



universität
wien

Diplomarbeit

***ARBEITS- und LEBENSZUFRIEDENHEIT
von ATYPISCH BESCHÄFTIGTEN***

eingereicht von:

Petra Innreiter

zur Erlangung des akademischen Grades

Mag^a. rer. soc. oec.

betreut von:

Ao. Univ.-Prof. Dr. Christoph Reinprecht

A121 Diplomstudium Soziologie
(sozial-/wirtschaftsw.Stud.) UniStG

Wien, im Oktober 2009

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich erkläre an dieser Stelle, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe und andere Quellen als die im Literaturverzeichnis angeführten Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt habe. Die wörtliche oder sinngemäße Wiedergabe von entnommen Stellen wurden in der Arbeit gekennzeichnet.

INFORMATION

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurde der Datensatz des Arbeitsklima-Index 2008 verwendet. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass dieser Datensatz und die dazugehörigen Fragebögen geistiges Eigentum der Arbeiterkammer OÖ, des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES) und des Institute for Social Research and Analysis (SORA) sind und daher den Copyright-Bestimmungen unterliegen. Eine eigenmächtige Verwendung der Fragebögen ist deswegen nicht erlaubt.

für MICH

Inhaltsverzeichnis

1	VORWORT	10
2	EINLEITUNG	11
3	FORSCHUNGSFRAGE.....	14
4	ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE	16
4.1	NORMALARBEITSVERHÄLTNIS	16
4.2	EIGENSCHAFTEN ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNG.....	17
4.3	PREKÄRE ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG	18
4.4	ÖSTERREICHISCHE ERWERBSBEVÖLKERUNG	19
4.5	FORMEN ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNG: DEFINITION UND RECHTLICHE SITUATION	20
4.5.1	<i>Freier Dienstvertrag</i>	<i>21</i>
4.5.2	<i>Werkvertrag (Neue Selbständige ab 1998)</i>	<i>23</i>
4.5.3	<i>Teilzeitarbeit</i>	<i>25</i>
4.5.4	<i>Geringfügige Beschäftigung</i>	<i>27</i>
4.5.5	<i>Arbeitskräfteüberlassung</i>	<i>29</i>
4.5.6	<i>Befristete Dienstverhältnisse</i>	<i>30</i>
5	ARBEITSZUFRIEDENHEIT	32
5.1	BEGRIFFSDEFINITION ARBEITSZUFRIEDENHEIT	32
5.2	GESCHICHTE DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT-FORSCHUNG.....	34
5.3	INDIKATOREN DER ARBEITSZUFRIEDENHEIT	35
5.4	THEORIEN UND MODELLE.....	37
5.4.1	<i>Arbeitszufriedenheitsmodell von Bruggemann (1975)</i>	<i>37</i>
5.4.2	<i>Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg (1959)</i>	<i>42</i>
5.4.3	<i>Modell von Porter und Lawler.....</i>	<i>44</i>
5.5	MESSVERFAHREN ARBEITSZUFRIEDENHEIT	44
5.5.1	<i>Theoriebezogene Messverfahren.....</i>	<i>47</i>
5.5.2	<i>Theoriefreie Messverfahren.....</i>	<i>48</i>
6	LEBENSQUALITÄT	51
6.1	OBJEKTIVE LEBENSQUALITÄT	53
6.2	SUBJEKTIVE LEBENSQUALITÄT	55
6.2.1	<i>Zufriedenheit.....</i>	<i>55</i>
7	FORSCHUNGSSTAND, DATEN UND FAKTEN.....	58
7.1	AUSGANGSSITUATION	58
7.2	DATENERHEBUNG, FRAGEBOGEN.....	58
7.3	DATENSATZ.....	59
7.3.1	<i>Grundgesamtheit.....</i>	<i>59</i>
7.3.2	<i>Ziehung der Stichprobe</i>	<i>60</i>
8	UNTERSUCHUNGSDESIGN UND METHODISCHER ZUGANG	63
9	ERGEBNISSE DER SEKUNDÄRANALYSE.....	67
9.1	BESCHREIBUNG STICHPROBE	67
9.1.1	<i>Soziodemographische Verteilung.....</i>	<i>67</i>
9.1.2	<i>Beschäftigungsstatus, sonstige Beschäftigungsdaten,</i>	<i>69</i>
9.1.3	<i>Beschäftigungsstatus und Soziodemographische Verteilung</i>	<i>70</i>

9.2	BERUFSSTATUS UND ZUFRIEDENHEIT	74
9.2.1	Zufriedenheit mit dem Leben	75
9.2.2	Zufriedenheit mit dem Einkommen	76
9.2.3	Zufriedenheit mit Rechten als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer	77
9.2.4	Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer	79
9.2.5	Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit	80
9.2.6	Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung	81
9.2.7	Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen	83
9.2.8	Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	84
9.2.9	Zufriedenheit mit Weiterbildungsmöglichkeiten	85
9.2.10	Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	86
9.2.11	Zufriedenheit mit den Beziehungen zu den Kollegen	87
9.2.12	Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens	88
9.2.13	Zufriedenheit mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	89
9.2.14	Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, über Arbeitsabläufe selbst zu bestimmen ..	90
9.2.15	Zwischenergebnis	92
9.3	FAKTORENANALYSE UND INDEXBILDUNG	94
9.3.1	Faktorenanalyse	94
9.3.2	Indexbildung	95
9.4	BERUFSSTATUS UND ZUFRIEDENHEIT INDEX I UND INDEX II	98
9.4.1	Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Berufsstatus alle	98
9.4.2	Index II: Zufriedenheit allgemein/Berufsstatus alle	99
9.4.3	Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Normalarbeit/Teilzeit/Atypische..	99
9.4.4	Index II: Zufriedenheit allgemein/Normalarbeit/Teilzeit/Atypische	100
9.4.5	Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Vollzeit/Atypische	101
9.4.6	Index II: Zufriedenheit allgemein/Vollzeit/Atypische	101
9.4.7	Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Atypisch Beschäftigte	102
9.4.8	Index II: Zufriedenheit allgemein/Atypisch Beschäftigte	102
9.4.9	Zwischenergebnis	103
9.5	EINFAKTORIELLE VARIANZANALYSE	105
9.5.1	Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Berufsstatus alle	105
9.5.2	Index I: Zufriedenheit allgemein/Berufsstatus alle	108
9.5.3	Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt/Berufsstatus alle	110
9.5.4	Zufriedenheit mit dem Einkommen/Berufsstatus alle	113
9.5.5	Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/atypisch Beschäftigte	115
9.5.6	Index II: Zufriedenheit allgemein /atypisch Beschäftigte	116
9.5.7	Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt/atypisch Beschäftigte	118
9.5.8	Zufriedenheit mit dem Einkommen/atypisch Beschäftigte	119
9.5.9	Zwischenergebnis	121
9.6	MULTIPLE REGRESSIONSANALYSE	122
9.6.1	Regressionsanalyse Berufsstatus	123
9.6.2	Regressionsanalyse Berufsstatus und Soziodemographie	127
10	ZUSAMMENFASSUNG	131
10.1	EINLEITUNG: HOHE ARBEITSZUFRIEDENHEIT UND LEBENSZUFRIEDENHEIT ALLER BESCHÄFTIGTEN	131
10.2	ZWISCHENERGEBNIS: UNZUREICHENDE DATEN FÜR FREIE DIENSTNEHMERINNEN UND DIENSTNEHMER	132
10.3	HOHE ARBEITSZUFRIEDENHEIT BEI DEN NORMALARBEITSBESCHÄFTIGTEN	133
10.4	HOHE ARBEITSZUFRIEDENHEIT BEI DEN TEILZEITBESCHÄFTIGTEN	133
10.5	MITTLERE ARBEITSZUFRIEDENHEIT BEI DEN GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN	134
10.6	GERINGE ARBEITSZUFRIEDENHEIT BEI DEN LEIHARBEITSVERHÄLTNISSEN UND BEFRISTETEN DIENSTVERHÄLTNISSEN	135
10.6.1	Leiharbeitsbeschäftigte	136
10.6.2	Befristete Dienstverhältnisse	137
10.7	SCHLUSS	138

11	LITERATUR UND QUELLENVERZEICHNIS	141
12	TABELLENVERZEICHNIS	145
13	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	146
14	ANHANG	147
14.1	HÄUFIGKEITSAUSZÄHLUNGEN.....	147
14.1.1	<i>Soziodemographische Verteilung</i>	<i>147</i>
14.2	KREUZTABELLEN	149
14.2.1	<i>Berufsstatus und Zufriedenheit</i>	<i>149</i>
14.3	FAKTORENANALYSE UND INDEXBILDUNG	157
14.3.1	<i>Erklärte Gesamtvarianz.....</i>	<i>157</i>
14.3.2	<i>Häufigkeitsauszählung Zufriedenheit</i>	<i>158</i>
14.4	BERUFSSTATUS UND ZUFRIEDENHEIT INDEX I UND INDEX II.....	159
14.5	VARIANZANALYSE	163
14.5.1	<i>Test auf Normalverteilung</i>	<i>163</i>
14.5.2	<i>Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Berufsstatus alle</i>	<i>163</i>
14.5.3	<i>Index I: Zufriedenheit allgemein/Berufsstatus alle</i>	<i>163</i>
14.5.4	<i>Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt/Berufsstatus alle</i>	<i>164</i>
14.5.5	<i>Zufriedenheit mit dem Einkommen/Berufsstatus alle</i>	<i>164</i>
14.5.6	<i>Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/atypisch Beschäftigte</i>	<i>165</i>
14.5.7	<i>Index II: Zufriedenheit allgemein /atypisch Beschäftigte</i>	<i>165</i>
14.5.8	<i>Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt atypisch Beschäftigte</i>	<i>165</i>
14.5.9	<i>Zufriedenheit mit dem Einkommen/atypisch Beschäftigte</i>	<i>166</i>
14.6	REGRESSIONSANALYSE	166
14.6.1	<i>Modellzusammenfassung Berufsstatus</i>	<i>166</i>
14.6.2	<i>ANVOA Berufsstatus.....</i>	<i>166</i>
14.6.3	<i>Modelzusammenfassung Berufsstatus und Soziodemographie</i>	<i>167</i>
14.6.4	<i>ANOVA Berufsstatus und Soziodemographie</i>	<i>167</i>
14.7	ABSTRACT (DEUTSCH)	168
14.8	ABSTRACT (ENGLISCH)	169

1 Vorwort

In meiner beruflichen Laufbahn bin ich sehr oft Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen begegnet. Ich war immer wieder über die rechtliche und soziale Ungleichbehandlung von Menschen, die dieselbe Arbeit zu leisten hatten, erstaunt. Der Großteil dieser Personen beklagt diese Situation, dennoch gibt es auch Personen die mit diesen Beschäftigungsverhältnissen zufrieden sind. In den letzten Jahren wurden einige Verbesserungen für diese Beschäftigungsverhältnisse durchgesetzt. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen entstand die Idee, im Rahmen meiner Diplomarbeit die Arbeitszufriedenheit von atypisch Beschäftigten im Vergleich zu Normalarbeitsbeschäftigten zu untersuchen.

Während meiner Diplomarbeit und meines Studium haben mich viele Personen unterstützend begleitet und dafür möchte ich mich zu Beginn bedanken.

Für die freundliche Betreuung und die konstruktive Unterstützung danke ich Herrn Ao. Univ.-Prof. Dr. Christoph Reinprecht. Der Arbeiterkammer OÖ bin ich für die zur Verfügungstellung des Datensatzes zu Dank verpflichtet. Ich bedanke mich bei allen Studienkolleginnen und Kollegen, mit denen ich meine wissenschaftlichen Fähigkeiten in vielen Diskussionen weiter entwickeln konnte, insbesondere bei Andreas, mit dem die Teamarbeit immer sehr konstruktiv war. Schließlich bei meinen Freundinnen und Freunden, die interessiert und hilfsbereit am Fortschritt meiner Diplomarbeit teilgenommen haben.

Ganz besonders danke ich meinem Freund Sven, der mich in jeder Hinsicht unterstützt hat. Meine Launen in den letzten Monaten mit Geduld ertragen hat und mir viel Verständnis entgegen gebracht hat.

2 Einleitung

Die Arbeitszufriedenheit nimmt einen zentralen Teilbereich innerhalb der Organisationspsychologie ein. In den letzten Jahrzehnten sind zu diesem Themenbereich mehrere tausend Publikationen und Forschungsarbeiten erschienen und zeugen von der Wichtigkeit, dem großen Interesse und der Komplexität des Themas.

Vor dem Hintergrund der kontinuierlich stark ansteigenden atypischen Beschäftigung in Österreich, nimmt diese Beschäftigungsform seit den letzten Jahren eine zentrale Rolle am Arbeitsmarkt ein und hat sowohl an politischer wie auch gesellschaftlicher Bedeutung gewonnen.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den atypisch Beschäftigten und deren Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Das Ziel ist, eine Auseinandersetzung mit den Zusammenhängen der Arbeitszufriedenheit und den unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsformen im Vergleich zur Normalarbeitsbeschäftigung. Es soll anhand einer Sekundäranalyse ein Überblick über die Beschaffenheit der Arbeitszufriedenheit von atypisch Beschäftigten im Vergleich zu den Normalarbeitsverhältnissen geschaffen werden.

Die Untersuchung bezieht sich auf Österreich. Als Grundlage für die empirischen Auswertungen dient der Datensatz des Arbeitsklimaindex (AK-I).

Den Ausgangspunkt der Arbeit wird ein theoretischer Teil bilden, der die verschiedenen Begrifflichkeiten in einem kurzen Abriss darstellt. Im ersten Abschnitt der theoretischen Grundlagen wird die atypische Beschäftigung in ihren verschiedenen Dimensionen grob umrissen. Dabei wird auf die Eigenschaften der atypisch Beschäftigten und die prekäre Beschäftigung kurz eingegangen. Darüber hinaus wird die atypische Beschäftigung und Erwerbstätigkeit der österreichischen Bevölkerung mit dem Ziel, einen ersten

Überblick über die Verteilung der atypischen Beschäftigung in Österreich zu bekommen, dargestellt. Nach diesem ersten Überblick zur atypischen Beschäftigung wird auf die verschiedenen atypischen Beschäftigungsverhältnisse und ihre Charakteristika eingegangen. Den zweiten großen theoretischen Teil bildet die Arbeitszufriedenheit. Im Anschluss an eine erste Begriffsdefinition zur Arbeitszufriedenheit und einem geschichtlichen Überblick wird auf die verschiedenen Indikatoren eingegangen, die auf die Arbeitszufriedenheit wirken. Aus der Vielzahl von verschiedenen Modellen wurden drei bekannte Modelle ausgewählt, die überblicksmäßig dargestellt werden. Bei den Messverfahren zur Arbeitszufriedenheit existieren zwei Arten von Messverfahren: theoriebezogene Messverfahren und theoriefreie Messverfahren. Zu den bekanntesten theoriebezogenen Messverfahren gehört der Arbeitszufriedenheitskurzfragebogen (AKZ) von Bruggemann. Theoriefreie Messverfahren sind etwa der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger und Allerbeck, die Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ) von Fischer und Lück oder der AK-I. Den Abschluss des theoretischen Teils bildet die Lebensqualität mit den verschiedenen Lebensqualitätskonzepten. Dabei steht die subjektive Lebensqualität mit der Zufriedenheit im Vordergrund.

Die Darstellung und Beschreibung des Datensatzes bildet die Überleitung von der Theorie zur Empirie. Dieser Teil wird mit einer kurzen Beschreibung der Ausgangssituation eingeleitet, bevor eine genaue, ausführliche Beschreibung der Datenerhebung, des Fragebogens und des Datensatzes erfolgt.

Den Schwerpunkt der Arbeit wird das Kapitel 9 bilden. Zu Beginn des empirischen Teils wird die Beschreibung der Stichprobe stehen, wobei dies in zwei Schritten erfolgen wird. Zuerst wird die soziodemographische Beschreibung der Stichprobe, und in weiterer Folge eine Beschreibung der Stichprobe in Bezug auf die verschiedenen Berufsstatus vorgenommen. Um einen ersten Eindruck über die Verteilung der Zufriedenheit zwischen den

definierten Berufsstatusgruppen zu erhalten, werden die im Datensatz zur Verfügung stehenden Zufriedenheitsvariablen mit der Berufsstatusvariable gekreuzt. Da im Anschluss an die erste Analyse mit allen Zufriedenheitsvariablen ein Index gebildet werden soll, wird im nächsten Schritt eine Faktorenanalyse gerechnet, um die Indexanzahl festzustellen. Mit den erstellten Indizes werden nochmals die ersten Ergebnisse mit den Berufsstatusgruppen überprüft. Zusätzlich wird die Berufsstatusgruppe neu definiert.

Im nächsten Analyseschritt soll untersucht werden, welche Berufsstatusgruppen sich signifikant voneinander unterscheiden, und welche sich kaum unterscheiden und somit eine große Ähnlichkeit zu einander aufweisen. Um diese Fragestellungen beantworten zu können, werden mehrere verschiedene Varianzanalysen mittels F-Test durchgeführt. Den Abschluss des statistischen Verfahrens bildet eine multiple Regressionsanalyse. Mit Hilfe der Regressionsanalyse soll festgestellt werden, welche Einflussfaktoren sich neben dem Berufsstatus noch auf die Arbeitszufriedenheit auswirken.

Zum Abschluss der Arbeit werden die einzelnen Ergebnisse zu einem Gesamtüberblick zusammengefasst, dargestellt und interpretiert.

3 Forschungsfrage

Die Arbeitszufriedenheit ist ein wesentlicher Bereich für die persönliche Lebensqualität und das Wohlbefinden des Menschen. Von Berger-Schmitt und Noll wird die persönliche Evaluation von Arbeitszufriedenheit als Wohlfahrtsindikator im Lebensbereich von Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen angeführt. Der Bereich Arbeit stellt nach wie vor einen der wichtigsten Bereiche im Leben eines Individuums dar und hat einen großen Einfluss auf die Lebensqualität eines Menschen, besonders wichtig ist dabei die empfundene subjektive Zufriedenheit.

Hauptziel dieser Arbeit ist es, die Verteilung der subjektiv bewerteten Arbeitszufriedenheit der verschiedenen Berufsstatusgruppen zu beschreiben. Die zentrale Frage in diesem Zusammenhang lautet:

Sind die Arbeitszufriedenheit und die Lebenszufriedenheit von atypisch Beschäftigten im Vergleich zu den Normalarbeitsbeschäftigten gleich verteilt oder existieren Unterschiede zwischen diesen Erwerbsformen?

