder	Korrelation nach Pearson	,055	1
	Signifikanz (2-seitig)	,038	
	N	1396	1432

\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

- Zwischen den Befragten mit unterschiedlicher Anzahl von Kindern besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ pro Jahr ( $p=0,038 < 0,05$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto höher ist die Anzahl der durchschnittlichen „Arbeitssamstage und -sonntage“ pro Jahr. Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

### Bericht

Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	6,875	24	14,2564
21-30 Jahre	4,683	1048	12,5215
31-40 Jahre	8,397	252	23,2914
41-50 Jahre	9,640	75	28,2645
über 50 Jahre alt	15,455	11	22,0652
Insgesamt	5,732	1410	16,2953

### Korrelationen

		Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)	Alter
Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ im Jahr 2009 (Tage p.a.)	Korrelation nach Pearson	1	,108**
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	1421	1410
Alter	Korrelation nach Pearson	,108	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	1410	1445

\*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Zahl der „Arbeitssamstage und -sonntage“ pro Jahr ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto höher ist die Anzahl der durchschnittlichen „Arbeitssamstage und -sonntage“ pro Jahr.

## 4.2 Arbeitszeitgestaltung und -planung

### 4.2.1 Arbeitszeitgestaltung allgemein

**Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt? \* Wie ist die Verteilung Ihrer Arbeitszeit geregelt?  
Kreuztabelle**

			Wie ist die Verteilung Ihrer Arbeitszeit geregelt?		Gesamt
			Arbeitsbeginn und -ende sind fest vorgegeben	Arbeitszeit kann eigenverantwortlich gestaltet werden	
Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	1 bis 10	Anzahl % innerhalb von 20. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	44 61,1%	28 38,9%	72 100,0%
	11 bis 50	Anzahl % innerhalb von 20. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	91 50,0%	91 50,0%	182 100,0%
	51 bis 100	Anzahl % innerhalb von 20. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	51 45,9%	60 54,1%	111 100,0%
	101 bis 500	Anzahl % innerhalb von 20. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	78 25,2%	231 74,8%	309 100,0%
	501 bis 1000	Anzahl % innerhalb von 20. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	45 30,6%	102 69,4%	147 100,0%
	1001 bis 5000	Anzahl % innerhalb von 20. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	54 19,6%	221 80,4%	275 100,0%
	> 5000	Anzahl % innerhalb von 20. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	42 12,9%	283 87,1%	325 100,0%
	<b>Gesamt</b>	Anzahl % innerhalb von 20. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	405 28,5%	1016 71,5%	1421 100,0%

### Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,306	,000
Anzahl der gültigen Fälle		1421	

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Regelung der Arbeitszeitverteilung ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto häufiger kann die Arbeitszeit eigenverantwortlich gestaltet werden.

**Ich bin ... \* Wie ist die Verteilung Ihrer Arbeitszeit geregelt? Kreuztabelle**

			Wie ist die Verteilung Ihrer Arbeitszeit geregelt?		Gesamt
			Arbeitsbeginn und -ende sind fest vorgegeben	Arbeitszeit kann eigenverantwortlich gestaltet werden	
Alter	unter 20 Jahren	Anzahl	10	16	26
		% innerhalb von 24. Ich bin ...	38,5%	61,5%	100,0%
	21-30 Jahre	Anzahl	320	730	1050
		% innerhalb von 24. Ich bin ...	30,5%	69,5%	100,0%
	31-40 Jahre	Anzahl	53	198	251
		% innerhalb von 24. Ich bin ...	21,1%	78,9%	100,0%
	41-50 Jahre	Anzahl	18	60	78
		% innerhalb von 24. Ich bin ...	23,1%	76,9%	100,0%
	über 50 Jahre alt	Anzahl	2	10	12
		% innerhalb von 24. Ich bin ...	16,7%	83,3%	100,0%
Gesamt	Anzahl		403	1014	1417
	% innerhalb von 24. Ich bin ...		28,4%	71,6%	100,0%

**Symmetrische Maße**

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
		Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient
Anzahl der gültigen Fälle		1417	

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Regelung der Arbeitszeitverteilung ( $p=0,018 < 0,05$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto häufiger kann die Arbeitszeit eigenverantwortlich gestaltet werden.

## 4.2.2 Planung der Arbeitsschritte

**Bericht**

Inwieweit können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsschritte selbst festlegen?

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	1,88	74	1,085
11 bis 50	1,78	184	,836
51 bis 100	1,90	115	,878
101 bis 500	1,87	316	,887
501 bis 1000	2,06	150	1,018
1001 bis 5000	2,06	278	,885
> 5000	2,05	329	,921
Insgesamt	1,96	1446	,917

**Korrelationen**

		Arbeitsgestaltung[3. Inwieweit können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsschritte selbst festlegen?]	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Spearman-Rho	Arbeitsgestaltung[3. Inwieweit können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsschritte selbst festlegen?]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,121** ,000 1453 1446
	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,121** ,000 1446 1449

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

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Planung der Arbeitsschritte ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto weniger können die befragten Beschäftigten die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Planung: 1=sehr viel, 5=sehr wenig)

**Bericht**

Inwieweit können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsschritte selbst festlegen?