Die Arbeitszufriedenheit wird dabei auf zwei verschiedenen Niveaus erfasst: auf einem allgemeinen Niveau im Sinne einer Gesamtbeurteilung der Arbeitszufriedenheit und auf einem Niveau von speziellen Bereichen, die die Arbeitszufriedenheit direkt betreffen.

Da atypisch Beschäftigte in der Regel mit einer Reihe von Nachteilen in ihren Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert sind, wird davon ausgegangen, dass die Arbeitszufriedenheit von atypisch beschäftigten Personen geringer ist als bei Personen, die in den Genuss von arbeitsrechtlicher und sozialrechtlicher Absicherung kommen, und damit wesentlich besser vor einer möglichen prekären Lebenslage geschützt sind.

Als zweite Frage dieser Untersuchung soll geklärt werden, ob es zwischen den verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen Unterschiede in der Bewertung der Arbeitszufriedenheit gibt, oder ob die atypisch Beschäftigten eine homogene Gruppe bilden. Eine weitere Frage, die in diesem Zusammenhang geklärt werden soll, betrifft die Teilzeitbeschäftigten. Die Teilzeitbeschäftigung stellt die am besten abgesicherte Gruppe unter den atypisch Beschäftigten dar. Vor diesem Hintergrund wird folgende Frage gestellt: Können sich die Teilzeitbeschäftigten von den anderen Gruppen atypischer Beschäftigung signifikant abgrenzen?

Schließlich wird die Frage zu klären sein, welche anderen Einflussfaktoren neben dem Berufsstatus noch auf die Arbeitszufriedenheit einwirken und welche Einflussfaktoren den besten Beitrag zur Aufklärung der Arbeitszufriedenheit leisten können?

4 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Atypische Beschäftigungsverhältnisse dienen vor allem dazu, die Flexibilität eines Betriebes zu erhöhen oder in Zeiten von Auftragsschwankungen hoch zu halten; wie etwa saisonale Nachfrageschwankungen und Strukturschwankungen. (Mühlberger, 2000, 8). Weiters können mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen temporäre Ausfälle von Arbeitskräften (Karenz- oder Urlaubsvertretung) oder für kurzfristige Arbeitseinsätze (Bilanzabschlüsse, Projektarbeit) der Personalengpass abgedeckt werden.

4.1 Normalarbeitsverhältnis

Bevor die atypische Beschäftigung genauer definiert werden kann, ist es notwendig die Vergleichsgruppe der Normalarbeitsverhältnisse zu definieren. Ein Normalarbeitsverhältnis muss mittels Arbeitsvertrag geregelt werden und beruht auf einer abhängigen, vollzeitigen und dauerhaften Beschäftigung (Tálos, 1999, 417). Die wesentlichsten Kriterien dabei sind:

- Die persönliche Leistungserbringung
- Ein vertraglich vereinbarter Arbeitsort und Arbeitszeit
- Keine eigenen Betriebsmittel
- Weisungsgebundenheit gegenüber der Auftraggeberin oder dem Auftraggeber

Neben diesen Definitionskriterien bietet ein Normalarbeitsverhältnis eine Reihe von Sicherheiten. Der Arbeitsvertrag garantiert ein vorher festgelegtes Entgelt für die persönlich erbrachte Arbeitsleistung. Darüber hinaus unterliegt ein Normalarbeitsverhältnis sozialrechtlichen und arbeitsrechtlichen Schutzmaßnahmen. Die Kollektivverträge enthalten Mindestlohnregelungen sowie kollektivvertraglich festgelegte Lohnerhöhungen und Urlaubs- und Krankenstandsregelungen. Durch die Versicherungspflicht sind Personen in

Normalarbeitsverhältnissen unfall-, kranken- und pensionsversichert. Außerdem besteht das Recht auf Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (Hofer, 2000, 15).

4.2 Eigenschaften atypischer Beschäftigung

Bei der Definition von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wird vielfach Bezug auf das Normalarbeitsverhältnis genommen (Hofer, 2000, 15) und dennoch unterscheiden sie sich von den Normalarbeitsverhältnissen (Tálos, 1999, 417), vor allem darin, dass eine soziale Absicherung nur in abgeschwächter Form, kaum oder überhaupt nicht vorhanden ist.

Personen, die in einem Normalarbeitsverhältnis tätig sind, verrichten ihre Arbeit vorwiegend in den Räumlichkeiten des Unternehmens, für das sie tätig sind. (Holzinger, 2001, 7). Atypische Beschäftigungsformen weichen in einer Vielzahl von Kriterien gegenüber von Normalarbeitsverhältnissen ab. Holzinger definiert dies wie folgend:

- Geringeres oder höheres Stundenausmaß
- Ungewöhnliche Lage der Arbeitszeit
- Fehlende Zeitkontinuität des Arbeitseinsatzes
- Diskontinuierlicher Arbeitseinsatz
- Trennung von Vertragspartnerin/Vertragspartner und Leistungsnehmerin/Leistungsnehmer
- Fehlende sozialrechtliche Absicherung (Holzinger, 2001, 7)

Bei Mühlberger werden für die Unterscheidung folgende Merkmale verwendet:

- Zeitarbeitsformen: es handelt sich um zeitlich befristete Arbeitseinsätze
- Atypische Kontrakt-Arbeitszeitformen, zum Beispiel geringfügige Beschäftigung

- Dislozierende Arbeitsformen: es handelt sich um Arbeit außerhalb des Betriebes
- Grauzone zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, auch Scheinselbständigkeit genannt (Mühlberger, 2000, 31).

4.3 Prekäre atypische Beschäftigung

Eine atypische Beschäftigung muss nicht primär in einer prekären Beschäftigung enden, dennoch kann eine Beschäftigung auf Grund verschiedener Indikatoren zu einer prekären Beschäftigung führen.

Abbildung 1: Prekäre Beschäftigung

Existenzielle Sicherheit	Zeitautonomie	Möglichkeit der persönlichen Einflussnahme	Möglichkeit der kollektiven Einflussnahme
Geringes Einkommen	ständiger Zeit-Leistungsdruck, zeitweise Unterbeschäftigung	Keine Wahlfreiheit	Mangelnde betriebliche Mitbestimmungs möglichkeit
Mangelnde soziale Absicherung	Notwendigkeit ständiger Verfügbarkeit	Keine berufliche Perspektive	Geringe betriebl. Integration (keine Teilhabe an Privilegien der Stammbeslegschaft)
Unkalkulierbare Beschäftigungsstabilität	Vermischung von Arbeitsplatz und Privatbereich	Geringe Karrieremöglichkeiten	Ungenügende Interessenvertretung
Ökonomische Abhängigkeit (vom Arbeit oder Auftraggeber)	Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Geringe inhaltliche und organisatorische Autonomie während der Arbeit	Desolidarisierung unter den Beschäftigten

Quelle: SORA: Atypische Beschäftigung – Merkmale und Typen von Prekarität, Endbericht, 2002

Die in der Tabelle dargestellten Kriterien möglicher Auswirkungen einer prekären Beschäftigung sind unterschiedlich zu gewichten. Einzelne Kriterien können schon zu einer prekären Situation führen. Manche Kriterien bedürfen aber einer Kombination von zwei oder mehrerer Risikofaktoren (Tálos, 1999, 419), um eine prekäre Situation hervorzurufen, die ein Unsicherheitsgefühl auslösen und damit die Lebenssituation verschärfen. Neben den angeführten

Kriterien spielen auch noch die Berufsform, demographische Merkmale, die Herkunft sowie sozioökonomische Aspekte und Status eine wichtige Rolle (SORA Endbericht, 2002, 40). Je mehr verschiedene Faktoren bei einer Person zusammentreffen, desto höher ist die Gefahr, in eine prekäre Lebenssituation zu schlittern. Für junge Menschen die sich noch in Ausbildung befinden und mit der finanziellen Unterstützung der Familie rechnen können (SORA Endbericht, 2002, 40), ist die Situation auch beim Zusammentreffen von mehreren Faktoren weniger prekär als für Frauen mit Kindern, die zwar nicht in ihrer Existenz bedroht sind, aber sich in einer finanziellen Abhängigkeit zum Partner befinden (Holziger, 2001, 52). Die besten Voraussetzungen, um nicht in eine prekäre Beschäftigungssituation zu schlittern, erfüllen inländische Männer mit einem hohen Bildungsgrad.

4.4 Österreichische Erwerbsbevölkerung

Bevor auf die genauere Darstellung der atypischen Beschäftigung in Österreich eingegangen wird, ist es sinnvoll, einen kurzen Überblick über die gesamte österreichischen Erwerbsbevölkerung zu geben.

Im Jahr 2008 lebten in Österreich insgesamt 8,3 Millionen Personen. Den größten Einwohneranteil in Österreich stellt die Gemeinde Wien mit 1,7 Millionen Personen. Das bedeutet, dass jede Fünfte in Österreich lebende Person in Wien wohnt.

Von den 8,3 Millionen Einwohnern entfällt ein Anteil von 15,2 %, das sind 1,3 Millionen Personen, auf Kinder und Jugendliche im schulpflichtigen Alter. Etwa 5,6 Millionen zählen zur erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. 65 Jahre und älter sind 1,4 Millionen der Bevölkerung. Somit stehen zwei Drittel der österreichischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Wegen des kontinuierlichen Geburtenrückgangs in den letzten Jahrzehnten sinkt der Anteil der unter 15-Jährigen zu Gunsten der älteren Bevölkerung, die auch in den nächsten Jahren an Gewicht zulegen wird

(http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/index.html, 25. Mai 2009).

Im Jahr 2008 waren in Österreich im Durchschnitt 4,1 Millionen Österreicher und Österreicherinnen erwerbstätig. 1,9 Millionen der erwerbstätigen Personen waren Frauen, 2,2 Millionen waren Männer. Im Haupterwerbsalter (15 bis 64 Jahre) lag die Erwerbsquote bei 72,1 % (Frauen 65,8 %, Männer 78,5 %). Die Zahl der selbständig Beschäftigten lag im Jahr 2008 im Durchschnitt bei 0,6 Millionen. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen lag somit bei 13,7 %. Der Anteil der Unselbständigen betrug 2008: 86,3 %.

Durchschnittlich gingen im Jahr 2008 179.400 Personen einer zweiten Erwerbstätigkeit nach. Die Zahlen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung für 2008 geben leider keine Auskunft, wie sich das Stundenausmaß der Unselbständigen auf die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung verteilt. Es kann lediglich gesagt werden, dass der Anteil der Teilzeitquote im Jahresvergleich angestiegen ist.

Der Anteil der Nicht-Erwerbspersonen im Haupterwerbsalter betrug im Jahr 2008 1,4 Millionen; davon waren 878.000 Frauen und 516.000 Männer betroffen. Hochgerechnet auf das Jahr 2008 waren 162.000 Personen beschäftigungslos und aktiv auf Arbeitssuche oder für eine Arbeitsaufnahme verfügbar. (http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html)

4.5 Formen atypischer Beschäftigung: Definition und rechtliche Situation

Nachfolgend werden die unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsformen überblicksmäßig dargestellt. Dabei wird auf die Definition und die rechtliche Situation der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse eingegangen. In dieser Arbeit finden sechs unterschiedliche atypische Beschäftigungsformen

Berücksichtigung. In die Auswertungen gehen allerdings nur 5 Formen der atypischen Beschäftigung ein.

Zu Beginn wird auf die freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer eingegangen, die sich mit ihrer Tätigkeit in einer Grauzone zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit (Scheinselbständigkeit) befinden. Diese beiden Beschäftigungsformen weisen sowohl typische Merkmale von selbständiger Tätigkeit auf, wie auch von abhängiger Erwerbstätigkeit.

Die atypischen Kontrakt-Arbeitsformen beschreiben Arbeitsformen, die sich in Bezug auf die Normalarbeitsverhältnisse, die im Kollektivvertrag und durch verschiedene gesetzliche Bestimmungen geregelt sind, vor allem durch das Arbeitsstundenausmaß unterscheiden. Dabei handelt es sich um die Teilzeitarbeit und die geringfügige Beschäftigung.

Den Abschluss der atypischen Beschäftigungsformen bilden die Arbeitsformen, die als Hauptmerkmal eine zeitliche Befristung aufweisen. Neben den befristeten Arbeitsverhältnissen wird die Arbeitskräfteüberlassung behandelt, die dadurch eine weitere Brisanz erhält, dass sich das Beschäftigungsverhältnis im Rahmen eines Dreieckverhältnisses (Überlasser, Beschäftiger, Arbeitskraft) begründet.

4.5.1 Freier Dienstvertrag

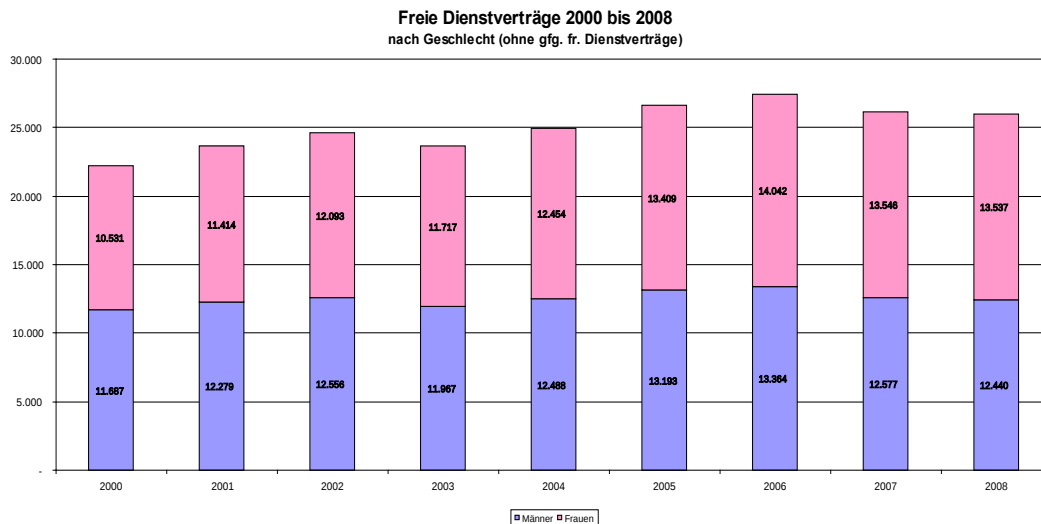
Im Jahr 1998 sind die Versicherungsregelungen der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer jenen der echten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer erstmals angeglichen worden (Hofer, 2000, 20). Die freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer unterscheiden sich von den echten Dienstverhältnissen dennoch in einigen Punkten sehr wesentlich.

Der freie Dienstvertrag wird im ASVG geregelt (§ 4 Abs. 4) (Eichinger, Kreil, Sacherer, 2007, 30). Freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind weder weisungsgebunden, noch haben sie eine Anwesenheitspflicht und können ihren Beschäftigungsort frei wählen. Ihre geschuldete Arbeitsleistung, müssen freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vorwiegend persönlich (Resch, 2006, 56) erbringen. Sie können sich allerdings durch eine geeignete Person vertreten lassen. Ihr Beschäftigungsverhältnis besteht aus einem Dauerschuldverhältnis ohne Erfolgsgarantie für die Arbeitsleistung (Spreitzer, 2006, 56). Für die Bezahlung ist die Arbeitsleistung und nicht das Werk ausschlaggebend. Die verwendeten Betriebsmittel werden im wesentlichen von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bereitgestellt. (Eichinger, Kreil, Sacherer, 2007, 31). Ein weiteres Kriterium für einen freien Dienstvertrag ist, dass die persönliche Abhängigkeit fehlt (Hofer, 2000, 19), aber wegen der wirtschaftlichen Abhängigkeit von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber kann man dennoch nicht von einer Unternehmerin oder einem Unternehmer sprechen.

Seit 1. Jänner 2008 sind für die freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Änderungen in der Sozialversicherung in Kraft getreten, die eine Annäherung an die echten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer erkennen lassen. Freie Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer, deren Bezug die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, sind seit diesem Zeitpunkt in die Arbeitslosenversicherung aufgenommen worden, es sind Beiträge an die Mitarbeiterinnenvorsorgekasse zu entrichten, und sie unterliegen der Entgeltsicherung im Insolvenzfall. Weiters steht ihnen im Krankheitsfall ab dem 4. Tag Krankengeld und Wochengeld zu (<http://www.help.gv.at/Content.Node/88/Seite.88003.html>). Weiterhin sind die arbeitsrechtlichen Ansprüche der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aber stark eingeschränkt. Es besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen, bezahlten Urlaub, Überstundenzahlung, keine Kündigungsfrist, die eingehalten werden muss, noch gilt der Kollektivvertrag. Für die Versteuerung des

Einkommens müssen die freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer selbst Sorge tragen (Korn, 2007, 69 ff).

Abbildung 2: Freie Dienstverträge



Quelle: HV der Sozialversicherungsträger

Wie die oben stehende Grafik verdeutlicht, ist der Anteil zwischen männlichen und weiblichen freien Dienstnehmerinnen über die letzten 9 Jahre hinweg relativ ausgewogen verteilt. Dennoch haben die Frauen anzahlmäßig gegenüber den Männern aufgeholt und im Jahr 2005 diese sogar überholt und diesen Trend in den folgenden Jahren fortgesetzt. Insgesamt hat die Anzahl der freien Dienstverträge im Jahr 2006 vorerst ihren Höhepunkt erreicht, seit diesem Zeitpunkt ist es zu einem leichten Rückgang gekommen.