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	1,97	1292	,915
ein Kind	1,90	78	,906
zwei Kinder	1,72	47	,902
mehr als 2 Kinder	1,42	12	,669
Insgesamt	1,95	1429	,914

**Korrelationen**

		Arbeitsgestaltung[3. Inwieweit können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsschritte selbst festlegen?]	Anzahl Kinder
Spearman-Rho	Arbeitsgestaltung[3. Inwieweit können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsschritte selbst festlegen?]	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (2-seitig)	-,068
		N	1453
	Anzahl Kinder	Korrelationskoeffizient	-,068
		Sig. (2-seitig)	,010
		N	1429

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

- Zwischen den Befragtengruppen mit unterschiedlicher Anzahl von Kindern besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Planung der Arbeitsschritte ( $p=0,01 < 0,05$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto mehr können die befragten Beschäftigten die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Planung: 1=sehr viel, 5=sehr wenig) Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Inwieweit können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsschritte selbst festlegen?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	2,77	26	1,306
21-30 Jahre	1,99	1069	,905
31-40 Jahre	1,83	256	,900
41-50 Jahre	1,58	79	,794
über 50 Jahre alt	2,17	12	1,030
Insgesamt	1,96	1442	,920

**Korrelationen**

		Arbeitsgestaltung[3. Inwieweit können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsschritte selbst festlegen?]	Alter
Spearman-Rho	Arbeitsgestaltung[3. Inwieweit können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsschritte selbst festlegen?]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 -,143** 1453 1442
	Alter	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,143** ,000 1442 1445

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Planung der Arbeitsschritte ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto mehr können die befragten Beschäftigten die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst festlegen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Planung: 1=sehr viel, 5=sehr wenig)

### 4.2.3 Entscheidungsfreiheit

#### Bericht

Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	2,62	74	1,246
11 bis 50	2,45	183	,982
51 bis 100	2,52	115	,994
101 bis 500	2,52	314	1,002
501 bis 1000	2,70	149	,897
1001 bis 5000	2,65	278	,905
> 5000	2,62	331	1,018
Insgesamt	2,58	1444	,989

#### Korrelationen

		Arbeitsgestaltung[4. Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?]	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Spearman-Rho	Arbeitsgestaltung[4. Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 1451 1444
	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,063 ,016 1444

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

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Entscheidungsfreiheit ( $p=0,016 < 0,05$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto seltener bieten sich den Befragten bezüglich ihrer Arbeit Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Entscheidungsfreiheit: 1=sehr viel, 5=sehr wenig). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	2,72	685	1,006
männlich	2,45	752	,957
Insgesamt	2,58	1437	,990

**Symmetrische Maße**

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,137	,000
Anzahl der gültigen Fälle	1437	

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Entscheidungsfreiheit ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Frauen haben seltener die Möglichkeit zu eigenen Entscheidungen im Rahmen ihrer Arbeit als Männer. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Entscheidungsfreiheit: 1=sehr viel, 5=sehr wenig).

**Bericht**

Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	2,59	1290	,988
ein Kind	2,42	79	,871
zwei Kinder	2,41	46	,956
mehr als 2 Kinder	2,08	12	1,165
Insgesamt	2,57	1427	,984

**Korrelationen**

		Arbeitsgestaltung[4. Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?]	Anzahl Kinder
Spearman-Rho	Arbeitsgestaltung[4. Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 - ,065 ,014 1427
	Anzahl Kinder	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	- ,065 ,014 1427

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

- Zwischen den Befragtengruppen mit unterschiedlicher Anzahl von Kindern besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Entscheidungsfreiheit ( $p=0,014 < 0,05$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto häufiger besteht die Möglichkeit zu eigenen Entscheidungen im Rahmen der Arbeit. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Entscheidungsfreiheit: 1=sehr viel, 5=sehr wenig). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	3,32	25	1,180
21-30 Jahre	2,62	1070	,977
31-40 Jahre	2,48	255	1,003
41-50 Jahre	2,09	78	,840
über 50 Jahre alt	2,75	12	,965
Insgesamt	2,58	1440	,991

**Korrelationen**

		Arbeitsgestaltung[4. Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?]	Alter
Spearman-Rho	Arbeitsgestaltung[4. Wenn Sie Ihre Arbeit insgesamt betrachten, wie viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen bietet Ihnen ihre Arbeit?]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 -,136** 1451 1440
	Alter	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 -,136** 1440 1445

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Entscheidungsfreiheit ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto häufiger besteht die Möglichkeit zu eigenen Entscheidungen im Rahmen der Arbeit. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Entscheidungsfreiheit: 1=sehr viel, 5=sehr wenig).

## 4.2.4 Arbeitsumsetzung

**Bericht**

Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?

20. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	2,36	74	1,200
11 bis 50	2,10	183	1,019
51 bis 100	2,24	115	1,022
101 bis 500	2,13	314	,927
501 bis 1000	2,28	149	1,053
1001 bis 5000	2,42	279	1,007
> 5000	2,32	330	1,043
Insgesamt	2,26	1444	1,021

**Korrelationen**

		Arbeitsgestaltung[5. Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?]	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Spearman-Rho	Arbeitsgestaltung[5. Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,081 1451 1444
	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,081 ,002 1444 1449

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

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Arbeitsumsetzung ( $p=0,002 < 0,01$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto weniger können die Mitarbeiter selbst bestimmen, auf welche Art und Weise sie Aufgaben erledigen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Arbeitsumsetzung: 1=sehr viel, 5=sehr wenig). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	2,33	684	1,064
männlich	2,19	753	,971
Insgesamt	2,26	1437	1,019

**Symmetrische Maße**

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,079	,061
Anzahl der gültigen Fälle	1437	

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die Freiheiten bei der Arbeitsumsetzung ( $p=0,061 < 0,1$ ).

- Frauen können seltener die Art und Weise der Arbeitsumsetzung selbst bestimmen als Männer. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Arbeitsumsetzung: 1=sehr viel, 5=sehr wenig). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

### Bericht

Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	2,27	1289	1,016
ein Kind	2,23	79	1,037
zwei Kinder	2,02	47	1,073
mehr als 2 Kinder	2,00	12	1,128
Insgesamt	2,25	1427	1,020

### Korrelationen

		Arbeitsgestaltung[5. Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?]	Anzahl Kinder
Spearman-Rho	Arbeitsgestaltung[5. Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 -,051 1451 1427
	Anzahl Kinder	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,051 ,055 1427 1432

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Befragten mit unterschiedlicher Anzahl von Kindern in Bezug auf die Freiheiten bei der Arbeitsumsetzung ( $p=0,055 < 0,1$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto häufiger können die Mitarbeiter selbst bestimmen, auf welche Art und Weise sie Aufgaben erledigen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Arbeitsumsetzung: 1=sehr viel, 5=sehr wenig). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	3,19	26	1,266
21-30 Jahre	2,30	1068	1,024
31-40 Jahre	2,13	256	,996
41-50 Jahre	1,85	78	,774
über 50 Jahre alt	2,42	12	,515
Insgesamt	2,26	1440	1,022

**Korrelationen**

		Arbeitsgestaltung[5. Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?]	Alter
Spearman-Rho	Arbeitsgestaltung[5. Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie ihre Arbeit erledigen?]	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (2-seitig)	-,124**
		N	,000
			1440
	Alter	Korrelationskoeffizient	-,124**
		Sig. (2-seitig)	1,000
		N	,000
			1445

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Arbeitsumsetzung ( $p=0,002 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto häufiger können die Mitarbeiter selbst bestimmen, auf welche Art und Weise sie Aufgaben erledigen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Arbeitsumsetzung: 1=sehr viel, 5=sehr wenig).

## 4.3 Arbeitszeitmodelle

### 4.3.1 Teilzeitarbeit

#### Bericht

##### Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit?

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	3,51	636	1,439
männlich	4,09	699	1,295
Insgesamt	3,81	1335	1,395

#### Symmetrische Maße

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,226	,000
Anzahl der gültigen Fälle	1335	

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf das Interesse für das Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Frauen zeigen durchschnittlich mehr Interesse am Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit als Männer. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Interesses: 1=sehr großes Interesse, 5=keinerlei Interesse).

#### Bericht

##### Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit?

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	3,85	1200	1,367
ein Kind	3,45	71	1,538
zwei Kinder	3,60	43	1,678
mehr als 2 Kinder	3,00	10	1,944
Insgesamt	3,81	1324	1,395

**Korrelationen**

		Mit der folgenden Frage würden wir gerne wissen, wie sehr Sie sich für die einzelnen Arbeitszeitmodelle interessieren.[6. Teilzeitarbeit]	Anzahl Kinder
Spearman-Rho	Mit der folgenden Frage würden wir gerne wissen, wie sehr Sie sich für die einzelnen Arbeitszeitmodelle interessieren.[6. Teilzeitarbeit]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,022 1324
	Anzahl Kinder	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,063 ,022 1432

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

- Zwischen den Befragten mit unterschiedlicher Anzahl an Kindern besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf das Interesse für das Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit ( $p=0,022 < 0,05$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto häufiger interessieren sich die Befragten für das Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Interesses: 1=sehr großes Interesse, 5=keinerlei Interesse). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

**Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit?**

Beziehungsstatus	Mittelwert	N	Standardabweichung
allein lebend	3,94	476	1,358
in fester Beziehung lebend bzw. verheiratet	3,74	839	1,418
Insgesamt	3,82	1315	1,399

**Symmetrische Maße**

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,113	,002
Anzahl der gültigen Fälle		1315	

- Zwischen den Befragten mit unterschiedlichem Beziehungsstatus besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf das Interesse für das Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit ( $p=0,002 < 0,01$ ).
- Befragte in fester Beziehung interessieren sich häufiger für das Arbeitszeitmodell der Teilzeitarbeit als Alleinlebende. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Interesses: 1=sehr großes Interesse, 5=keinerlei Interesse).

#### 4.3.2 Vertrauensarbeit

##### Bericht

##### Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeit?