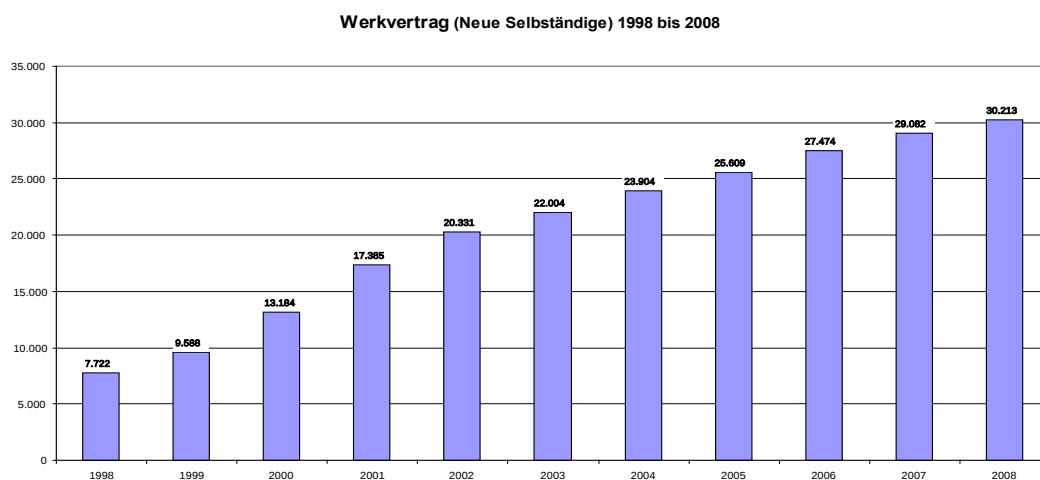
4.5.2 Werkvertrag (Neue Selbständige ab 1998)

Die „neuen Selbständigen“ sind Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer, die ihre Tätigkeit ohne Gewerbeschein ausüben dürfen (Hofer, 2000, 20). Beim Werkvertrag handelt es sich um ein Zielschuldverhältnis (Gager, 2000, 177), das alle unternehmerischen Tätigkeiten beinhaltet, die ohne Gewerbeschein ausgeübt werden können. Das Ziel besteht darin, ein Werk (nicht die Arbeitszeit wird bezahlt) gegen

Entgelt herzustellen (§ 1151 ABGB). Die Werkvertragsnehmerin und der Werkvertragsnehmer haften für das Eintreten eines bestimmten Erfolges, das heißt, sie tragen auch das Risiko des Erfolges. Die Werkvertragsnehmerin oder der Werkvertragsnehmer ist nicht persönlich an eine Arbeitgeberin oder Arbeitgeber gebunden, sondern kann sich mehrerer Auftraggeberinnen oder Auftraggeber bedienen und sich bei der Ausführung der Tätigkeit vertreten lassen, da keine persönliche Arbeitspflicht besteht. Die Betriebsmittel befinden sich im Eigentum der Werkvertragsnehmerin oder des Werkvertragsnehmers (Korn, 2007, 117). Es besteht keine Bindung an Zeit und Ort, kein Anspruch auf Sonderzahlungen, Krankengeld oder Arbeitslosengeld. Seit 1998 besteht eine Versicherungspflicht in der GSVG-Versicherung. Diese Pflichtversicherung ist von der Einkommenshöhe (2009: € 6.453,36 pro Jahr) abhängig. Seit 1. 1. 2009 gibt es die Möglichkeit eines „opting in“ in die Arbeitslosenversicherung.

Auch Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer befinden sich in einer Grauzone zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit. Existiert nur ein Vertrag mit einer Auftraggeberin oder einem Auftraggeber, besteht ein großes Abhängigkeitsverhältnis, weswegen oft nicht mehr von selbständiger Arbeit gesprochen werden kann.

Abbildung 3: Werkverträge



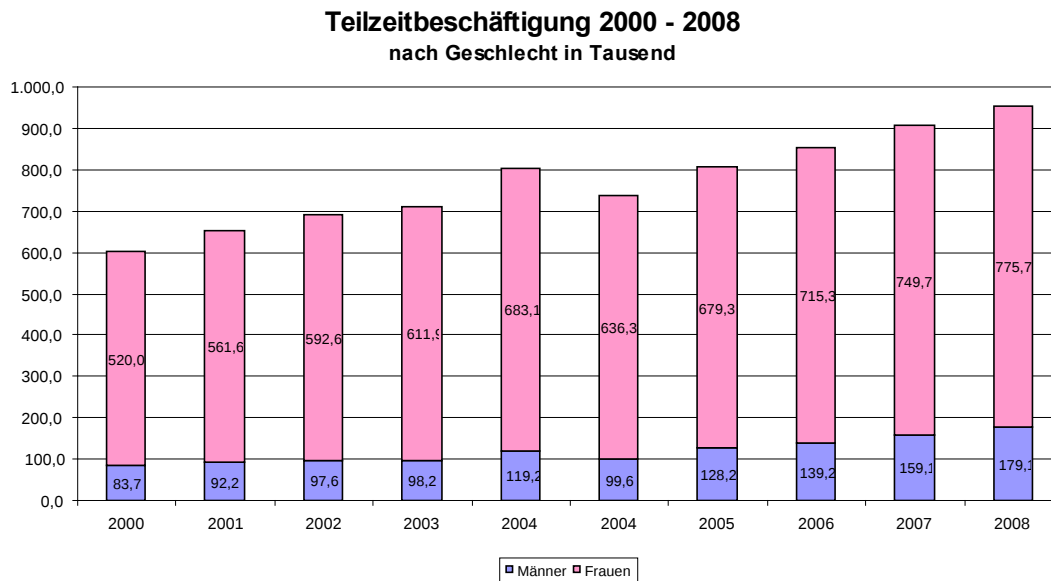
Quelle: Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft

Bei den neuen Selbständigen zeigt sich laut Tabelle in den letzten Jahren ein stetiger Aufwärtstrend. Die Anzahl der neuen Selbständigen hat sich seit 1998 vervierfacht. Waren es im Jahr 1998 nur 7.722 Personen die als Werkvertragsnehmer beschäftigt waren, so waren es im Jahr 2008 bereits etwas mehr als 30.000 Personen, die ihren Arbeitslohn aus einem Werkvertrag bezogen.

4.5.3 Teilzeitarbeit

Von Teilzeitarbeit spricht man, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet (Mühlberger, 2000, 41). Teilzeitarbeit stellt die problemloseste atypischen Beschäftigungsform dar, wenn es sich dabei nicht um Arbeit auf Abruf handelt. Bei Arbeit auf Abruf wird nur nach Bedarf gearbeitet und die Bezahlung erfolgt nach den geleisteten Arbeitsstunden. Arbeitsrechtlich und sozialversicherungsrechtlich sind Teilzeitbeschäftigte den Normalarbeitsbeschäftigten gleichgestellt (Eichinger, Kreil, Sacherer, 2007, 105).

Ein Problem bei den Teilzeitbeschäftigten stellt die zum Teil kurze Arbeitszeit dar, die meist mit einem geringen Einkommen einhergeht. Da die Sozialversicherung vom Einkommen anteilmäßig abgezogen wird, ergibt sich dadurch auch nur ein geringer Arbeitslosengeld- oder Pensionsanspruch, der meistens die notwendige Existenzgrundlage nicht abdecken kann. Sonderformen der Teilzeitarbeit sind die Elternteilzeit und die Altersteilzeit.

Abbildung 4: Teilzeitbeschäftigung

Quelle: Bis 2003 Mikrozensus, ab 2004 Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, Statistik Austria

Die Teilzeitarbeit ist hauptsächlich weiblich geprägt und charakterisiert das Erwerbsleben der Frauen (Tálos, 1999, 257). Der Mikrozensus der Arbeitskräfteerhebung nach dem Labour-Force-Konzept zeigt seit Jahren einen kontinuierlichen Anstieg der Teilzeitarbeit in Österreich. 2008 waren in Österreich im Durchschnitt 954.800 Personen teilzeitbeschäftigt. Die gestiegene Frauenerwerbsbeteiligung in den letzten Jahrzehnten ist dabei vor allem auf Teilzeitarbeit zurückzuführen. Lag die Teilzeitquote der Frauen im Jahr 1974 noch bei 15,1 %, liegt sie im Jahr 2008 bereits bei 41,5 %. Das bedeutet beinahe eine Verdreifachung. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen stieg in diesem Zeitraum von 172.900 auf 775.700 und nahm in einem weitaus größeren Maß zu als die Vollzeitbeschäftigung bei den Frauen (+ 120.000). 2008 waren im Durchschnitt mehr als vier von zehn Frauen teilzeitbeschäftigt (<http://www.help.gv.at/Content.Node/88/Seite.880003.html>, 5. 3. 2009).

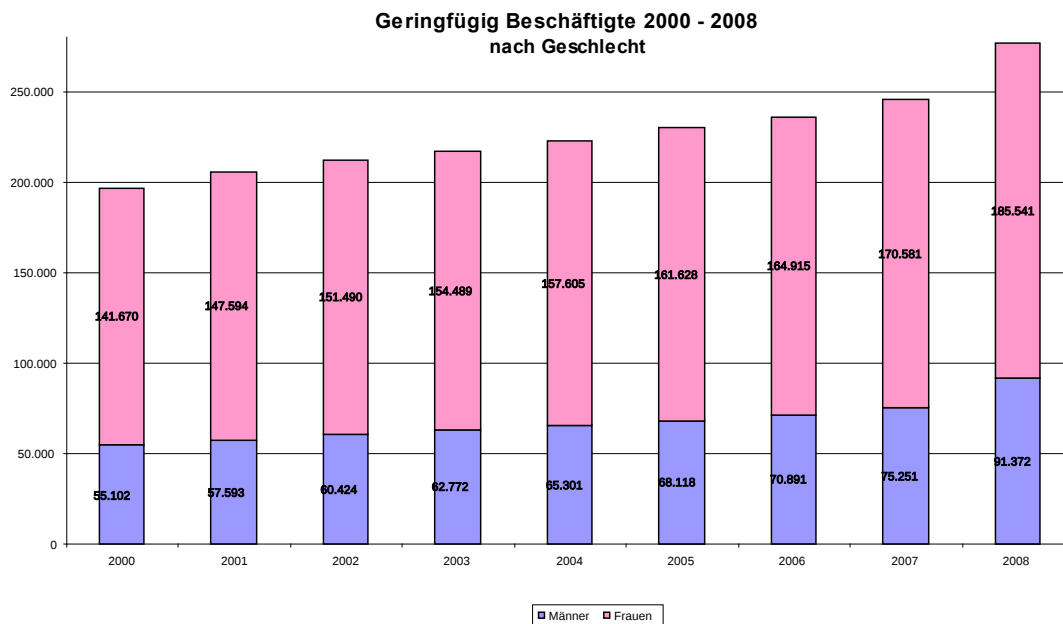
Bei den Männern zeichnet sich ebenso eine Zunahme bei der Teilzeitarbeit ab, wenn auch in einem wesentlich geringerem Ausmaß. 1974 betrug die Teilzeitquote bei den Männern 1,4 %, 2008 waren bereits 8,1 % von

Teilzeitarbeit betroffen. Nimmt man einen europäischen Vergleich vor, geht deutlich hervor, dass Österreich über dem EU-Schnitt (Frauen 31,2 %, Männer 7,7 %) liegt.

4.5.4 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig Beschäftigte sind echte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die ihre Tätigkeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit ausüben. Eine Beschäftigung als geringfügige Dienstnehmerin oder Dienstnehmer ist nur gegeben, wenn das monatliche Einkommen eine bestimmte Grenze (2009: € 357,74), die jedes Jahr neu festgesetzt wird, nicht übersteigt (Gager, 2000, 95). Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind sie allen anderen unselbständigen Beschäftigten gleichgestellt, das bedeutet zum Beispiel, dass für sie auch der Beitrag an die Mitarbeiterinnenvorsorgekasse zu entrichten ist und Anspruch auf Sonderzahlungen besteht (Gager, 2000, 121). Gravierende Unterschiede bestehen in der Sozialversicherung, bei der sie aus der Vollversicherung ausgeschlossen sind. Lediglich eine Unfallversicherung muss von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber an die Sozialversicherungsanstalt abgeführt werden. Seit dem 1. Jänner 1998 ist die Möglichkeit gegeben, sich freiwillig in der Krankenversicherung und der Pensionsversicherung (2009: € 50,48 gem. § 19a ASVG) versichern zu lassen (Tálos, 1999, 261).

Wird mehreren geringfügigen Beschäftigungen nebeneinander nachgegangen und die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (2009: € 357,74) überschritten, entsteht automatisch eine Pflichtversicherung die vom Beschäftigten selbst zu bezahlen ist (Korn, 2007, 39 ff).

Abbildung 5: Geringfügige Beschäftigung

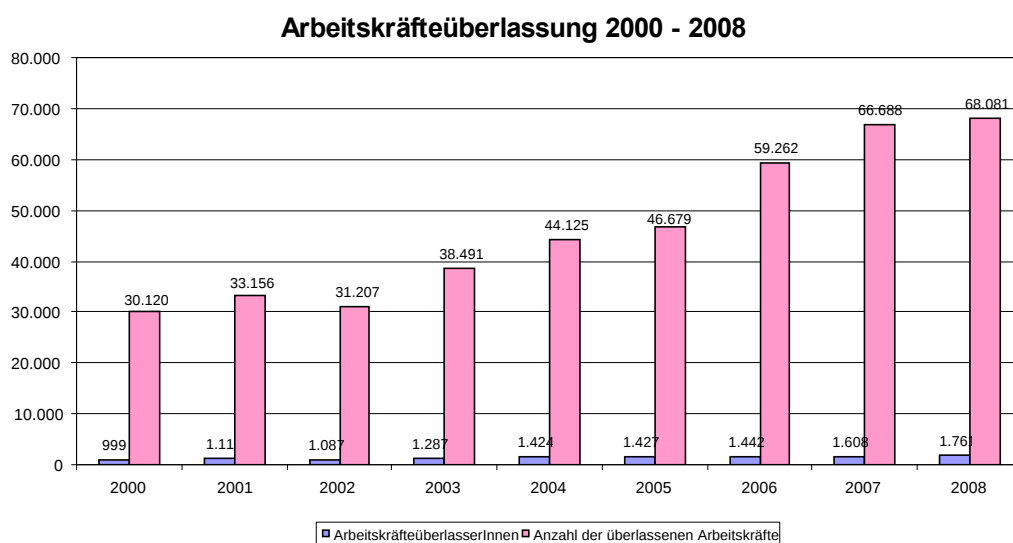
Quelle: <http://bali.bmwa.gv.at/User2008.aspx>, 12. 2. 2009

2008 waren im Schnitt 277.000 Personen geringfügig beschäftigt, davon entfallen 185.600, also 2/3 auf weibliche Arbeitskräfte und 91.400 auf männliche Arbeitskräfte. Bei der geringfügigen Beschäftigung kann man über die Zeitreihe hinweg einen ständigen Zuwachs erkennen. Auch diese Beschäftigungsform wird mehrheitlich von den Frauen dominiert. Der hohe Frauenanteil lässt sich dadurch erklären, dass für eine Mehrzahl der Frauen eine geringfügige Beschäftigung mit der Kinderbetreuung optimal verbunden werden kann. Ebenso gehen immer mehr Pensionistinnen oder Pensionisten einer geringfügigen Beschäftigung nach, um ihre niedrigen Pensionseinkünfte aufzubessern. Eine weitere Gruppe die sich durch eine geringfügige Beschäftigung etwas dazuverdient, sind Studierende und junge Menschen, die sich noch in Ausbildung befinden.

4.5.5 Arbeitskräfteüberlassung

Die Arbeitskräfteüberlassung oder Leiharbeit ist eine weitere Form der atypischen Beschäftigung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine spezifische, kurzfristige Arbeit beschäftigt (Mühlberger, 2000, 8). Erstmals wurde die Leiharbeit im März 1988 durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geregelt (Tálos, 1999, 259). Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) regelt die Aufteilung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Verantwortung zwischen Überlasserin oder Überlasser und Beschäftigungsbetrieb. Bei der Arbeitskräfteüberlassung werden drei Beteiligte (Überlasser, Beschäftiger, Arbeitskraft) vorausgesetzt (Eichinger, Kreil, Sacherer, 2007, 80). Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber beschäftigt die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nicht in seinem eigenen Unternehmen, sondern die Beschäftigung findet für einen Dritten auf Dauer und gegen Entgelt in wechselnden Unternehmen statt (Mühlberger, 2000, 32). Seit dem Jahr 2002 besteht auch ein eigener Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung, dessen Mindestlohn sich am Kollektivvertrag für die Metallbranche orientiert. Vorwiegend werden die Arbeitskräfte in der Industrie und im Gewerbe eingesetzt.

Abbildung 6: Arbeitskräfteüberlassung



Quelle: <https://akupav.bmwa.gv.at/akupav>, 12. 2. 2009

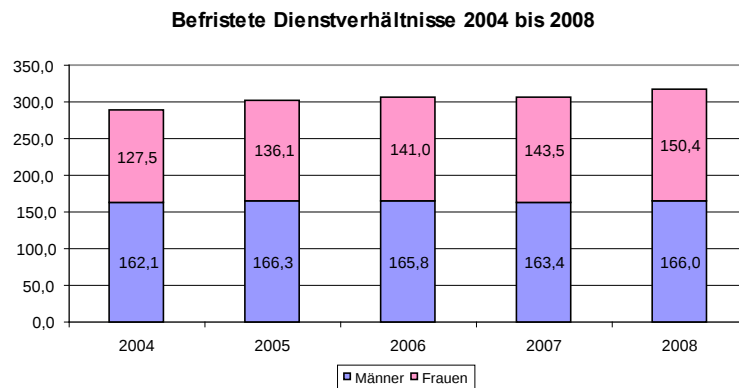
2008 waren in Österreich zirka 68.000 Leiharbeitsbeschäftigte bei 1.700 Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt. Die Arbeitskräfteüberlassung ist die einzige atypische Beschäftigungsform, bei der die Männer eine klare Dominanz einnehmen und der Frauenanteil relativ gering ist. 80 % der überlassenen Arbeitskräfte waren männlich (54.639). Nur etwa 13.400 Frauen waren als Leiharbeitsbeschäftigte beschäftigt. Weiters ist der hohe Anteil an Arbeitern gegenüber den Angestellten auffällig. 56.000 Personen waren als Arbeiterin und Arbeiter beschäftigt, der Rest entfällt auf die Angestellten.

(<https://akupav.bmwa.gv.at/akupavweb/bmwaFilteraku.asp?sid=45291455092402200914273740X709>, 24. 2. 2009)

4.5.6 Befristete Dienstverhältnisse

Bei Vertragsabschluss eines befristeten Dienstverhältnisses handelt es sich um ein auf eine bestimmte Zeitdauer abgeschlossenes Dienstverhältnis (Tálos, 1999, 260). Prinzipiell spricht in Österreich nichts dagegen ein befristetes Dienstverhältnis zu vereinbaren. Es bestehen allerdings eine Reihe von Normen und Gesetze, die bei einer befristeten Beschäftigung eingehalten werden müssen (Mühlberger, 2000, 37). Die Befristung muss zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ausdrücklich vereinbart werden. Das Dienstverhältnis endet automatisch mit Ablauf der Vertragsdauer. Eine weitere Befristung ist nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig, wenn wirtschaftliche oder soziale Gründe vorliegen, im Zweifelsfall wird von einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis ausgegangen (Eichinger, Kreil, Sacherer, 2007, 56). Bei einer weiteren Beschäftigung geht das befristete Dienstverhältnis in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.