Ich nehme aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teil.	Mittelwert	N	Standardabweichung
Ja	2,49	1180	1,330
Nein	2,58	45	1,422
Insgesamt	2,49	1225	1,333

##### Symmetrische Maße

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,080	,093
Anzahl der gültigen Fälle	1225	

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Befragten mit bzw. ohne derzeitiger Teilnahme an Weiterbildung/Lehrgang in Bezug auf das Interesse für das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeit ( $p=0,093 < 0,1$ ).
- Befragte die aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teilnehmen, interessieren sich häufiger für das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeit. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Interesses: 1=sehr großes Interesse, 5=keinerlei Interesse). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

### 4.3.3 Sabbatical

- keine signifikanten Zusammenhänge ermittelt

### 4.3.4 Home Office

#### Bericht

#### Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell Home Office?

Ich nehme aktuell an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teil.	Mittelwert	N	Standardabweichung
Ja	2,76	1321	1,392
Nein	2,42	45	1,515
Insgesamt	2,75	1366	1,397

#### Symmetrische Maße

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,081	,062
Anzahl der gültigen Fälle	1366	

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Befragten Gruppen mit bzw. ohne derzeitiger Teilnahme an Weiterbildung/Lehrgang in Bezug auf das Interesse für das Arbeitszeitmodell Home Office ( $p=0,062 < 0,1$ ).
- Befragte die aktuell nicht an einem berufsbegleitenden Studiengang/Lehrgang teilnehmen, interessieren sich mehr für das Arbeitszeitmodell Home Office als die Teilnehmer solcher Weiterbildungen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Interesses: 1=sehr großes Interesse, 5=keinerlei Interesse). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht****Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell Home Office?**

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	2,84	649	1,414
männlich	2,67	716	1,376
Insgesamt	2,75	1365	1,396

**Symmetrische Maße**

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,081	,061
Anzahl der gültigen Fälle	1365	

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf das Interesse für das Arbeitszeitmodell Home Office ( $p=0,061 < 0,1$ ).
- Männer zeigen durchschnittlich mehr Interesse am Arbeitszeitmodell Home Office als Frauen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Interesses: 1=sehr großes Interesse, 5=keinerlei Interesse). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht****Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell Home Office?**

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	2,81	1227	1,390
ein Kind	2,08	74	1,269
zwei Kinder	2,61	44	1,498
mehr als 2 Kinder	1,73	11	,647
Insgesamt	2,75	1356	1,395

**Korrelationen**

		Mit der folgenden Frage würden wir gerne wissen, wie sehr Sie sich für die einzelnen Arbeitszeitmodelle interessieren.[9. Home Office]	Anzahl Kinder
Spearman-Rho	Mit der folgenden Frage würden wir gerne wissen, wie sehr Sie sich für die einzelnen Arbeitszeitmodelle interessieren.[9. Home Office]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 - ,128** 1378 1356
	Anzahl Kinder	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	- ,128** 1,000 1356 1432

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

- Zwischen den Befragten mit unterschiedlicher Anzahl an Kindern besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf das Interesse für das Arbeitszeitmodell Home Office ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto häufiger interessieren sich die Befragten für das Arbeitszeitmodell Home Office. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Interesses: 1=sehr großes Interesse, 5=keinerlei Interesse).

**Bericht****Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell Home Office?**

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	3,24	25	1,562
21-30 Jahre	2,77	1022	1,373
31-40 Jahre	2,76	241	1,457
41-50 Jahre	2,35	71	1,425
über 50 Jahre alt	2,10	10	,994
Insgesamt	2,75	1369	1,396

**Korrelationen**

		Mit der folgenden Frage würden wir gerne wissen, wie sehr Sie sich für die einzelnen Arbeitszeitmodelle interessieren.[9. Home Office]	Alter
Spearman-Rho	Mit der folgenden Frage würden wir gerne wissen, wie sehr Sie sich für die einzelnen Arbeitszeitmodelle interessieren.[9. Home Office]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 -,062 1378 1369
	Alter	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,062 1,000 1369 1445

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf das Interesse für das Arbeitszeitmodell Home Office ( $p=0,022 < 0,05$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto häufiger interessieren sich die Befragten für das Arbeitszeitmodell Home Office. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Interesses: 1=sehr großes Interesse, 5=keinerlei Interesse). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

**Wie sehr interessieren Sie sich für das Arbeitszeitmodell Home Office?**

Beziehungsstatus	Mittelwert	N	Standardabweichung
allein lebend	2,99	482	1,394
in fester Beziehung lebend bzw. verheiratet	2,60	863	1,379
Insgesamt	2,74	1345	1,396

**Symmetrische Maße**

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,139	,000
Anzahl der gültigen Fälle		1345	

- Zwischen den Befragten mit unterschiedlichem Beziehungsstatus besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf das Interesse für das Arbeitszeitmodell Home Office ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Befragte in fester Beziehung interessieren sich häufiger für das Arbeitszeitmodell Home Office. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Interesses: 1=sehr großes Interesse, 5=keinerlei Interesse).

## 4.4 Arbeitszeit und Zeitdruck

### 4.4.1 Zeitdruck

#### Bericht

Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	2,58	26	1,027
21-30 Jahre	3,25	1068	1,072
31-40 Jahre	3,45	255	1,100
41-50 Jahre	3,53	79	1,119
über 50 Jahre alt	4,00	12	,426
Insgesamt	3,29	1440	1,084

#### Korrelationen

			Umgang mit Zeit[10. Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?]	Alter
Spearman-Rho	Umgang mit Zeit[10. Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?]	Korrelationskoeffizient	1,000	,124**
		Sig. (2-seitig)		,000
		N	1451	1440
Alter		Korrelationskoeffizient	,124**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	
		N	1440	1445

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Häufigkeit von Zeitdruck ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto häufiger stehen die Befragten unter Zeitdruck. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Zeitdrucks: 1=sehr selten/nie, 5=sehr oft/fast ununterbrochen).

## 4.4.2 Verzicht auf Pausen

## Bericht

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit auf 30 Minuten Pause verzichten?

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	2,99	73	1,679
11 bis 50	2,80	182	1,436
51 bis 100	2,68	114	1,366
101 bis 500	2,49	315	1,406
501 bis 1000	2,36	148	1,320
1001 bis 5000	2,32	278	1,326
> 5000	2,38	329	1,357
Insgesamt	2,50	1439	1,397

## Korrelationen

			Umgang mit Zeit[11. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit auf 30 Minuten Pause verzichten?]	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Spearman-Rho	Umgang mit Zeit[11. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit auf 30 Minuten Pause verzichten?]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000  1446	-,111 ,000 1439
	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,111 ,000 1439	1,000  1449

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

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Häufigkeit des arbeitsbedingten Ausfalls der 30-Minuten-Pause ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto seltener verzichten die Befragten arbeitsbedingt auf die 30-Minuten-Pause. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Verzichts auf Pausen: 1=sehr selten/nie, 5=sehr oft/fast ununterbrochen).

**Bericht**

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit auf 30 Minuten Pause verzichten?

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	2,46	1285	1,388
ein Kind	2,68	79	1,437
zwei Kinder	2,89	47	1,355
mehr als 2 Kinder	3,17	12	1,467
Insgesamt	2,49	1423	1,394

**Korrelationen**

		Umgang mit Zeit[11. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit auf 30 Minuten Pause verzichten?]	Anzahl Kinder
Spearman-Rho	Umgang mit Zeit[11. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit auf 30 Minuten Pause verzichten?]	Korrelationskoeffizient	,077**
		Sig. (2-seitig)	,004
		N	1423
	Anzahl Kinder	Korrelationskoeffizient	,077**
		Sig. (2-seitig)	,004
		N	1432

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

- Zwischen den Befragten Gruppen mit unterschiedlicher Anzahl an Kindern besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Häufigkeit des arbeitsbedingten Ausfalls der 30-Minuten-Pause ( $p=0,004 < 0,01$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto öfter verzichten die Befragten arbeitsbedingt auf die 30-Minuten-Pause. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Verzichts auf Pausen: 1=sehr selten/nie, 5=sehr oft/fast ununterbrochen). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit auf 30 Minuten Pause verzichten?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	1,73	26	1,313
21-30 Jahre	2,40	1063	1,363
31-40 Jahre	2,78	255	1,455
41-50 Jahre	2,82	79	1,318
über 50 Jahre alt	3,75	12	1,712
Insgesamt	2,49	1435	1,396

**Korrelationen**

		Umgang mit Zeit[11. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit auf 30 Minuten Pause verzichten?]	Alter
Spearman-Rho	Umgang mit Zeit[11. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit auf 30 Minuten Pause verzichten?]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,152** 1446 1435
	Alter	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,152** ,000 1435 1445

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Häufigkeit des arbeitsbedingten Ausfalls der 30-Minuten-Pause ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto öfter verzichten die Befragten arbeitsbedingt auf die 30-Minuten-Pause. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Verzichts auf Pausen: 1=sehr selten/nie, 5=sehr oft/fast ununterbrochen).

## 4.4.3 Pünktlicher Feierabend

**Bericht**

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	2,46	26	1,421
21-30 Jahre	3,08	1065	1,313
31-40 Jahre	3,19	253	1,355
41-50 Jahre	3,41	78	1,189
über 50 Jahre alt	3,90	10	1,370
Insgesamt	3,11	1432	1,322

**Korrelationen**

		Umgang mit Zeit[12. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können?]	Alter.
Spearman-Rho	Umgang mit Zeit[12. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können?]	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,082** 1432
	Alter	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,082** ,002 1432

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Häufigkeit des verspäteten Feierabendantritts ( $p=0,002 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto öfter können die Befragten wegen zu viel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des pünktlichen Feierabends: 1=sehr selten/nie, 5=sehr oft/fast ununterbrochen). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

#### 4.4.4 Persönliche Situation

- keine signifikanten Zusammenhänge ermittelt

#### 4.4.5 Verzicht auf Erholung im Urlaub

##### Bericht

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	2,72	74	1,448
11 bis 50	2,47	184	1,096
51 bis 100	2,54	113	1,134
101 bis 500	2,38	313	1,044
501 bis 1000	2,23	148	1,119
1001 bis 5000	2,15	272	1,007
> 5000	2,20	326	1,050
Insgesamt	2,32	1430	1,094

##### Korrelationen

		Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Spearman-Rho	Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 -,122** 1436 1430
	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,122** 1,000 1430 1449

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

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Häufigkeit des teilweisen Verzichts auf Erholung im Urlaub ( $p=0,00 < 0,01$ ).

- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto seltener verzichten die Befragten wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Verzichts auf Erholung: 1=gar nicht, 5=sehr oft).

### Bericht

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	2,25	673	1,084
männlich	2,39	750	1,102
Insgesamt	2,33	1423	1,095

### Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,074	,098
Anzahl der gültigen Fälle		1423	

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Geschlechtergruppen in Bezug auf die Häufigkeit des teilweisen Verzichts auf Erholung im Urlaub ( $p=0,098 < 0,1$ ).
- Männer verzichten arbeitsbedingt häufiger auf einen Teil der Erholung im Urlaub als Frauen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Verzichts auf Erholung: 1=gar nicht, 5=sehr oft). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	2,30	1275	1,096
ein Kind	2,51	79	1,108
zwei Kinder	2,51	47	,975
mehr als 2 Kinder	2,75	12	,965
Insgesamt	2,32	1413	1,093

**Korrelationen**

		14. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?	Anzahl Kinder
Spearman-Rho	14. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,072** 1436 1413
	Anzahl Kinder	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,072** ,006 1413 1432

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

- Zwischen den Befragten mit unterschiedlicher Anzahl an Kindern besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Häufigkeit des teilweisen Verzichts auf Erholung im Urlaub ( $p=0,006 < 0,01$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto häufiger verzichten die Befragten wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Verzichts auf Erholung: 1=gar nicht, 5=sehr oft). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	2,13	24	1,329
21-30 Jahre	2,27	1055	1,091
31-40 Jahre	2,48	256	1,117
41-50 Jahre	2,44	78	,961
über 50 Jahre alt	3,08	12	,900
Insgesamt	2,32	1425	1,096

**Korrelationen**

			Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?	Alter
Spearman-Rho	Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub verzichten müssen?	Korrelationskoeffizient	1,000	,104**
		Sig. (2-seitig)		,000
		N	1436	1425
	Alter	Korrelationskoeffizient	,104**	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	
		N	1425	1445

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Häufigkeit des teilweisen Verzichts auf Erholung im Urlaub ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto öfter verzichten die Befragten wegen zu viel Arbeit teilweise auf Erholung im Urlaub. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung des Verzichts auf Erholung: 1=gar nicht, 5=sehr oft).

## 4.4.6 Arbeitsbedingungen

**Bericht**

Wie zufrieden sind Sie mit den jetzigen Arbeitsbedingungen – alles im allem?

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	2,89	74	1,27749
11 bis 50	2,85	183	1,15244
51 bis 100	2,84	115	1,07272
101 bis 500	2,74	316	1,04234
501 bis 1000	2,64	150	1,13090
1001 bis 5000	2,55	275	,99668
> 5000	2,54	330	1,11075
Insgesamt	2,68	1443	1,09442

**Korrelationen**

			Wie zufrieden sind Sie mit den jetzigen Arbeitsbedingungen – alles im allem?	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Spearman-Rho	Wie zufrieden sind Sie mit den jetzigen Arbeitsbedingungen – alles im allem?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,110
		Sig. (2-seitig)		,000
		N	1450	1443
	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	-,110	1,000
		Sig. (2-seitig)	,000	
		N	1443	1449

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

- Zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Zufriedenheit bezüglich der aktuellen Arbeitsbedingungen ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto zufriedener sind die Befragten mit den Arbeitsbedingungen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Arbeitsbedingungen: 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden).

**Bericht**

Wie zufrieden sind Sie mit den jetzigen Arbeitsbedingungen – alles im allem?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	2,7308	26	1,00231
21-30 Jahre	2,6392	1067	1,08464
31-40 Jahre	2,8164	256	1,13478
41-50 Jahre	2,6154	78	1,09581
über 50 Jahre alt	3,2500	12	,75378
Insgesamt	2,6762	1439	1,09274

**Korrelationen**

		Wie zufrieden sind Sie mit den jetzigen Arbeitsbedingungen – alles im allem?	Alter
Spearman-Rho	Wie zufrieden sind Sie mit den jetzigen Arbeitsbedingungen – alles im allem?	Korrelationskoeffizient	1,000
		Sig. (2-seitig)	,046
		N	,080
Alter	Alter	Korrelationskoeffizient	1450
		Sig. (2-seitig)	,046
		N	,080
			1439
			1445

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Altersgruppen in Bezug auf die Zufriedenheit bezüglich der aktuellen Arbeitsbedingungen ( $p=0,08 < 0,1$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto unzufriedener sind die Befragten mit den Arbeitsbedingungen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Arbeitsbedingungen: 1=sehr zufrieden, 5=sehr unzufrieden). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

## 4.4.7 Belastung sozialer Beziehungen

**Bericht**

Sind Ihre sozialen, familiären und/oder partnerschaftlichen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung belastet?