Abbildung 7: Befristete Dienstverhältnisse



Quelle: Bis 2003 Mikrozensus, ab 2004 Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, Statistik Austria

Den Großteil der befristeten Dienstverhältnisse machen in Österreich Ausbildungsverhältnisse und Probearbeitsverhältnisse aus. Befristete Dienstverhältnisse sind auf einen eher kurzfristigen Zeitraum ausgerichtet. Dabei ist zu beachten, dass hierbei Ansprüche, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, verloren gehen können. Oftmals werden befristete Dienstverhältnisse in der Hoffnung eingegangen, dass nach Ablauf der Befristung das Dienstverhältnis in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt wird.

5 Arbeitszufriedenheit

5.1 Begriffsdefinition Arbeitszufriedenheit

Die Begriffsdefinition von Arbeitszufriedenheit bereitet gewöhnlich einige Schwierigkeiten, da die Befragten subjektive Einstellungen, Wertvorstellungen und Werthaltungen ihrer persönlichen Arbeitssituation den Bezugsrahmen geben, in dem die Arbeitszufriedenheit beurteilt werden soll. Arbeitszufriedenheit ist von einer Vielzahl von Faktoren abhängig, die zum einen situationsabhängig und zum anderen von der Persönlichkeit bestimmt sind. Es kann eine Änderung der Arbeitszufriedenheit durch ein bestimmtes Ereignis, aufgrund des Arbeitsinhaltes oder eine Veränderung des Anspruchsniveaus eintreten. Weiters ist es auch denkbar, dass infolge eines kognitiven Vergleichs, die eigene Arbeitssituation als vergleichsweise gut empfunden wird. Es kann deshalb nur ein kleiner Teil der Arbeitswelt objektiv wiedergegeben werden. In der einschlägigen Fachliteratur existiert keine allgemeingültige Definition für den Terminus „Arbeitszufriedenheit“, der sämtliche Aspekte abdecken würde. In der Regel erfolgt die Klassifikation von Arbeitszufriedenheit unter Mithilfe von unterschiedlichen Konzepten und der zugrunde liegenden Theorie. Es existiert in der Arbeitszufriedenheit-Forschung keine autonome Theorie, aber sie hat einen festen Stellenwert bei den Motivationstheorien (Neuberger, 1974).

Im Anschluss soll ein kurzer Überblick über verschiedene Definitionsansätze zur Arbeitszufriedenheit gegeben werden, die gleichzeitig die große Vielfalt an verschiedenen Definitionsmöglichkeiten im jeweiligen Bezugsrahmen spiegelt.

Bei Bruggemann wird Arbeitszufriedenheit wie folgend beschrieben:

“Arbeitszufriedenheit bezeichnet eine Attitüde, die das Arbeitsverhältnis, mit allen Aspekten, hinsichtlich der Beurteilungsdimension ‚zufrieden – unzufrieden‘ betrifft“ (Bruggemann, 1975, 19).

Maslow sieht die Arbeitszufriedenheit in einem engen Zusammenhang mit den persönlichen Bedürfnissen und Erwartungen und sieht diese als einen Richtwert für die Arbeitszufriedenheit. Werden die menschlichen Grundbedürfnisse befriedigt, ist das physische und psychische Wohlbefinden des Menschen garantiert. Kommt es hingegen zu einer ständigen Frustration (Ärger, Unzufriedenheit, Enttäuschung), kann dieses Ungleichgewicht in weiterer Folge zu Krankheit führen.

Nachfolgende Definitionen finden sich allesamt in Neuberger, Allerbeck, 1978, 12 ff:

„...als eine Kombination psychologischer, physiologischer und situativer Bedingungen, die die Person zu der ehrlichen Äußerung veranlassen: ‚Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden.‘“ (Hoppock, 1935, 47)

Arbeitszufriedenheit wird häufig ausgehend von einem homöostatischen Ansatz als eine Bedürfnisbefriedigung gesehen:

„Zufriedenheit resultiert aus der Befriedigung irgendeines Bedürfnisses.“ (Wolf, 1970)

„Je vollständiger ein Bedürfnis erfüllt ist, desto größer ist die Zufriedenheit; d. h. die Stärke des Bedürfnisses minus dem Betrag der Bedürfnisbefriedigung (Verstärkung) ist gleich dem Grad der Zufriedenheit.“ (Graen, Dawis, Weiss, 1968, 287)

Andere Definitionen zur Arbeitszufriedenheit stellen die Soll-Ist-Differenz in den Mittelpunkt ihrer Beschreibung. Dabei wird der Gegensatz zwischen Wunsch und Wirklichkeit wiedergegeben.

...“ist eine relativ geringe Differenz – bis zur Nolldifferenz – zwischen einem Ist-Wert von Merkmalen und Befriedigungsmöglichkeiten der Arbeitssituation und deren Soll-Wert – den Ansprüchen, Erwartungen, allgemein: den Standards des Individuums.“ (Groskurth, 1974, 285)

Bei den anreiztheoretischen Auffassungen wird Zufriedenheit als strukturierte, bewertende und möglicherweise handlungsrelevante Einstellung zur Arbeit verstanden.

„Arbeitszufriedenheit ist als Ergebnis verschiedener Einstellungen, die ein Angestellter zu seiner Arbeit, darauf bezogenen Faktoren und dem Leben im allgemeinen hat.“ (Blum & Naylor, 1968, 368)

„Arbeitszufriedenheit ist die Gesamteinstellung des Wohlfühlens hinsichtlich der Arbeit und ihrer Umgebung“. (Wofford, 1967, 44)

Arbeitszufriedenheit ist die „kognitiv-evaluative Einstellung zur Arbeitssituation.“ (Neuberger, 1976, 10)

Arbeitszufriedenheit kann aber auch als eine Erwartungshaltung definiert werden.

„Je mehr die Umwelt den erwarteten Belohnungen des einzelnen entspricht oder zumindest das Eintreffen dieser Belohnungen zu versprechen scheint, umso besser wird die Arbeitszufriedenheit sein...“ (Gellermann, 1972, 43)

Diese wenigen ausgewählten Begriffsdefinitionen zur Arbeitszufriedenheit zeigen die große Anzahl an Betrachtungsweisen zur Arbeitszufriedenheit. In der Forschung wurden bisher allerdings nur wenige theoretische Ansätze tatsächlich verfolgt und empirisch erforscht.

5.2 Geschichte der Arbeitszufriedenheit-Forschung

Bereits in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstehen die ersten Sozialberichterstattungen (Babbage, 1832, Ure, 1835), die sich mit den Auswirkungen der Industrialisierung auf die Arbeitskräfte auseinandersetzen. Ähnliche Untersuchungen wurden auch von Levenstein, 1912 und Max Weber, 1924 durchgeführt (Fischer, 1991, 2). Diese Untersuchungen können als erste Vorläufer der Arbeitszufriedenheit-Forschung bezeichnet werden. Zu Beginn der Industrialisierung lag der Schwerpunkt der Arbeit vor allem darauf, technologische und wirtschaftliche Verbesserungen der Arbeitsprozesse

herbeizuführen und weniger auf humanitären Überlegungen. Dennoch konnten wesentliche Verbesserungen im Laufe der Zeit erkämpft werden: Reduktion der Arbeitszeit, Verbot von Kinderarbeit, Verringerung der unmenschlichen Belastungen.

Die „Hawthorne-Studie“ Untersuchung zur Arbeitszufriedenheit von Roethlisberger und Dickson (1939) in Illinois, leitete die sogenannte Human-Relations-Bewegung ein (Fischer, 1991, 3). Kern dieser Bewegung war, dass die individuellen und arbeitsspezifischen Bedürfnisse der Beschäftigten im Mittelpunkt standen. Es wurde angenommen, dass durch die Zunahme der Arbeitszufriedenheit auch die betriebliche Produktivität gesteigert werden könne (Weinert, 1998, 205). Etwa zur gleichen Zeit arbeitete Hoppock (1939) an einer breit angelegten Studie, die sowohl die interindividuellen Unterschiede als auch die Gruppendifferenzen einbezog. Als Fazit der Studie wurde festgestellt, dass zwischen den Berufsgruppen wie auch zwischen den Schichten von Berufsgruppen ein unterschiedlicher Grad von Arbeitszufriedenheit besteht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in gut ausgebildeten Berufsgruppen hatten die höchste Arbeitszufriedenheit aufzuweisen. Erst in den 1950ern gelang der organisationspsychologischen Forschung der Durchbruch, der sich zu einem eigenen quantitativen Forschungsthema in den 1960er und 1970er der Organisationswissenschaften herausbildete.

5.3 Indikatoren der Arbeitszufriedenheit

Zu den Determinanten der Arbeitszufriedenheit zählen nach Weinert (1998) unter anderem: die Arbeit selbst, Beförderungsmöglichkeiten, vorhandene Be- und Entlohnungssysteme, Anerkennung allgemeiner Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterin/Mitarbeiter, Vorgesetzte/Vorgesetzter, Reglementierung der Organisation, Wertestruktur und Selbstwertschätzung der Person. Eine sehr wesentliche Rolle nehmen dabei die Erwartung und Bedürfnisse der Mitarbeiterin und Mitarbeiter selbst ein, weil diese dadurch ihr persönliches

Anspruchsniveau für ihre Zufriedenheit selbst festlegen. Damit die Arbeitszufriedenheit, abgesehen von individuellen Unterschieden, als hoch angesehen werden kann, müssen folgende Bedingungen gegeben sein (Weinert, 1998, S 214):

- die geistig anspruchsvoll ist,
- die den physischen und psychischen Bedürfnissen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter entspricht,
- die das Gefühl des Erfolgs vermittelt,
- die Möglichkeiten zur Anwendung und Erweiterung von Interessen und Fähigkeiten bietet,
- in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Gefühl der Achtung und Selbstwertschätzung durch Leistung erfahren,
- in der ein angemessenes Be- und Entlohnungssystem vorhanden und dieses an die individuelle Leistung gekoppelt ist,
- in der ein Führungsstil herrscht, welcher die Selbstverantwortung und Eigeninitiative fördert und der Eigenentwicklung des Individuums dienlich ist.

Es wurde immer wieder festgestellt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer Arbeit Verantwortung, Selbstbestimmung, Kontrolle und Autonomie suchen: dass die Möglichkeit besteht, die individuellen Fähigkeiten und Talente einzusetzen und sich Neues anzueignen und zu erlernen. Wichtig ist dabei noch, dass die Tätigkeit abwechslungsreich ist und die Kreativität fordert. Auch Aufgaben auf anspruchsvollem, schwierigem Niveau sind gefragt. Dies beinhaltet, dass Arbeitende das Gefühl haben, etwas Sinnvolles zu leisten und in ihrem Bereich fachkundig zu sein. Sind diese Bedingungen zumindest teilweise gegeben, wirkt sich das positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. (Weiner, 1998, 215).

Bei Rosenstiel (1992) werden noch zusätzliche folgende Kriterien als ausschlaggebend für eine hohe Arbeitszufriedenheit genannt:

- Zwischenmenschliche Beziehungen (Zusammenhalt, Qualität des Umgangs, Unterstützung)
- Kooperation (Wärme zwischenmenschlicher Beziehungen, Teamorientierung, Solidarität und Hilfsbereitschaft, wechselseitige Unterstützung bei der Erledigung von Aufgaben)
- Arbeitsbedingungen (äußere Bedingungen, wie Lärm, Hitze, Geruch etc.)
- Arbeitsstrukturen (moderne Formen der Arbeitsgestaltung, wie Job Enrichment, Job Sharing, Job Rotation und Gruppenarbeit)
- Sicherheit (Arbeitsplatzsicherheit und Sicherung der körperlichen Unversehrtheit, wie z. B. Schutz vor Gesundheitsschäden und Unfallverhütung)
- Verbundenheit (Identifikation mit der Arbeit und der Organisation)

5.4 Theorien und Modelle

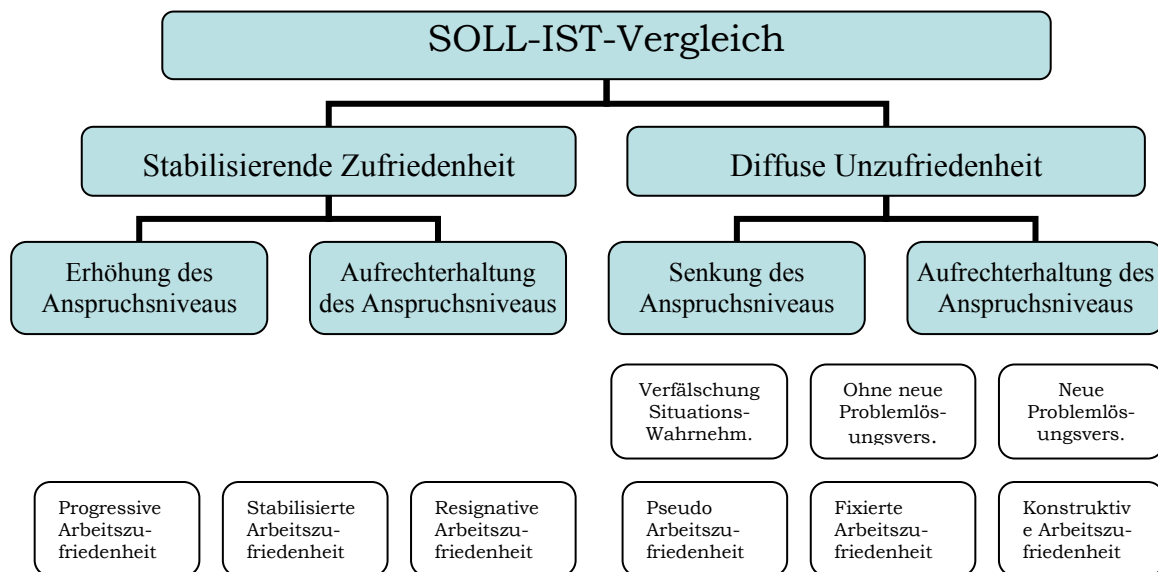
5.4.1 Arbeitszufriedenheitsmodell von Bruggemann (1975)

Das Modell, das Bruggemann, Groskurth und Ulich 1975 entwickelt haben, stützt ihre Theorie auf einem motivationsdynamischen Ansatz. Bedürfnisse und Erwartungen fungieren dabei als Richtwert für die rationale und emotionale Bewertung der Arbeit. Es soll mit Hilfe eines Konstrukts der individuelle Erlebnisverarbeitungsprozesse, die Arbeitszufriedenheit oder die Arbeitsunzufriedenheit aufgeklärt werden. Im Mittelpunkt dieses Modells steht das Anspruchsniveau der jeweiligen Person. Für die Unterscheidung der verschiedenen Ausprägungen zur Arbeitszufriedenheit werden folgende Abgrenzungen verwendet:

- „Befriedigung bzw. Nicht-Befriedigung der Bedürfnisse und Erwartungen zu einem Zeitpunkt;
- Erhöhung, Aufrechterhaltung oder Senkung des Anspruchsniveau als Folge von Befriedigung oder Nicht-Befriedigung;
- Problemlösung, Problemfixierung Problemveränderung im Falle der Nicht-Befriedigung“ (Bruggemann, 1975, 132).

Es wird von einem kognitiven Soll-Ist-Vergleich ausgegangen. Die Soll-Werte stellen die Erwartungen und Bedürfnisse der Person dar im Vergleich zu den tatsächlichen Befriedigungsmöglichkeiten – den Ist-Werten. Entstehen bei diesem Vergleich Differenzen, muss die Person entsprechend der sechs verschiedenen Typen reagieren (Rosenstiel, 2007, 428).

Abbildung 8: Formen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann



Quelle: Eigendarstellung nach Bruggemann

1. Progressive Arbeitszufriedenheit (Bruggemann, 1975, 132 f)

Ein Zufriedenheitsurteil, das auf der Befriedigung von Bedürfnissen und Erwartungen beruht und zusätzlich mit dem

Wunsch und/oder der Erwartung verbunden ist, weitergehende, neue Ziele zu erreichen.

Bei diesem Typ von Arbeitszufriedenheit entsteht ein sehr hoher Zufriedenheitsstatus, weil sie mit einem ständigen Anstieg des Anspruchsniveaus verbunden ist. Eine Person die diesem Typ zuzurechnen ist, wird nach immer noch besseren Lösungen suchen und dennoch möglicherweise unzufrieden sein.

2. Stabilisierende Arbeitszufriedenheit

Ein Zufriedenheitsurteil, das ebenfalls auf Befriedigung beruht und sich mit dem Wunsch nach Wahrung des Erreichten verbindet.

Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter dieses Typs beurteilt ihre Situation im Grunde als befriedigend. Sein persönliches Anspruchsniveau hat sich in diesem Rahmen weder nennenswert nach oben noch nach unten entwickelt. Sie/Er wird versuchen, die bestmögliche Leistung zu erbringen und ist als zufrieden einzustufen.

3. Resignative Arbeitszufriedenheit

Im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Zufriedenheitsformen ist sie nicht befriedigungsbedingt, sondern beruht auf einer Minderung des Anspruchsniveaus und auf Resignation.

Arbeitende dieses Typus sind grundsätzlich mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden. Sie lösen dieses Problem damit, dass sie ihr Anspruchsniveau nach unten revidieren. Da das Erwartungsniveau jetzt niedriger beim erneuten Soll-Ist-Vergleich ist, kann das Ergebnis nur eine zufriedenstellende Erfahrung sein. Diese Mitarbeiterin und dieser Mitarbeiter bezeichnen sich meist

selbst als zufrieden, jedoch liegt die Vermutung nahe, dass die Gruppe der resignierten Zufriedenen sehr groß ist.

4. Pseudo- Arbeitszufriedenheit

Eine theoretisch abzuleitende Form, bei der die Zufriedenheitsformulierung auf einer Wahrnehmungsverfälschung hinsichtlich der unbefriedigenden Situation beruht – also auf einem Abwehrmechanismus.

Aus mangelnder Bereitschaft die Konsequenz aus ihrer Situation zu ziehen, können unzufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu tendieren, dass sie ihre Wahrnehmung zur Realität verzerren, in dem sie verschiedene Aspekte umbewerten, um ihre unbefriedigende Situation erträglicher zu machen. Bei einem erneuten Soll-Ist-Vergleich, nach der Aufwertung der Arbeitssituation, kommt es zu einer zufriedenstellenden Gesamtbewertung.

5. Fixierte Arbeitszufriedenheit

Bei dieser Form handelt es sich um eine Unzufriedenheitsfeststellung, die fixiert und ausweglos erscheint, weil Möglichkeiten zur Veränderung der unbefriedigenden Aspekte des Arbeitsverhältnisses nicht sichtbar werden.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sind mit ihrer Situation erkennbar unzufrieden. Allerdings tut er nichts dafür oder dagegen, um die Probleme zu lösen die seine Situation unbefriedigend erscheinen lassen. Es ist anzunehmen, dass er sich selbst als unzufrieden bezeichnen würde.

6. Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit

Eine Unzufriedenheitsformulierung, die mit Vorstellungen und Initiativen zur Überwindung der unbefriedigenden Situation verknüpft ist.

Aus der Unzufriedenheit heraus versucht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in dieser Situation mit konstruktiven Verbesserungsvorschlägen zu punkten. Sein Lösungsversuch setzt bei der Verbesserung des Ist-Wertes an, der eine Entspannung seiner Arbeitssituation zur Folge hat.

Die Theorie von Bruggemann hat sich als hoffnungsvoller Weg aufgetan. Während Neuberger (1985) und Gawellek (1987) das Modell als noch nicht empirisch bestätigt sahen, da es noch kein geeignetes Messinstrument zur Erfassung der verschiedenen Arbeitszufriedenheit-Typen gab, gelang Büssing 1999 (Fischer, 2006, 135) die Modifikation und Legitimation des Modells von Bruggemann und die Bestätigung der sechs verschiedenen Arbeitszufriedenheit-Typen. Alle drei genannten Autoren waren sich allerdings einig, dass der entworfene Arbeitszufriedenheit-Kurzfragebogen von Bruggemann für die Evaluierung des Modells auf keinen Fall geeignet war. Büssing erweiterte das Modell noch um zwei Typen:

7. Arbeitszufriedenheit, bei der es zur Senkung des Anspruchsniveaus kommt.
8. Arbeitszufriedenheit mit konstruktiven Anteilen: einzelne Momente, die Arbeitszufriedenheit nicht beeinflussen, zusätzlich noch zu verbessern

Büssing (Fischer, 2006, 142 ff) verwendete für die Bestätigung des Modells als Methode halbstrukturierte Interviews, der Arbeitszufriedenheitskurzfragebogen (AZK) und die Q-Sort-Methode. Die Testpersonen mussten auf Karten gedruckte Aussagen, die die Arbeitszufriedenheit-Typen vertraten, sich selbst

entsprechend der eigenen Situation zuordnen. Die Hälfte der Testpersonen stufte sich nach diesem Verfahren als zufrieden ein, also wesentlich weniger als es bei den bisherigen Test mit etwa 80 % waren.

5.4.2 Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg (1959)

Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie ist unter den motivationstheoretischen Ansätzen mit Sicherheit der bekannteste Entwurf zum Thema Arbeitszufriedenheit (Neuberger, 1974, 119 ff). Die Popularität lässt sich auf die einfache Grundannahme des Ansatzes und die leichte Nachvollziehbarkeit der Theorie zurückführen. Im Rahmen der Pittsburgh Studie wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Erlebnissen in ihrem Berufsleben befragt, bei denen sie sich besonders zufrieden oder unzufrieden gefühlt haben.

Im Zuge dieser Erhebung entstanden 16 verschiedene Kategorien. Herzberg stellt fest, dass Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit zwei von einander unabhängige Dimensionen darstellen, die durch unterschiedliche Anreize motiviert sind. Die beiden Variablen unterscheiden sich nicht nur in ihrer Wirkung, sondern auch in ihrer Entstehung. Zum einen spricht er von Hygienebedürfnissen die extrinsisch motiviert sind, also nicht direkt mit der Arbeit in engerem Zusammenhang stehen, sondern mit den Bedingungen einer positiven oder negativen Arbeitsumwelt. Zu diesen Hygienefaktoren zählt Herzberg, Entlohnung, interpersonelle Beziehungen mit Kollegen und Vorgesetzten, Arbeitssicherheit, Arbeitsbedingungen, Status, Umgebungsbedingungen. Die Hygienefaktoren lösen dann Unzufriedenheit aus, wenn sie nicht in dem Ausmaß zur Verfügung stehen, wie es gewünscht wird. Psychologisch gesehen dienen Hygienefaktoren dazu, Unzufriedenheit zu verhindern. Werden die Hygienefaktoren befriedigt, wird dadurch Unzufriedenheit verhindert, und es entsteht ein neutraler Gefühlszustand. Selbst wenn es zu einer besonders positiven Ausprägung dieser Faktoren kommt, kann dies keine Arbeitszufriedenheit bewirken, sondern nur dabei

helfen, ungünstige Auswirkungen zu verhindern. Das heißt, wenn die Hygienefaktoren vorhanden sind und befriedigt werden, haben sie auf die Zufriedenheit nur eine neutrale Wirkung oder vermindern die Unzufriedenheit. Eine Erhöhung der Zufriedenheit ist nach dieser Theorie entsprechend nicht möglich.

Die zweite Dimension beschreibt die Motivationsbedürfnisse. Die Motivatoren beziehen sich auf intrinsische Gegebenheiten wie Anerkennung, Verantwortung, Entfaltungsmöglichkeit, Vorwärtskommen – Aufstieg, Weiterentwicklung-, Arbeitsinhalte, Interesse, Leistungserfolg. Diese Motivatoren erwachsen direkt aus dem Arbeitsvollzug und können eine positive Arbeitszufriedenheit hervorrufen. Durch ein Fehlen der Motivatoren wird nicht Unzufriedenheit verursacht, sondern eine neutrale Einstellung herbeigeführt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Hygienefaktoren Unzufriedenheit vermeiden können, und Motivatoren Zufriedenheit hervorrufen können.

Die Kritik der Zwei-Faktoren-Theorie bezieht sich vor allem auf die Methode der Herleitung der beiden unabhängigen Dimensionen und die Datengewinnung und deren Inhalt. Herzberg verwendete ausschließlich die Methode der kritischen Ereignisse. Die Befragten sollten sich an sehr zufriedenstellende Situationen und an sehr unangenehme Situationen erinnern. Für zufriedenstellende Ereignisse wurden interne Gründe (eigene Leistung) angegeben. War der Befragte hingegen unzufrieden, wurden Außenfaktoren für die Ursache angeführt. Da zu den Ereignissen ein starker Vergangenheitsbezug besteht, kann eine Verdrängung, die Wirkung von Arbeitsmechanismen oder eine Verfälschung der Ergebnisse durch soziale Erwünschtheit stattgefunden haben. Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass Herzberg nur die Extrembereiche berücksichtigt und keine Zwischenbereiche zwischen Zufriedenheit und Unzufriedenheit.

5.4.3 *Modell von Porter und Lawler*

Das Porter - Lawler Modell zählt zu den Motivationsmodellen und stellt eine weitere Entwicklung des Valence-Instrumentality-Expectancy Theorie von Vroom (1964) dar. Mit Hilfe des Modells soll das Zusammenspiel zwischen Motivation, Leistung und Zufriedenheit dargestellt werden. Die zentralen Punkte dieses Modells bilden die Erwartungen und das Erreichen der Ziele. Die Bereitschaft zu Leistungen besteht aus einer Kombination von Erwartung und Valenz. Die individuelle Motivation und Bemühung führt demnach zu einer verbesserten Arbeitsleistung und diese erhöhte Arbeitsleistung zu dem gewünschten Ziel. Die erbrachte Leistung führt im Fall der intrinsischen Motivation unmittelbar zu einem Zufriedenheitsempfinden. Wohingegen bei der extrinsischen Motivation die Zufriedenheit erst über den Umweg der Belohnung erreicht werden kann. Die erlebte Zufriedenheit wird beeinflusst, so dass ein nachfolgender Leistungseinsatz von einer zuvor erlebten Zufriedenheit abhängt. Der Leistung geht die Zufriedenheit voraus, die Zufriedenheit führt zu einer Steigerung der Attraktivität einer Tätigkeit und der damit verbundenen Belohnung (Neuberger, 1974b, 187f).

Da es sich beim beschriebenen Modell um ein sehr umfassendes Modell handelt, ist es empirisch nicht leicht zu überprüfen. Dennoch konnte es in den bisherigen Studien, die das Modell als Grundlage verwendeten, in den wesentlichsten Punkten bestätigt werden (Weinert, 1998, 164).

5.5 **Messverfahren Arbeitszufriedenheit**

Die Arbeitszufriedenheit mittels eines statistischen Messverfahrens zu erfassen, ist äußerst problematisch, da die Arbeitszufriedenheit nicht objektiv gemessen werden kann. Die Arbeitszufriedenheit wird immer von Personen beurteilt, die eine subjektive Beurteilung ihrer persönlichen Arbeitszufriedenheit abgeben, wobei bei der Beantwortung eine soziale

Erwünschtheit nie vollkommen ausgeschlossen werden kann (Neuberger, Allerbeck, 1978, 28 ff).

Im Laufe der Zeit wurden eine Vielzahl an Messinstrumenten zur Arbeitszufriedenheit entwickelt. Der Grund dieser großen Anzahl an differenten Messinstrumenten liegt an den unterschiedlichen Zielsetzungen, die verfolgt worden sind. Unterschiedliche Modelle führen auch zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen. Ein weiteres Problem stellt die Frage: „Was soll tatsächlich gemessen werden?“ dar. Die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sind natürlich unterschiedlicher Ansicht, was wichtig ist, und was mit einbezogen werden muss. Dennoch konnten sich einige Variablen herauskristallisieren, die bei den meisten Messverfahren eingesetzt werden. Bei Rosenstiel (2000, 394 f) werden nachfolgende Dimensionen neben einem allgemeinen Zufriedenheitsfaktor als wesentliche Faktoren eingestuft:

- Kollegen und Arbeitsinhalt
- Management und Führung
- Bezahlung und Arbeitsbedingungen
- Firma und Sozialleistungen
- Beförderung und Schulung
- Leistungserfolg und Verantwortung
- Sicherheit, Zukunft und Entfaltungsmöglichkeiten

Die Messung von Arbeitszufriedenheit kann auf unterschiedliche Art und Weise umgesetzt werden. Bei Weinert (1992, 303 f) werden nachstehende Erhebungsverfahren aufgelistet:

- Verbale Selbstbeschreibungen unter Anwendung von „Likert-Skalen“ und „Thurstone-Skalen“, semantischen Differentialen (=Polaritätsprofilen) und Prüflisten, die Behauptungen in Form von ganzen Sätzen oder Eigenschaftsbegriffen enthalten

- Fremdbeurteilungen der Reaktionen und des Verhaltens der Probanden am Arbeitsplatz
- Entwicklung von Skalen zur Selbstbeurteilung von Verhaltenstendenzen
- Mitarbeitergespräche, Interviews oder Gruppendiskussionen
- Anwendung der „Methode der kritischen Ereignisse“
- Objektive Verfahren: z. B. Messung durch physiologische Indikatoren oder Heranziehen von anderen Indikatoren, wie Fluktuations- und Fehlzeitenraten.

Die am häufigsten verwendeten Messverfahren sind die schriftliche Befragung, bei der im Rahmen einer anonymen Massenumfrage die Arbeitszufriedenheit erhoben wird (Rosenstiel, 2007, 428), gefolgt von den qualitativen, mündlichen Interviews. Jedes dieser beiden Verfahren weist natürlich unterschiedliche Vor- und Nachteile auf.

Bei der mündlichen Befragung mit vorwiegend offener Fragestellung, kann bei Fragemissverständnissen während des Interviews bereits erklärend eingegriffen werden. Der unmittelbare Kontakt zwischen der befragten Person und dem Fragenden erhöht häufig die Äußerungsbereitschaft, außerdem können zusätzliche Fragestellungen während des Gesprächs entwickelt werden. Schwerwiegende Nachteile bei der mündlichen Befragung sind die fehlende Anonymität, die Unvergleichbarkeit der Interviews bei der Auswertung und die geringe Ökonomie der Datenerhebung und Weiterverarbeitung der Daten (Rosenstiel, 2000, 398f).

Schriftliche Befragungen werden überwiegend mittels geschlossener Fragen durchgeführt. Dies hat zur Folge, dass die Datenauswertung sehr ökonomisch ausgewertet werden können. Die Anonymität ist bei dieser Art der Befragung weitestgehend gewährleistet. Fraglich ist dagegen nach wie vor, ob man auf die eigentlichen Gründe der Zufriedenheit oder Unzufriedenheit trifft. Vielfach entsteht der Eindruck, dass nur Erwünschtes erfasst wird. Dieser Eindruck

wird dadurch verstärkt, dass die meisten Ergebnisse der Untersuchungen zeigen, dass 80 % der Befragten mit der Arbeit zufrieden sind (Semmer, Udris, 1995).

Bei den Messverfahren zur Arbeitszufriedenheit ist zwischen den theoriebezogenen Verfahren und den theoriefreien Verfahren zu unterscheiden. Die unterschiedlichen theoriebezogenen Messverfahren gehen von unterschiedlichen Grundvoraussetzungen aus. Die meisten Probleme zwischen den theoretischen Entwürfen und der Operationalisierung können nicht befriedigend gelöst werden. Es ist bisher keine Untersuchung bekannt, die sich damit auseinandergesetzt hat, wie gut die verschiedenen Untersuchungsdesigns für die Arbeitszufriedenheit-Messung geeignet sind, und inwieweit es Abweichungen oder Übereinstimmungen gibt.

5.5.1 Theoriebezogene Messverfahren

5.5.1.1 Arbeitszufriedenheitskurzfragebogen (AZK) von Bruggemann

Der AZK von Bruggemann basiert auf der in Kapitel 5.4.1 beschriebenen Theorie des motivationsdynamischen Ansatzes. Es wird dabei versucht die Arbeitszufriedenheit in sechs verschiedenen Formen zu erfassen, abhängig vom Anspruchsniveau und dem Problemverarbeitungsprozess den der Befragte anwendet. Jeder der sechs Ausprägungen werden jeweils zwei Fragen zugeordnet. Die Pseudo-Arbeitszufriedenheit wird allerdings nicht mit abgefragt, weil die Form auf einer Verfälschung der Situationswahrnehmung beruht und deswegen keine Ermittlung möglich ist. Wie bereits erwähnt, konnte das Bruggemann Modell vorerst nur teilweise bestätigt werden.

5.5.2 Theoriefreie Messverfahren

5.5.2.1 Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)

von Neuberger und Allerbeck

Der ABB von Neuberger und Allerbeck (1978) gehört zu den theoriefreien Messverfahren. Es handelt sich dabei um einen standardisierten Fragebogen, der sich am Job Descriptive Index (JDI) von Smith (1969) orientiert. 1976 wurde dieser von Neuberger und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum ABB weiter entwickelt. Die empirische Überprüfung des ABB fand anhand der Daten von mehr als 6000 Personen statt (Neuberger, Allerbeck, 1978, 60 f). Das hochstrukturierte, schriftliche Befragungsinstrument enthält 79 Items die sich auf sieben Aspekte der Arbeitszufriedenheit konzentrieren. Der ABB erfasst damit vor allem die situative Zufriedenheit mit den Kollegen, Vorgesetzten, Tätigkeiten, äußeren Bedingungen, Organisation und Leitung, berufliche Weiterbildung, Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsplatzsicherheit und zusätzlich noch die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt und das Leben insgesamt (Rosenstiel, 2000, 399).

5.5.2.2 Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ)

von Fischer und Lück

Eine weitere Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit ist der SAZ (Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit) von Fischer & Lück (1972) (Neuberger, 1974, 98 f). Dieser standardisierte Fragebogen war die erste Skala dieser Art im deutschen Sprachraum (Fischer, 1989, 123). Die Langform des Fragebogens enthält 37 Items mit jeweils 5 Antwortmöglichkeiten, wobei das erste Item wegen seiner geringen Trennschärfe nicht in den Index mit einbezogen wurde. Die Kurzform des SAZ enthält 8 Items (Gawellek, 1987, 30).

Die Items der Kurzversion der SAZ:

1. Meine Arbeit macht mir Spaß, aber man sollte nicht zu viel erwarten.

2. Ich habe richtige Freude an der Arbeit.
3. Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott; daran kann man nichts machen.
4. Insgesamt gesehen: Die Arbeit ist wirklich interessant und befriedigend.
5. Gibt Ihnen Ihre Arbeit genügend Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten zu gebrauchen?
6. Sind sie mit Ihren Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden?
7. Sind sie mit dem Arbeitstempo zufrieden?
8. Wenn sie noch einmal zu entscheiden hätten, würden sie dann wieder den gleichen Beruf wählen?

Zwischen dem Lang- und Kurzfragebogen besteht eine hohe Korrelation. Der Fokus des Fragebogens liegt vor allem auf der Zufriedenheit mit der Tätigkeit selbst, andere Aspekte der Arbeitszufriedenheit bleiben weitgehend unberücksichtigt (Rosenstiel, 2000, 399). Das Ziel war es, einen brauchbaren, verbalen Test mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zu entwickeln, der von üblichen Testgütekriterien (Lienert, 1969, 12) folgende Anforderungen zu erfüllen sollte:

- Anwendbarkeit bei Beschäftigten in verschiedenen Branchen,
- gruppendiagnostische Verwendbarkeit,
- Berücksichtigung verschiedener konstitutiver Aspekte der Arbeitszufriedenheit,
- realistische und ansprechende Formulierung des Items, die dem affektiven Charakter der Zufriedenheit Rechnung tragen und potentielle Rationalisierungen nach Möglichkeit überspielen sollte. Außerdem wurde eine für alle Ausbildungsstufen verständliche Formulierung als notwendig erachtet (Fischer, 1989, 123).

5.5.2.3 Arbeitsklimaindex (AK-I)

An dieser Stelle sei auch der AK-I erwähnt, der in Kapitel 7.2 ausführlich erläutert wird. Ziel dieses Messinstrumentes ist es, mit den periodischen Messungen den strukturellen Wandel der Arbeitswelt und die Auswirkungen auf das subjektive Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erfassen und negative Tendenzen rechtzeitig entgegen zu wirken. Der AK-I wird mit Hilfe von faktoren- und korrelationsanalytischen Verfahren in vier Teilindizes geteilt.