Anzahl Kinder	Mittelwert	N	Standardabweichung
keine Kinder	3,3471	1282	1,02221
ein Kind	3,1646	79	,97967
zwei Kinder	3,0426	47	1,06235
mehr als 2 Kinder	2,9167	12	,79296
Insgesamt	3,3232	1420	1,02149

**Korrelationen**

		Sind Ihre sozialen, familiären und/oder partnerschaftlichen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung belastet?	Anzahl Kinder
Spearman-Rho	Sind Ihre sozialen, familiären und/oder partnerschaftlichen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung belastet?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 -,071** ,008 1420
	Anzahl Kinder	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,071** ,008 1420 1432

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

- Zwischen den Befragten mit unterschiedlicher Anzahl an Kindern besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Belastung der sozialen, familiären und/oder partnerschaftlichen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung ( $p=0,008 < 0,01$ ).
- Je höher die Anzahl der Kinder, desto höher ist die Belastung der sozialen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Belastung: 1=sehr stark, 5=überhaupt nicht). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Sind Ihre sozialen, familiären und/oder partnerschaftlichen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung belastet?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	3,2800	25	,97980
21-30 Jahre	3,3694	1064	1,02730
31-40 Jahre	3,1992	256	,99576
41-50 Jahre	3,2105	76	1,02392
über 50 Jahre alt	2,7500	12	,86603
Insgesamt	3,3238	1433	1,02202

**Korrelationen**

		Sind Ihre sozialen, familiären und/oder partnerschaftlichen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung belastet?	Alter
Spearman-Rho	Sind Ihre sozialen, familiären und/oder partnerschaftlichen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung belastet?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 -,073** 1444 1433
	Alter	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,073** ,006 1433 1445

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Belastung der sozialen, familiären und/oder partnerschaftlichen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung ( $p=0,006 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto höher ist die Belastung der sozialen Beziehungen durch die Arbeitszeitregelung. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Belastung: 1=sehr stark, 5=überhaupt nicht). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach. Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

## 4.4.8 Fest vorgegebene Arbeitszeitstrukturen

**Bericht**

Wie empfinden Sie das Arbeiten in fest vorgegebenen Arbeitszeitstrukturen, die Sie nicht beeinflussen können?

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	3,7042	71	,96206
11 bis 50	3,8136	177	,91343
51 bis 100	3,8198	111	,82239
101 bis 500	3,9693	293	,89275
501 bis 1000	3,8767	146	,85412
1001 bis 5000	3,9625	267	,87063
> 5000	3,9221	308	,91340
Insgesamt	3,9017	1373	,89121

**Korrelationen**

		Wie empfinden Sie das Arbeiten in fest vorgegebenen Arbeitszeitstrukturen, die Sie nicht beeinflussen können?	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Spearman-Rho	Wie empfinden Sie das Arbeiten in fest vorgegebenen Arbeitszeitstrukturen, die Sie nicht beeinflussen können?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,054 1373
	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,052 ,054 1373

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf der Bewertung bezüglich fest vorgegebener Arbeitsstrukturen, die nicht beeinflussbar sind ( $p=0,054 < 0,1$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto unangenehmer empfinden die Befragten das Arbeiten in fest vorgegebene Arbeitsstrukturen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Bewertung: 1=sehr angenehm, 5=sehr unangenehm). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

### Bericht

Wie empfinden Sie das Arbeiten in fest vorgegebenen Arbeitszeitstrukturen, die Sie nicht beeinflussen können?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	3,4783	23	,94722
21-30 Jahre	3,8608	1013	,89981
31-40 Jahre	4,0658	243	,82057
41-50 Jahre	4,0779	77	,87006
über 50 Jahre alt	3,8333	12	,93744
Insgesamt	3,9028	1368	,89052

### Korrelationen

		Wie empfinden Sie das Arbeiten in fest vorgegebenen Arbeitszeitstrukturen, die Sie nicht beeinflussen können?	Alter
Spearman-Rho	Wie empfinden Sie das Arbeiten in fest vorgegebenen Arbeitszeitstrukturen, die Sie nicht beeinflussen können?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,105** 1368
	Alter	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,105** ,000 1368
			1,000 1445

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf der Bewertung bezüglich fest vorgegebener Arbeitsstrukturen, die nicht beeinflussbar sind ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto unangenehmer empfinden die Befragten das Arbeiten in fest vorgegebene Arbeitsstrukturen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Bewertung: 1=sehr angenehm, 5=sehr unangenehm).

## 4.4.9 ‚Altersgerechte‘ Arbeitsbedingungen

**Bericht**

Wie beurteilen Sie die derzeitigen Arbeitsmerkmale, unter dem Aspekt der „altersgerechten Arbeit“?

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	3,2545	55	,86534
11 bis 50	3,0833	132	,88276
51 bis 100	3,3333	78	,96250
101 bis 500	3,0780	218	,92001
501 bis 1000	3,1321	106	,89523
1001 bis 5000	3,0439	205	,99164
> 5000	3,0422	237	1,00755
Insgesamt	3,0980	1031	,94976

**Korrelationen**

			Wie beurteilen Sie die derzeitigen Arbeitsmerkmale, unter dem Aspekt der „altersgerechten Arbeit“?	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Spearman-Rho	Wie beurteilen Sie die derzeitigen Arbeitsmerkmale, unter dem Aspekt der „altersgerechten Arbeit“?	Korrelationskoeffizient	1,000	-,060
		Sig. (2-seitig)		,054
		N	1035	1031
	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient	-,060	1,000
		Sig. (2-seitig)	,054	
		N	1031	1449

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die Beurteilung aktueller Arbeitsmerkmale unter dem Aspekt „altersgerechtes Arbeiten“ ( $p=0,054 < 0,1$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto besser beurteilen die Befragten die Arbeitsmerkmale unter dem Aspekt „altersgerechtes Arbeiten“. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Beurteilung: 1=sehr gut, 5=sehr schlecht). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Wie beurteilen Sie die derzeitigen Arbeitsmerkmale, unter dem Aspekt der „alternsgerechten Arbeit“?

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	3,1597	476	,91980
männlich	3,0382	550	,97154
Insgesamt	3,0945	1026	,94937

**Symmetrische Maße**

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,117	,007
Anzahl der gültigen Fälle	1026	

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Beurteilung aktueller Arbeitsmerkmale unter dem Aspekt „alternsgerechtes Arbeiten“ ( $p=0,007 < 0,01$ ).
- Männer beurteilen die Arbeitsmerkmale unter dem Aspekt „alternsgerechtes Arbeiten“ im Durchschnitt besser als Frauen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Beurteilung: 1=sehr gut, 5=sehr schlecht).

**Bericht**

Wie beurteilen Sie die derzeitigen Arbeitsmerkmale, unter dem Aspekt der „alternsgerechten Arbeit“?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	2,7000	20	,73270
21-30 Jahre	3,0456	745	,90581
31-40 Jahre	3,2723	191	1,02558
41-50 Jahre	3,2333	60	1,16977
über 50 Jahre alt	3,6000	10	,51640
Insgesamt	3,0975	1026	,94650

**Korrelationen**

		Wie beurteilen Sie die derzeitigen Arbeitsmerkmale, unter dem Aspekt der „alternsgerechten Arbeit“?	Alter
Spearman-Rho	Wie beurteilen Sie die derzeitigen Arbeitsmerkmale, unter dem Aspekt der „alternsgerechten Arbeit“?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,113** 1035 1026
	Alter	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,113** ,000 1026 1445

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

- Zwischen den Altersgruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Beurteilung aktueller Arbeitsmerkmale unter dem Aspekt „alternsgerechtes Arbeiten“ ( $p=0,00 < 0,01$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto schlechter beurteilen die Befragten die Arbeitsmerkmale unter dem Aspekt „alternsgerechtes Arbeiten“ im Durchschnitt. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Beurteilung: 1=sehr gut, 5=sehr schlecht).

4.4.10 Work-Life-Balance

**Bericht**

Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren?

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Mittelwert	N	Standardabweichung
1 bis 10	3,2500	64	1,02353
11 bis 50	3,2577	163	1,08633
51 bis 100	3,4343	99	1,09881
101 bis 500	3,2242	281	1,08706
501 bis 1000	3,1168	137	1,09857
1001 bis 5000	3,0853	258	1,14022
> 5000	3,1649	291	1,14483
Insgesamt	3,1933	1293	1,11132

**Korrelationen**

		Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren?	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?
Spearman-Rho	Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,065 1297
	Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	-,051 ,065 1293

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe in Bezug auf die Beurteilung der Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren ( $p=0,065 < 0,1$ ).
- Je größer die Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto besser beurteilen die Befragten die Vereinbarung von Familie und Beruf unter den aktuellen Arbeitsbedingungen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Beurteilung: 1=sehr gut, 5=sehr schlecht). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.

**Bericht**

Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren?

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	3,3344	607	1,10587
männlich	3,0664	678	1,10057
Insgesamt	3,1930	1285	1,11074

**Symmetrische Maße**

	Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß Kontingenzkoeffizient	,120	,001
Anzahl der gültigen Fälle	1285	

- Zwischen den Geschlechtergruppen besteht ein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf die Beurteilung der Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren ( $p=0,001 < 0,01$ ).
- Männer beurteilen die Vereinbarung von Familie und Beruf im Durchschnitt besser als Frauen. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Beurteilung: 1=sehr gut, 5=sehr schlecht).

**Bericht**

Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren?

Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
unter 20 Jahren	3,3500	20	,93330
21-30 Jahre	3,1608	945	1,11117
31-40 Jahre	3,3093	236	1,15670
41-50 Jahre	3,2297	74	1,05399
über 50 Jahre alt	3,5455	11	,68755
Insgesamt	3,1983	1286	1,11182

**Korrelationen**

		Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren?	Alter
Spearman-Rho	Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren?	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	1,000 ,046 ,099 1297 1286
	Alter	Korrelationskoeffizient Sig. (2-seitig) N	,046 ,099 1286 1445

- Auf dem 10%-Niveau besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Altersgruppen in Bezug auf die Beurteilung der Möglichkeiten, Familie und Beruf unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen zu vereinbaren ( $p=0,099 < 0,1$ ).
- Je höher das Alter der Befragten, desto schlechter beurteilen die Befragten die Vereinbarung von Familie und Beruf im Durchschnitt. (Der Zusammenhang resultiert aus der Codierung der Beurteilung: 1=sehr gut, 5=sehr schlecht). Der Zusammenhang ist allerdings sehr schwach.