6 Lebensqualität

Der Begriff Lebensqualität wird weniger als die Beschreibung eines Zustandes, sondern als modernes und multidimensionales Wohlfahrtskonzept begriffen, das „sowohl materielle wie auch immaterielle, objektive und subjektive, individuelle und kollektive Wohlfahrtskomponenten gleichzeitig umfasst und das ‚Bessere‘ gegenüber dem ‚Mehr‘ betont (Glatzer, Zapf, 1984)“.

Beispiel zur Definition von Lebensqualität

„Lebensqualität schließt alle wichtigen Lebensbereiche ein und umfasst nicht nur das materielle und individuelle Wohlergehen, sondern auch immaterielle und kollektive Werte, wie Freiheit, Gerechtigkeit, die Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen und die Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen.“ (Noll, 1997)

„Quality of life defined as subjective well-being and personal growth in a healthy and prosperous environment.“ (Lane, 1996)

„Lebensqualität ist die Zielformel der postindustriellen Überflussgesellschaft, die an die Grenzen des Wachstums geraten ist und ihre ökologische Existenzgrundlage bedroht sieht.“ (Glatzer, 1992)

Die Lebensqualität nimmt in der Sozialforschung seit den 1970er Jahren einen wichtigen Forschungsbereich ein, mit einer kaum überschaubaren Menge an Literatur. Durch die Umbruchstimmung in den 1960er Jahren und den steigenden materiellen Wohlstand und dem wirtschaftlichen Wachstum wurde gleichzeitig auch deutlich, dass der materielle Wohlstand nicht zu einer grenzenlosen Verbesserung der Lebensqualität führen könne, sondern die Qualität statt der Quantität gesteigert werden müsse. Gute Lebensqualität wird meistens mit dem Vorhandensein von günstigen Lebensbedingungen verbunden und in weiterer Folge, keiner Mangelsituation ausgesetzt zu sein.

„Mit der Messung von Lebensqualität wird der Versuch unternommen, das immanente Lebensziel des Menschen, nämlich glücklich und zufrieden zu leben, zu erfassen.“ (Schulz, 1988)

Historisch gesehen bestehen zwei Traditionen der Lebensqualitätsforschung, nebeneinander. Level of Living Approach (Lebensstandard-Forschung) hat sich vorwiegend in den skandinavischen Ländern entwickelt, die Quality of Life Forschung wird als amerikanischer Ansatz in der Lebensqualitätsforschung gesehen.

Um das Konzept der Lebensqualität tatsächlich greifbar zu machen, setzt es auf jeden Fall ein Werturteil voraus. Was ist Lebensqualität? Was gibt dem Leben tatsächlich die Qualität, um es „lebenswert“ zu machen? Was ist gut und wünschenswert für mein Leben? Alleine diese beiden Fragen ergeben eine Fülle von individuellen Antworten, da Lebensqualität für jeden Einzelnen etwas anderes bedeutet.

Die persönliche Lebenszufriedenheit steht stark in Verbindung mit den Lebensbedingungen, die man vorfindet und einem zur Verfügung stehen. Je nachdem wie sich diese beiden Faktoren zu einander verhalten, gibt es in den Sozialwissenschaften verschiedene Begrifflichkeiten, die dieses Zusammentreffen beschreiben.

Wenn gute Lebensbedingungen und positives Wohlbefinden zusammentreffen, spricht man von „Well – Being“, was somit die ideale Situation darstellt. Von einem Zufriedenheitsparadoxon spricht man, wenn schlechte Lebensbedingungen vorherrschen, man aber mit der Lebenssituation trotzdem zufrieden ist. Eine Dissonanz entsteht, wenn die Lebensbedingungen gut sind, indessen aber trotzdem Unzufriedenheit geäußert wird – man spricht vom Unzufriedenheitsdilemma.

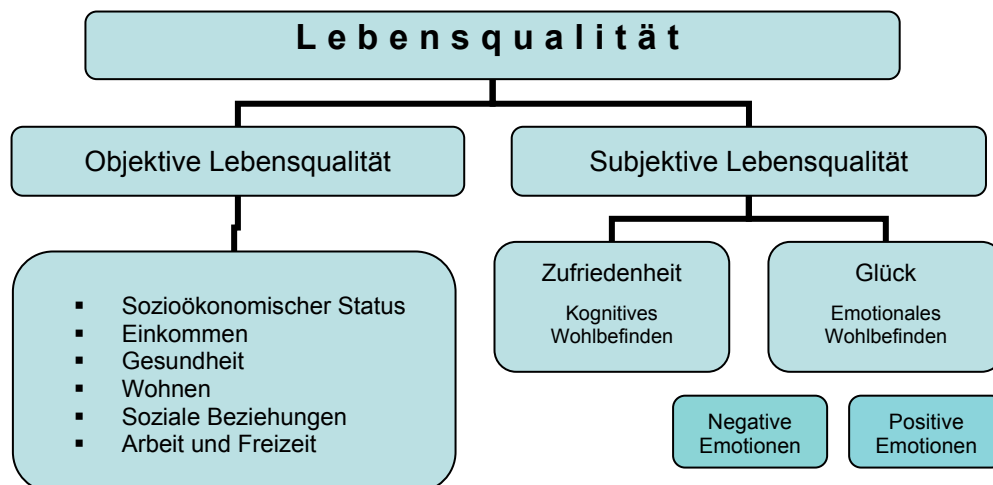
Abbildung 9: Zufriedenheitsparadoxon

Objektive Lebensbedingungen	Subjektives Wohlbefinden	
	gut	schlecht
gut	WELL-BEING Die „Glücklichen“	DISSONANZ „Dilemma der Unzufriedenheit“
schlecht	ADAPTATION „Paradox der Zufriedenheit“	DEPRIVATION Die „Benachteiligten“

Quelle: Glatzer Wolfgang, Zapf Wolfgang, 1984, 25

Hauptsächlich bewegt man sich in der Lebensqualitätsforschung in den zwei Dimensionen, der subjektiven Lebensqualität und der objektiven Lebensqualität.

Abbildung 10: Lebensqualität



6.1 Objektive Lebensqualität

Der theoretische Ansatz der Objektivisten geht davon aus, dass es erkennbare Grundbedürfnisse („basic needs“) gibt, deren Befriedigung das Wohlbefinden bestimmt. Die beobachtbaren Lebensverhältnisse können von Außenstehenden nach wissenschaftlichen beziehungsweise moralischen Standards bewertet werden. Nach Ansicht der Objektivisten sind Bedürfnisse

durch Gesetze befriedigbar, allerdings nicht die vorhandenen Wünsche. (Zapf, 1984, 19). Der objektive Bereich betrifft vor allem das Ausstattungsniveau, die Bestandsgröße der Wohnung, die wirtschaftliche und materielle Situation, die Gesundheit und die Freizeit. Mit den objektiven Lebensbedingungen werden vor allem die Befriedigungen der notwendigen Grundbedürfnisse erfasst. Merkmale für die objektive Lebensqualität sind zum Beispiel: Sozioökonomischer Status, Einkommen, Vermögen, Bildung, Gesundheit, Mobilität Wohnen, Technik, soziale Beziehungen, Arbeit, Freizeit usw.

Die Grundanliegen der Objektivisten sind im Social Indicators Program der OECD (1973) als „social concern“ genannt. Wohlbefinden (well-being) wird in diesem Programm als eine Funktion der Realisierung eines Katalogs an Grundanliegen definiert:

...“der den meisten Mitgliedsländern gemeinsam ist und das Ausmaß des Wohlbefindens bestimmt sich nach dem Grad der Zielerreichung, d. h. nach dem mit Sozialindikatoren gemessenen Grad der Erfüllung der Grundanliegen.“ (Zapf, 1984, 19)

Der OECD Ansatz ist sehr stark von der skandinavischen Wohlfahrtsforschung „Level of living-approach“ – Konzept der Ressourcen beeinflusst, in der die Wohlfahrt zum Beispiel definiert wird als die:

„Verfügung des Individuums über Ressourcen, die unter bestimmten Bedingungen mobilisierbar sind und mit denen es seine Lebensbedingungen kontrollieren und bewusst steuern kann.“ (Erikson, 1974, 275)

Dieser Definition zufolge sind Ressourcen nicht nur als generelle Handlungspotentiale zu verstehen, sondern auch als Mittel der Zielerreichung die im Handlungskontext nutzbar gemacht werden können. (Zapf, 1984, 19ff) Die Individuen sind aktive und kreative Geschöpfe, die in ihrer Zielverfolgung nach Autonomie streben.

6.2 Subjektive Lebensqualität

Bei den Objektivisten stehen die Ressourcen und die Lebensbedingungen und das Anspruchsniveau im Mittelpunkt ihrer Theorie. Die Subjektivisten sind hingegen der Ansicht, dass die Zufriedenheit auf die Lebensbedingungen über spezielle Handlungen zurückwirkt, wo individuelle Handlungsressourcen eine aktive Einflussnahme zulassen. Die subjektive Dimension beschäftigt sich vor allem mit der erfahrenen Qualität des Lebens mit, einzelnen persönlichen Lebensbereichen und (für diese Arbeit vor allem sehr wichtig), mit der persönlichen Zufriedenheitseinschätzung als Ganzes, bis hin zum Glück und dem Wohlbefinden der eigenen Personen und das persönliche Umfeld. Als subjektive Faktoren für die Lebenszufriedenheit können folgende Zufriedenheitsbereiche verwendet werden: der Beruf und die Arbeit, die Familie, die Partnerschaft, das Sexualleben, die Freizeit, die sozialen Kontakte, das Wohnen, die persönliche Gesundheit, die persönliche finanzielle Lage. (Schulz, Pichler, 2005, 86).

Das subjektive Wohlbefinden ist einer der wesentlichen Faktoren der persönlichen Lebensqualität, die dadurch realisiert werden kann, dass den Menschen gute Lebensbedingungen zur Verfügung stehen, mit denen sie sich wohlfühlen. Zu den zentralen Indikatoren des subjektiven Wohlbefindens zählen Glück und Zufriedenheit, die ungleich verteilt sind und weder besonders knapp noch im Überfluss vorhanden sind (Glatzer: in Bellebaum, 1992, 77).

6.2.1 Zufriedenheit

In diversen Untersuchungen hat sich immer eher ein hohes Maß an Zufriedenheit mit dem Leben (kognitives Wohlbefinden) und auch ein sehr hohes Maß an Glück (effektives Wohlbefinden) feststellen lassen und ist über den Zeitverlauf hinweg immer relativ stabil verteilt geblieben. Das ist auf die Adaptionstheorie zurückzuführen, die besagt, dass der Mensch auf längere

Sicht nicht unzufrieden sein will (Cummings, 2000). Er wird deshalb immer eher zu einer positiven Bewertung der Zufriedenheit tendieren. Der größte Anstieg der Zufriedenheit und des Glücks waren in den 1950er und 1960er Jahren zu verzeichnen, jedoch immer wieder von starken Zufriedenheitseinbrüchen begleitet, was darauf schließen lässt, dass es sich bei der Zufriedenheit um einen instabilen Parameter handelt (Glatzer: in Bellebaum, 1992, 68). Ebenso sind aber auch die negativen Aspekte des subjektiven Wohlbefindens, die Besorgnissymptome (hohe Beanspruchung, Angst, Nervosität, Niedergeschlagenheit) und die Anomiesymptome (negative Gefühle, Einsamkeit, Freudlosigkeit, Orientierungslosigkeit) präsent.

Analysiert man die einzelnen untersuchten Lebensbereiche zur Zufriedenheit, zeigt sich grundsätzlich in allen Bereichen eine konstante Zufriedenheit, wobei allerdings zu beobachten ist, dass die Zufriedenheit, die die privaten Lebensbereiche, wie Ehe und Familie betrifft, mit einem höheren Maß an Zufriedenheit ausgestattet ist, im Vergleich zu den Bereichen, für die eine kollektive Organisation zuständig ist. Hier weisen die Zufriedenheitsmaße geringere Werte aus. Der Bereich der Arbeitszufriedenheit gehört zu den Zufriedenheitsbereichen in dem eine überdurchschnittliche Zufriedenheit erreicht wird. Die größte Veränderung bei der Zufriedenheit beziehungsweise Unzufriedenheit ist im Bereich des Umweltschutzes festzustellen (Diener, 2003).

Die gesamte Lebenszufriedenheit beschreibt die allgemeine Zufriedenheit mit dem eigenen Leben. Davon ist die Zufriedenheit mit einzelnen wichtigen Lebensbereichen zu unterscheiden. Analysiert man die persönliche Zufriedenheit, wird sich bei kaum jemandem in allen Lebensbereichen eine sehr hohe Zufriedenheit ergeben. Allerdings ist eine relative hohe Kumulation von schlechten Positionen in den Problemgruppen zu beobachten. Wird das einzelne Individuum zu ihrem persönlichen Wohlbefinden befragt, wird sich aus dessen Perspektive eine ständige Veränderung wahrnehmen. Im gesamt-

gesellschaftlichen Kontext bleibt die Struktur der Zufriedenheit relativ gleich konstant.

Es gibt keine einheitliche Theorie, wie die persönliche Lebenszufriedenheit entsteht, und welchen Einflüssen sie ausgesetzt ist. Es gibt allerdings zwei wesentliche oft untersuchte Ansätze: der „bottom up Ansatz“ und der „top-down Ansatz“ (Diener, 1999, 2000).

Dem „bottom up Ansatz“ zur Folge beeinflussen die Lebenszufriedenheit externe Faktoren am stärksten die außerhalb der betreffenden Person liegen. Diese Faktoren sind durch die Umwelt, in der sich die Person vorwiegend befindet bestimmt und sind von der Person selbst nur schwer schnell zu ändern oder zu kontrollieren. Zu diesen externen Faktoren zählen soziodemographische Variablen wie: das Alter, das Geschlecht, der Familienstand, das Einkommen und die Bildung.

Die Lebenszufriedenheit entwickelt sich mit dem Alter unterschiedlich (Fahrenberg, 2000). Der Trend ist dahingehend, dass die Lebenszufriedenheit mit zunehmenden Alter größer wird. Am zufriedensten sind Personen, die in Partnerschaft leben, einen hohen soziökonomischen Status besitzen und in einem stabilen sozialen Umfeld leben.

Der „top-down“ Ansatz geht davon aus, dass die Lebenszufriedenheit vom inneren, in der Person liegenden Faktoren beeinflusst wird. Zu diesen Faktoren zählen zum Beispiel die Persönlichkeit, der Optimismus und das Selbstkonzept. (Diener, 1999). Diener zufolge entstehen individuelle Unterschiede im subjektiven Wohlbefinden bereits in der frühen Kindheit und entwickeln sich über die Zeit hinweg größtenteils sehr stabil und besitzen einen mittelmäßigen bis starken genetischen Einfluss.

7 Forschungsstand, Daten und Fakten

7.1 Ausgangssituation

Seit Juni 1997 wird der Arbeitsklimaindex (AK-I) in Österreich als Maßstab für den sozialen und wirtschaftlichen Wandel aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhoben. Der AK-I stellt einen Gradmesser für mannigfaltige Veränderungen in der Arbeitswelt dar und versucht dabei den ökonomischen Wandel auf das subjektive Erleben und Empfinden der Beschäftigten abzubilden. Es wird versucht, Veränderungen in der Einstellung der Befragten vorzeitig zu konstatieren. Der AK-I kann als ein sozialpolitisches und interessenpolitisches Instrument gesehen werden. Es ist dabei allerdings nicht außer Acht zu lassen, dass dieser Index ganz klar Partei für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergreift und deshalb nicht als völlig wertfrei anzusehen ist.

7.2 Datenerhebung, Fragebogen

Im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich wurde der AK-I in Kooperation zwischen IFES (Institut für empirische Sozialforschung) und SORA (Institute for Social Research and Analysis) entwickelt. Die Erhebungen finden in vierteljährlichen Erhebungswellen statt, wozu jeweils zirka 900 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mittels persönlicher Interviews befragt werden. Der AK-I stellt ein Messinstrument für die Arbeitszufriedenheit dar. Neben dem sich wiederholenden Standardfragebogen werden in regelmäßigen Abständen auch noch andere Themen mit besonderer Bedeutung (je nach aktuellem Anlass) für den Arbeitsmarkt erhoben. 26 Themengebiete stellen den Kern des Fragebogen dar: Arbeitszeitregelung, Betriebsgröße, allgemeine Berufszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen usw. Diese Mehrthemenumfragen, die vom IFES durchgeführt werden, stellen eine

repräsentative Stichprobe für die österreichische Gesamtbevölkerung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Die statistische Auswertung, das heißt die Berechnung des AK-I und die Interpretation, wird von SORA abgewickelt. Die Berechnung des Index wird halbjährlich im Mai und November vorgenommen und veröffentlicht. Zusätzlich gibt es im Februar und September Sonderauswertungen zu speziellen Aspekten der Arbeitswelt.

Ziel des AK-I ist es, den gesellschaftlichen Wandel und die ökonomische Situation der Gesellschaft, die Auswirkungen dieses Wandels und die gesellschaftliche Realität zu erfassen und zukünftige Entwicklungen vorherzusehen. Es muss allerdings angemerkt werden, dass die Vorhersage von Trends schwierig und auch fehleranfällig ist. Es wird als sinnvoll erachtet, die kleinen Akteure im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext zu befragen, da ihre Gesamtheit das wirtschaftliche Leben darstellt.

Die Auswahl der Arbeitsbereiche und Tätigkeitsbereiche war anwendungsbezogen und hat sich an internationalen Untersuchungen orientiert. Neben den üblichen Indikatoren für die Arbeitszufriedenheit wurden auch gesellschaftlich relevanten Zukunftsperspektiven und Rahmenbedingungen in die Erhebung einbezogen. Der AK-I-Datensatz deckt den Großteil der Bereiche ab, die sich für die Forschung als wichtig herausgestellt haben bzw. die in theoretischen Modellen empirisch geprüft wurden (siehe Kapitel 5.5).

7.3 Datensatz

7.3.1 Grundgesamtheit

Für diese repräsentative Erhebung wurde die österreichische unselbständige erwerbstätige Bevölkerung ab dem 16. Lebensjahr als Grundgesamtheit herangezogen. Damit die Unselbständigkeit der befragten Personen gewahrt wurde, musste zumindest ein Teil des Einkommens während des Jahres aus

einer unselbständigen Arbeitstätigkeit erzielt werden. Keine Berücksichtigung in der Erhebung fanden Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren oder sich in Karenz befanden.

7.3.2 Ziehung der Stichprobe

Die Auswahl der Adressen der zu befragenden Personen wurde mittels des Multistage Random Sampling (mehrstufige Zufallsauswahl) durchgeführt. Das bedeutet für diese Zufallsauswahl, dass alle österreichischen Gemeinden nach Gemeindegrößenklassen klassifiziert worden sind. Im weiteren wurden aus jeder Gemeindegrößenklasse entsprechend ihres Anteils in den verschiedenen Klassen mittels Zufallsauswahl Gemeinden gezogen. Die einzelnen Adressen in den Gemeinden wurden ebenfalls mittels Zufall bestimmt. Bei diesem gewählten Verfahren handelt es sich um eine proportional geschichtete mehrstufige Klumpenstichprobe.

Die Gemeinden stellen die Klumpen dar und sind nach der Größe der Gemeinde und nach Bundesländern geschichtet. Die Anzahl der Einzelstichproben von Klumpen richtet sich nach dem entsprechenden Anteil der Gemeindegrößenklassen. Es wird eine bestimmte Anzahl von Gemeinden mit bestimmter Größe gezogen, die die österreichische Gemeindegrößenverteilung repräsentiert. Die aus dieser Zufallsauswahl gezogenen Klumpen (Gemeinden) sind allerdings noch immer zu groß um eine Vollerhebung bewerkstelligen zu können. Deshalb wird aus dieser Anzahl von Gemeinden nochmals eine Zufallsstichprobe von Adressen ermittelt, dabei wird natürlich weiterhin nach der anteilmäßigen Verteilung der Gemeindegrößenklassen vorgegangen.

Die zu befragenden Zielpersonen werden ebenfalls durch eine zufällige Auswahl ermittelt. Die Zielpersonen werden schriftlich vom Besuch der Interviewerin oder des Interviewers verständigt. Die Auswahl der Person im Haushalt wird mittels Zufallsziffern, die für die Adressenliste vergeben worden

sind, ausgewählt. Die face-to-face-Interviews finden in der Wohnung der Zielperson mit Unterstützung eines Laptops (CAPI-Methode: Computer Assistent Personal Interview (Diekmann, 2008, 509) statt. Die Vorteile dieser Art von Interviewführung sind vielfältig:

Der verwendete Fragebogen wird elektronisch programmiert und kann jederzeit - das heißt vor oder während der Feldarbeit - ohne größere Probleme erweitert, ergänzt oder korrigiert werden. Da die Dateneingabe bereits während des gesamten Interviews erfolgt, können mögliche Fehlerquellen bei einer nachträglichen Dateneingabe wesentlich minimiert werden. Durch die direkte Dateneingabe beim Interview kann eine schnelle Datenübernahme erfolgen, die Zwischenauswertungen und eine Kontrolle der Stichprobenentwicklung zulassen. Die Interviewführung wird für die Interviewerin oder den Interviewer durch die programmierte Filterführung wesentlich erleichtert. Auch die Plausibilitätsprüfung kann während des Interviews dabei helfen, Widersprüche und Eingabefehler sofort aufzudecken. Positionseffekte können dadurch vermieden oder minimiert werden, dass bei der Abfrage von verschiedenen Itembatterien interviewunabhängig die Reihenfolge geändert werden kann.

Die Interviews werden mittels standardisiertem Fragebogen von geschulten Interviewerinnen oder Interviewern des IFES an der Wohnadresse geführt. Im Fragebogen werden ausschließlich geschlossene Antwortkategorien verwendet. Die im Interview gestellten Fragen sind zum einen personenbezogen und zum anderen bedingungsbezogen. Das heißt, dass bei den personenbezogenen Fragen das subjektive Erleben und die persönlichen Urteile des Arbeitserlebens im Vordergrund stehen. Hingegen wird bei den bedingungsbezogenen Fragen auf den Ausprägungsgrad bestimmter Arbeitsbedingungen abgezielt, und dadurch die Art der persönlichen Bewertung ausgeschlossen. Durch dieses Vorgehen wird versucht, die Erhebung zu objektivieren (Raml, 127 ff, 2006).

Für die vorliegende Arbeit beträgt die Stichprobengröße 5 522 Personen. Ungeachtet dessen, dass die Stichprobenziehung durch ein Zufallsverfahren ermittelt worden ist, kann es bei den soziodemographischen Variablen zu Verzerrungen kommen. Die Bereitschaft für ein Interview ist von biographischen Merkmalen abhängig, das heißt, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen weniger oft bereit sind an einer Befragung teilzunehmen.

8 Untersuchungsdesign und methodischer Zugang

Im folgenden Kapitel werden alle erforderlichen Bearbeitungsschritte beschrieben, die für die einzelnen Auswertungsverfahren notwendig sind, um die Fragestellung ausreichend beantworten zu können.

Zu Beginn der Auswertungsverfahren wurde im ersten Schritt die Stichprobe auf die soziodemographische Verteilung hin analysiert. Als relevante Variablen wurden dafür das Geschlecht, der Familienstand, das Alter, das Einkommen, die Bildung und die Staatsbürgerschaft ausgewählt. Für die Variablen Alter, Einkommen und Bildung war eine Recodierung der Ursprungsvariable notwendig. Eine genaue Darstellung der Häufigkeitsverteilung befindet sich in Kapitel 14.1.1.

Im nächsten Schritt wurde die soziodemographische Verteilung mit den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen, Angestellte in der Privatwirtschaft, Arbeiterin der Privatwirtschaft, Beamte im öffentlichen Dienst, Vertragsbedienstete im öffentlichen Dienst, Freier Dienstnehmer, Landwirtschaft, Freie Berufe, sonstige selbständige Tätigkeit mit und ohne Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, geringfügig Beschäftigte, befristete Dienstverhältnisse und Leiharbeitsbeschäftigte gekreuzt, um die Verteilung der Stichprobe darzustellen. Zusätzlich zu den soziodemographischen Variablen wurden in weiterer Folge noch die Branche und die Arbeitszeit berücksichtigt.

Für die weiteren Auswertungsschritte war es notwendig, die Beschäftigungsverhältnisse genauer zu unterteilen bzw. die atypischen Beschäftigungsverhältnisse vom Normalarbeitsverhältnisse zu separieren. Es wurde eine neue Variable „Berufsstatus“ geschaffen, die für die weiteren Berechnungen und zur Beantwortung der Forschungsfrage herangezogen wurde. Folgende Gruppen wurden neu definiert und in die neue Variable Berufsstatus aufgenommen:

- Normalarbeitsverhältnis
- Teilzeitbeschäftigte
- Geringfügig Beschäftigte
- Leiharbeitsbeschäftigte
- Freier Dienstvertrag
- Befristete Dienstverhältnisse

Um der Ausprägung des Normalarbeitsverhältnisses (siehe auch Kapitel 4) zu entsprechen, mussten folgende Kriterien erfüllt werden: eine wöchentliche Normalarbeitszeit von mindestens 35 Stunden, Ausübung einer unselbständigen Tätigkeit als Angestellte, Arbeiter, Beamter oder Vertragsbedienstete, es darf kein Leiharbeitsverhältnis, eine geringfügige Beschäftigung oder ein befristetes Dienstverhältnis vorliegen. Um zu den Teilzeitbeschäftigten gezählt zu werden, gelten die entsprechenden Kriterien wie bei den Normalarbeitsbeschäftigten, wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit weniger als 35 Stunden betragen muss. Für die geringfügige Beschäftigung ist im Datensatz bereits eine eigene Variable vorhanden, deren Werte in die neu erstellte Variable Berufsstatus übernommen worden ist. Auch für die Leiharbeitsbeschäftigten besteht im Datensatz eine eigene Variable. Aus dieser Variable wurden noch die geringfügig Beschäftigten ausgeschieden. Die freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer (ohne die geringfügig Beschäftigten) wurden in den Berufsstatus auch aufgenommen, allerdings bei den Auswertungen nicht direkt mit den anderen Berufsgruppen verglichen, da die Fallzahl der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sehr gering ist und zu keiner sinnvoll Interpretation führen würde. Die sechste Gruppe stellt die befristeten Dienstverhältnisse dar, für die im Datensatz auch bereits eine eigene Variable vorhanden war die in den Berufsstatus übernommen worden ist. Die Häufigkeitsverteilung der Variable Berufsstatus stellt sich nach der Umcodierung wie folgend dar:

Tabelle 1: Berufsstatus alle

	Häufigkeit	Gültige %
Normalarbeitsverhältnis	3.374	73,6
Teilzeitbeschäftigung	615	13,4
Geringfügige Beschäftigung	214	4,7
Leiharbeiter	56	1,2
Freier Dienstvertrag	122	2,7
Befristetes Dienstverhältnis	203	4,4
Gesamt	4.584	100,0

Um die Forschungsfrage beantworten zu können, wurden im ersten Schritt der Berufsstatus mit den verschiedenen unten angeführten Variablen zur Arbeitszufriedenheit gekreuzt (Kapitel 9.2). Im verwendeten Datensatz befindet sich eine Frage zur allgemeinen Lebenszufriedenheit und vierzehn Fragen, die sich auf die Arbeitszufriedenheit beziehen.

Wie zufrieden sind Sie alles in allem gesehen...? Geben Sie bitte eine Note von 1 bis 5. Note 1 bedeutet „sehr zufrieden“, 5 „gar nicht zufrieden“.

- mit Ihrem Leben insgesamt
- mit Ihrem Einkommen
- mit Ihren Rechten als Arbeitnehmerinnen/Freier Dienstnehmerinnen gegenüber denArbeitgebern
- mit Ihrer sozialen Position als Arbeitnehmerinnen/Freier Dienstnehmerinnen in der Gesamtbevölkerung

Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen in Ihrer beruflichen Tätigkeit? Geben Sie bitte wieder eine Note von 1 bis 5. Note 1 bedeutet „sehr zufrieden“, 5 „gar nicht zufrieden“.

- mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt
- mit ihrer Arbeitszeit
- mit den betrieblichen Sozialleistungen
- mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- mit den Weiterbildungsmöglichkeiten

- mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten
- mit den Beziehungen zu den Kollegen
- mit dem Ansehen des Unternehmens
- mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen/
Freien Dienstnehmerinnen im Betrieb
- mit den Möglichkeiten, über die Arbeitsabläufe (Art der
Durchführung, Einteilung, Tempo usw.) selbst zu entscheiden

Diese erste Analyse soll einen ersten Überblick zur Beschaffenheit der Arbeitszufriedenheit geben. Im nächsten Schritt wurde eine Faktorenanalyse (Kapitel 9.3.1) mit oben angeführten Zufriedenheitsvariablen gerechnet, um in weiterer Folge mit der errechneten Anzahl an Faktoren eine Indexbildung (Kapitel 9.3.2) vornehmen zu können. Jeder Index soll dabei einen bestimmten Arbeitszufriedenheitsbereich messen und abbilden. Mit den Indizes (abhängige Variable) und dem Berufsstatus werden wiederum Kreuztabellen berechnet (Kapitel 9.4). Zusätzlich wurde in diesem Auswertungsschritt der Berufsstatus nochmals neu aufgegliedert und unterteilt.

Der nächste Auswertungsschritt soll klären, ob sich zwischen den einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung homogene Gruppen bilden, die ihre Arbeitszufriedenheit ähnlich einstufen und zeigen, welche Gruppen am unähnlichsten sind und sich voneinander abgrenzen. Um darüber Aufschluss zu erhalten, werden mehrere einfaktorielle Varianzanalysen (Kapitel 9.5) gerechnet.

Als finale Auswertung soll eine multiple Regressionsanalyse noch feststellen, welche unabhängigen Variablen neben dem Berufsstatus noch auf die Arbeitszufriedenheit einwirken.

9 Ergebnisse der Sekundäranalyse

9.1 Beschreibung Stichprobe

Zu Beginn der Stichprobenbeschreibung steht der Berufsstatus und die soziodemographischen Variablen. In weiterer Folge wird die Verteilung des Berufsstatus, der im Mittelpunkt dieser Arbeit steht, auf die soziodemographischen Variablen genauer betrachtet und analysiert.

9.1.1 Soziodemographische Verteilung

Im Zuge der Erhebung des Datensatzes zum AK-I für das Jahr 2008 wurden insgesamt 5.522 Personen in persönlichen Interviews befragt. Davon waren 2.609 weiblich und 2.913 männlich. Der Familienstand verteilt sich wie folgend: Knapp 30 % der Befragten, das sind 1.608 Personen, waren ledig, 3.190 Personen waren verheiratet oder lebten in einer Lebensgemeinschaft. Mehr als jede achte Person (654) war geschieden oder lebte getrennt, 70 Personen waren verwitwet. Das Alter der Befragten verteilt sich von 15 Jahren bis 85 Jahren. Die Alterskategorie bis 25 Jahre weist eine Häufigkeit von 811 Fällen auf, das entspricht einem Anteil von beinahe 15 %. Die 26- bis 35-jährigen sind mit 1.367 Fällen, die 36- bis 45-jährigen mit 1.656 vertreten und ab 46 Jahre bis zum ältesten Befragten sind es 1.688 Fälle. Sieht man sich die Altersverteilung im Detail an, kann festgestellt werden, dass sich das Alter relativ gleichmäßig über den gesamten Datensatz verteilt.

Das persönliche Monats-Netto-Einkommen der Befragten wurde in Kategorien aufgeteilt, wobei die erste Kategorie bis einschließlich 375 Euro reicht, in dieser Kategorie ist die geringfügige Beschäftigung (2008: 349,01) zu finden, insofern nur einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen wird. Die letzte Kategorie der Monats-Netto-Einkommens Verteilung erfasst die Einkommen, die größer als 4.350 Euro betragen. Die Frage nach dem persönlichen

Monats-Netto-Einkommen wurde von 4.074 Personen beantwortet. Wie bei den meisten Befragungen gibt es zum Thema Einkommen die meisten Antwortverweigerungen. Ein Viertel der Befragten machte keine Angabe zum Einkommen. 5 % der Befragten hatten ein geringeres oder genau ein Einkommen von 375 Euro. Die Hälfte der Respondenten konnte über ein maximales monatliches Nettoeinkommen von 1.275 Euro verfügen. Für 20 % waren es mehr als 1.725 Euro netto im Monat. Nur noch lediglich 3 % konnten sich über ein monatliches Salär von mehr als 2.850 Euro freuen. Die oberste Einkommenskategorie (≥ 4.350 Euro) wurde nur noch von 58 Personen angegeben.

Bei der Variable höchste abgeschlossene Bildung wurde eine Kategorisierung von fünf Kategorien, in Anlehnung an die Statistik Austria, als sinnvoll erachtet: Pflichtschule, Pflichtschule mit Lehre, Fach-/Handels- und Mittelschule, Matura und Universität. 678 Personen haben einen Pflichtschulabschluss, 2.405 Personen haben zusätzlich zur Pflichtschule noch eine Lehre abgeschlossen. Einen Maturaabschluss können 18,5 % der Befragten vorweisen, und jeder Zehnte der Befragten hat einen Universitätsabschluss. Diese 10 % entsprechen auch in etwa den Zahlen der Statistik Austria (Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2008, 117).

5.241 Personen gaben an die österreichische Staatsbürgerschaft zu besitzen, davon 5.004 Personen von Geburt an. 85 Personen hatten die deutsche Staatsbürgerschaft. Knapp 3 % (161), das ist die größte Gruppe der Personen die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, können eine Staatsbürgerschaft aus dem ehemaligen Jugoslawien vorweisen. Die türkische Staatsbürgerschaft besitzen 82 Personen, 47 Personen haben die polnische Staatsbürgerschaft. Die restlichen 142 kommen aus osteuropäischen, westeuropäischen Ländern und sonstigen Ländern. Die Verteilung nach Staatsbürgerschaft bedeutet, dass der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer in der Befragung sehr klein ist.

9.1.2 *Beschäftigungsstatus, sonstige Beschäftigungsdaten,*

Bei der Befragung zum Beschäftigungsstatus wurde zu Beginn die Anzahl der Beschäftigungen erhoben, denen die Befragten nachgehen. 5.280 der Befragten gehen einer einzigen Beschäftigung nach, das entspricht einem Anteil von 95,6 % des gesamten Samples. 2 Beschäftigungen übten 203 Personen (3,7 %) aus, 31 Personen gingen drei Beschäftigungen nach. Vier und fünf Tätigkeiten wurden von jeweils drei Personen genannt. Eine Person gab an sogar 10 verschiedenen Beschäftigungen nachzugehen. Bei der weiteren Befragung wurden die Respondenten, die mehreren Tätigkeiten nachgingen, noch zu ihrer zweiten und dritten Tätigkeit befragt. Da auf die zweite und dritte Tätigkeit bei der Auswertung nicht näher eingegangen wird, da dies zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen würde, wird auch an dieser Stelle darauf verzichtet.

Bei der Verteilung zur ersten Tätigkeit ergeben sich folgende Ergebnisse: 2.490 Personen gehen einer Angestelltentätigkeit in der privat Wirtschaft nach, 1.504 Personen waren als Arbeiterin oder Arbeiter in der privaten Wirtschaft beschäftigt. Eine Stelle im öffentlichen Dienst bekleideten 395 Personen, 382 Personen arbeiteten als Vertragsbedienstete. Etwas mehr als 2,2 % waren als freie Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer beschäftigt, dies entspricht 122 Personen. Einer selbständigen Tätigkeit, das sind Personen die einer landwirtschaftlichen Beschäftigung (144 Personen), einem freien Beruf als Arzt, Anwalt usw. (101) oder sonstige selbständige Tätigkeiten mit (138) oder ohne (246) Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer nachgehen. Von den 5.522 Befragten gingen 317 Personen zum Zeitpunkt der Befragung keiner Beschäftigung nach oder waren als Lehrling (93) noch in der Ausbildung.

Die interviewten Personen waren vorwiegend in folgenden Branchen tätig: Fast ein Drittel (1.381) arbeitete in der Industrie und im Gewerbe. 503 Personen waren im Handel beschäftigt, 253 in der Verwaltung. Jede zehnte

Person, die diese Frage beantworteten, war im Gesundheitswesen und Sozialwesen berufstätig. 35,8 % sind in anderen Branchen tätig.

Die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit zeigt eine Spannweite von einer ½ Stunde bis zu 70 Stunden pro Woche. Einem Normalarbeitsverhältnis gingen zum Zeitpunkt der Erhebung etwas mehr als 70 % nach. 104 Personen gaben ihre Normalarbeitszeit mit 38 Stunden, 1 407 Personen mit 38 ½ Stunden pro Woche an, 1.724 Personen mussten 40 Stunden pro Woche arbeiten. Mehr als die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche arbeiteten 110 Personen. Die größten Gruppen der Teilzeitbeschäftigten waren bei 10 Stunden (92), 20 Stunden (212), 25 Stunden (103), 30 Stunden (218) und bei 35 Stunden (86) zu finden.

Einer geringfügigen Beschäftigung gingen 237 Personen nach. 3,7 % der Befragten hatten ein befristetes Dienstverhältnis. Arbeit auf Abruf war für 284 Personen ein Thema. Weiters waren 17 % der Befragten von einer unregelmäßigen Arbeitszeit betroffen. Für 74 Personen war eine Leiharbeitsfirma der Beschäftigerbetrieb.

9.1.3 Beschäftigungsstatus und Soziodemographische Verteilung

9.1.3.1 Freier Dienstvertrag

122 Personen gaben an, als freie Dienstnehmerin oder Dienstnehmer zu arbeiten. Den größten Anteil der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nehmen die 21- bis 30-jährigen mit etwas mehr als einem Drittel aller Beschäftigten ein. Die 31- bis 40-jährigen bringen es auch noch auf immerhin 21,4 %. Die älteren Beschäftigten nehmen einen Anteil von 19,6 % ein. Am geringsten betroffen von einer Arbeit als freie Dienstnehmerin und Dienstnehmer sind die unter 21-jährigen mit nur 4,9 %. Die Verteilung nach Geschlecht ist mit 60 männlichen Personen und 61 weiblichen Personen weitest gehend ausgeglichen. Bei der Verteilung, unter Berücksichtigung des

Familienstandes, zeigt sich folgendes Bild: 40,5 % der Befragten waren noch ledig, 43 % waren entweder verheiratet oder lebten in einer Lebensgemeinschaft und 16,5 % waren geschieden oder getrennt lebend.

Der Bildungsstatus spiegelt sich bei den freien Dienstnehmerin und Dienstnehmer dahingehend wieder, dass 46,3 % der Befragten mindestens über eine Matura verfügen und 24,4 % einen Universitätsabschluss vorweisen können. Das heißt, freie Dienstverträge sind hauptsächlich den höheren Bildungsschichten mit mehr als 70 % zuzuschreiben. Personen mit Pflichtschulabschluss und einer Lehre sind mit 14,6 % betroffen, 10,6 % können einen Fach-/Handels oder Mittelschulabschluss vorweisen. Mit 4,1 % sind die Absolventen einer Pflichtschule am geringsten betroffen. Überwiegend werden freie Dienstverträge in der Privatwirtschaft abgeschlossen.

9.1.3.2 Teilzeitbeschäftigung

Für die Analyse der Verteilung von Teilzeitbeschäftigten wurden in einem ersten Schritt drei verschiedene Varianten herangezogen. Teilzeitbeschäftigung bis 25 Stunden, bis 30 Stunden und bis unter 35 Stunden. Für diese Darstellung werden die Werte der 30 Stunden Teilzeit herangezogen.

Teilzeitarbeit ist eindeutig eine weibliche Arbeitsform. 85 % der Teilzeitbeschäftigten entfallen auf weibliche Arbeitnehmerinnen. Lediglich 15 % der Männer gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Am wenigsten betroffen von der Teilzeitarbeit ist die Altersgruppe bis 25 Jahre mit 12,9 %. In der Altersgruppe der 36- bis 45-jährigen geht mehr als jeder Dritte (35,9 %) einem Teilzeitjob nach. Die 26- bis 35-jährigen weisen einen Anteil von 27,1 % auf, und die Altersgruppe der über 46-jährigen machen ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten aus. 2/3 der Teilzeitbeschäftigten sind verheiratet oder leben in Lebensgemeinschaften. Jeder Fünfte ist noch unverheiratet. 94

Personen der 829 Teilzeitbeschäftigten sind geschieden oder getrennt lebend. Verwitwete Personen nehmen einen Anteil von 1,7 % ein. Der Bildungsstatus der Teilzeitbeschäftigten setzt sich wie folgt zusammen: 34,9 % haben als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Lehre, 24,8 % eine Matura, 16,9 % den Abschluss einer Fach-/Handels- oder Mittelschule, 13,5 % einen Pflichtschulabschluss und 9,9 % haben ein Studium abgeschlossen. 38,3 % der Deutschen Staatsbürger gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, gefolgt von den Polen mit 25,7 % und den Österreichern mit 18,6 %.

9.1.3.3 Geringfügige Beschäftigung

Wie bereits bei den einführenden Erklärungen zur geringfügigen Beschäftigung (Kapitel 4.5.4) festgestellt wurde, handelt es sich bei dieser Beschäftigungsart um eine typische weibliche Beschäftigungsform, wie auch bei dieser Auswertung sofort zu erkennen ist. Zirka Dreiviertel der geringfügig Beschäftigten sind weiblich, 25,8 % sind männliche Arbeitnehmer. Bei der Altersverteilung in vier Kategorien zeigt sich, dass von dieser Beschäftigungsform hauptsächlich die jüngeren Jahrgänge betroffen sind. Die bis 25-jährigen sind mit 31,6 % und die bis 35-jährigen sind mit 29,1 % vertreten, gemeinsam nehmen sie somit einen Anteil von über 60 % ein. Vom Bildungsstatus ausgehend zeigt sich, dass mit 37,3 % Maturanten von der geringfügigen Beschäftigung am häufigsten betroffen sind. Dies spiegelt wiederum die Altersverteilung wieder, da viele der Maturanten neben ihrem Studium einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. 28,4 % der geringfügig Beschäftigten haben als höchsten Bildungsabschluss eine Lehre vorzuweisen. Am geringsten betroffen von der geringfügigen Beschäftigung sind Personen mit einem Universitätsabschluss (5,9 %).

Mehr als die Hälfte (56,8 %) der geringfügig Beschäftigten sind verheiratet oder leben in Lebensgemeinschaften. 31,8 % sind noch unverheiratet. Deutsche Staatsbürger gehen in Österreich mit 18,3 % am häufigsten einer

geringfügigen Beschäftigung nach. Alle anderen Nationen inklusive Österreich bewegen sich zwischen 2,1 % und 6,4 %.

9.1.3.4 Arbeitskräfteüberlassung

74 Personen der Befragten gaben an, bei einer Leiharbeitsfirma zu arbeiten, davon waren 45 Personen männlich und 29 weiblich. Die Altersstruktur der Leiharbeitsbeschäftigten stellt sich folgend dar, dass grundsätzlich die Verteilung auf alle Altersgruppen gleichmäßig ist und sich zwischen 20 % und 30 % bewegt. Die Altersgruppe von ≥ 46 zeigt mit 29,7 % den größten Anteil bei den Leiharbeitsbeschäftigten. 20,3 % fallen in die Gruppe der 36- bis 45-jährigen, die 26- bis 35-jährigen schlagen mit 25,7 % zu Buche, und die bis 25-jährigen liegen mit 24,3 % knapp dahinter. Beim Familienstand liegen die verheirateten mit 47,3 % voran, gefolgt von den ledigen mit 43,2 %. Geschiedene Personen sind mit 8,1 % betroffen.

Beim Bildungsstatus ergibt sich ein sehr klares Bild: 51 Personen, das entspricht 68,9 %, der 74 Befragten, die angaben bei einer Leiharbeitsfirma zu arbeiten, hatten als höchsten Bildungsabschluss die Pflichtschule mit einer anschließenden Lehre abgeschlossen. 17,6 % hatten die Pflichtschule absolviert, 6,8 % eine Matura, 4,1 % einen Universitätsabschluss und lediglich 2,7 % hatten einen Fach-/Handels- oder Mittelschulabschluss. Die Leiharbeitsbeschäftigten waren mit 61,1 % hauptsächlich in der Industrie und im Gewerbe beschäftigt. Zu 96 % waren die Leiharbeitsbeschäftigten in privaten Betrieben beschäftigt.

9.1.3.5 Befristete Dienstverhältnisse

Bei den befristeten Dienstverhältnissen zeigt sich bei der Altersverteilung ein ähnliches Bild wie bei der geringfügigen Beschäftigung. Mit 69 % der befristeten Dienstverhältnisse, das sind noch um 9-% Punkte mehr als bei den geringfügig Beschäftigten, ist die Altersgruppe der bis 25-jährigen und 26- bis

35-jährigen am meisten betroffen. Die restlichen 30 % teilen sich sehr gleichmäßig auf die restlichen Altersgruppen auf. Im Gegensatz zu den geringfügig Beschäftigten, bei der die Frauen eindeutig die Oberhand haben, zeigt sich bei der Geschlechterverteilung bei den befristeten Dienstverhältnissen eine 50 : 50 Verteilung. Befristete Dienstverhältnisse werden mit 56,4 % hauptsächlich von ledigen Personen ausgeübt, gefolgt von den verheirateten mit 35,1 %. Das befristete Dienstverhältnis in Verbindung mit dem Bildungsstatus der Befragten zeigt eine relativ gleichmäßige Verteilung über alle Kategorien, die einzige Ausnahme bilden die Absolventen einer Fach-/Handels- oder Mittelschule, die mit nur 6,9% betroffen sind. Alle anderen Kategorien (Pflichtschule, Lehre, Matura, Universität) liegen zwischen 20,7 % und 25,6 %.

9.2 Berufsstatus und Zufriedenheit

Im ersten Auswertungsschritt zur Arbeitszufriedenheit von atypisch Beschäftigten werden der rekodierte Berufsstatus und die einzelnen Variablen zur Zufriedenheit mit dem Leben und der Arbeit mittels einer Kreuztabelle analysiert, um feststellen zu können, inwieweit ein signifikanter Zusammenhang zwischen den einzelnen Variablen besteht. Die ersten formulierten Hypothesen sollen jeweils den grundsätzlichen Zusammenhang zwischen den beiden Variablen feststellen. In der Variable Berufsstatus ist, wie bereits in Kapitel 8 beschrieben, die Kategorie der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer enthalten. Die Fallzahl der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beläuft sich im Datensample auf 122 Fälle. Aus erhebungstechnischen Gründen, auf die hier nicht weiter eingegangen werden soll, reduziert sich die Fallzahl bei der Abfrage der Zufriedenheitsvariablen leider auf eine Fallzahl von < 30 und ist daher für eine weitere detaillierte Auswertung nicht mehr brauchbar zu interpretieren. Die Kategorie wurde dennoch nicht aus dem Berufsstatus ausgeschieden, sondern mit ausgewertet aber nicht in die Interpretation miteinbezogen.

9.2.1 Zufriedenheit mit dem Leben

Die erste Hypothese, die formuliert wird, soll feststellen, ob zwischen dem Berufsstatus und der allgemeinen Zufriedenheit mit dem Leben ein Zusammenhang besteht.

H₁: Personen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen bewerten ihre *Zufriedenheit mit dem Leben* weniger positiv als Personen mit einem Normalarbeitsverhältnis.

H₀: Alle Berufsstatusgruppen bewerten ihre *Zufriedenheit mit dem Leben* gleich.

Wie bereits erwähnt, werden in diesem ersten Auswertungsschritt die Hypothesen mittels einer Kreuztabelle überprüft. Der berechnete Chi Quadrat Test nach Pearson ergibt einen Signifikanzwert von 0,000 und liefert somit ein hochsignifikantes Ergebnis.

Wie eingangs erwähnt, wird die persönliche Zufriedenheit mit dem eigenem Leben grundsätzlich immer sehr positiv bewertet. Auch bei dieser Umfrage geben 87,2 % der Befragten, an mit ihrem Leben sehr zufrieden oder zufrieden zu sein. Sehr zufrieden mit ihrem Leben sind die Teilzeitbeschäftigten mit 46,4 %, knapp gefolgt von den Normalarbeitsbeschäftigten mit 41,6 %, den geringfügig Beschäftigten mit 40,4 %, den Leiharbeitsbeschäftigten 33,9 % und den Personen mit einem befristeten Dienstverhältnis mit 32,5 %. In der Kategorie zufrieden mit dem Leben gibt es geringfügige Verschiebungen, aber alle Gruppen mit Ausnahme der Leiharbeitsbeschäftigten (26,8 %) befinden sich zwischen 47 % (Normalarbeitsbeschäftigten) und 40,4 % (befristete Dienstverhältnisse). Die Mittelkategorie wird von den Leiharbeitsbeschäftigten angeführt. Hier geben 30,4 % der Leiharbeitsbeschäftigten an, mit ihrem Leben relativ zufrieden zu sein. Gefolgt von den Personen mit befristeten Dienstverhältnissen mit 20,2 %.

Bei den Unzufriedenen führen auch die Leiharbeitsbeschäftigten mit 8,9 % vor den geringfügig Beschäftigten mit 3,8 % vor den befristeten Dienstverhältnis mit 3,4 %. Normalarbeitsbeschäftigte sind mit 1,3 % und Teilzeitbeschäftigte mit 1,5 % wenig mit ihrem Leben zufrieden. Die größte Anzahl der Personen die mit ihrem Leben gar nicht zufrieden sind, sind bei den befristeten Dienstverhältnissen zu finden mit 3,4 %. Die restlichen Gruppen liegen unter der 1 % Grenze.

9.2.2 Zufriedenheit mit dem Einkommen

Nachfolgende Hypothese soll den Zusammenhang zwischen der Einkommenszufriedenheit und dem Berufsstatus überprüfen. Dabei soll festgestellt werden, ob atypisch Beschäftigte mit ihrem Einkommen weniger zufrieden sind als Normalarbeitsbeschäftigte.

H₁₂: Atypisch beschäftigte Personen bewerten ihre *Zufriedenheit mit dem Einkommen* niedriger als Normalarbeitsbeschäftigte.

H₀₂: Alle Berufsstatusgruppen bewerten ihre *Zufriedenheit mit dem Einkommen* gleich.

Wiederum liefert der Chi Quadrat Test nach Pearson einen Signifikanzwert von 0,000 und weist auf eine hohe Signifikanz hin.

Jeder fünfte der Befragten aller Berufsgruppen ist mit seinem Einkommen sehr zufrieden. Die größte Zufriedenheit mit der persönlichen Einkommenssituation herrscht bei den Normalarbeitsbeschäftigten (22,2 %) vor den Teilzeitbeschäftigten (17,6 %) und den Personen mit einem befristeten Dienstverhältnis (14,4 %) vor. Etwas abgeschlagen sind bereits die geringfügig Beschäftigten mit 11,7 % und den Leiharbeitsbeschäftigten mit 10,5 %. Auch in der Kategorie der Zufriedenen liegen die Normalarbeitsbeschäftigten vor den Teilzeitbeschäftigten, den Leiharbeitsbeschäftigten, den geringfügig

Beschäftigten und den befristeten Dienstverhältnissen voran. Die Mittelkategorie der Zufriedenheit teilt sich auf die Gruppen zwischen 30,8 % Leiharbeitsbeschäftigte und 24,5 % Normalarbeitsbeschäftigte auf.

3,9 % der Befragten sind mit ihrem Einkommen sehr unzufrieden. Die größte Unzufriedenheit mit dem Einkommen herrscht bei den befristeten Dienstverhältnissen (12,9 %), Leiharbeitsbeschäftigten (12,3 %) und den geringfügig Beschäftigten (12,2 %) vor. Weiters sind 4,6 % der Teilzeitbeschäftigten und immerhin noch 2,6 % der Normalarbeitsbeschäftigten mit ihrem Einkommen gar nicht zufrieden. Bei denen, die mit ihrem Einkommen unzufrieden sind, zeigt sich ein ähnliches Bild. Auch hier liegen die befristeten Dienstverhältnisse (19,9 %) vor den geringfügig Beschäftigten (19,2 %) und den Leiharbeitsbeschäftigten.

Beim Einkommen zeigt sich zusammenfassend, dass die Normalarbeitsbeschäftigten mit ihrem Einkommen am zufriedensten sind, und die Unzufriedenheit am geringsten im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen ist, dicht gefolgt von den Teilzeitbeschäftigten. Am wenigsten zufrieden mit ihrem monatlichen Einkommen sind die befristet Beschäftigten (30,8 % relativ zufrieden, 19,9 % nicht zufrieden, 12,9 % gar nicht zufrieden).

9.2.3 Zufriedenheit mit Rechten als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

Die nächste Hypothese untersucht den Zusammenhang von Berufsstatus und Zufriedenheit mit den Rechten als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Dabei soll untersucht werden, ob atypisch Beschäftigte eine geringere Zufriedenheit mit ihren Rechten haben als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen.

H1₃: Atypisch beschäftigte Personen weisen eine geringere *Zufriedenheit mit den Rechten als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer* auf als Normalarbeitsbeschäftigte.

H0₃: Alle Berufsstatusgruppen bewerten ihre *Zufriedenheit mit den Rechten als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer* gleich.

Auch bei dieser statistischen Auswertung mittels Kreuztabelle ergibt sich ein hochsignifikanter Chi Quadrat Wert von 0,000.

Über 70 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit ihren Rechten sehr zufrieden (23,7 %) bzw. zufrieden (47,6 %). Die größte Zufriedenheit herrscht hierbei bei den Teilzeitbeschäftigten (26,4 %) vor den Normalarbeitsbeschäftigten (23,9 %), geringfügig Beschäftigten (19,3 %), befristete Dienstverhältnis (18,2 %) und den Leiharbeitsbeschäftigten (14,5 %). Zufrieden mit ihren Rechten sind 48,3 % der Normalarbeitsbeschäftigten, 48,1 % der Teilzeitbeschäftigten, 46 % der geringfügig Beschäftigten, 40,6 % in befristeten Dienstverhältnis und mit 32,7 % wieder am Ende des Feldes die Leiharbeitsbeschäftigten. Relativ zufrieden mit den Rechten sind 29,1 % der Leiharbeitsbeschäftigten vor den befristet Beschäftigten 28,6 %, geringfügig Beschäftigten 26,2 %, Normalarbeitsbeschäftigte 21,8 % und mit 20,5 % die Teilzeitbeschäftigten.

6,5 % aller AN sind mit ihren Rechten als AN unzufrieden oder gar nicht zufrieden. Die Leiharbeitsbeschäftigten stellen die größte Gruppe der Nicht-Zufriedenen mit 21,8 % vor den Personen mit einem befristeten Dienstverhältnis mit 8,3 %, geringfügig Beschäftigte mit 5,4 %, Normalarbeitsbeschäftigte 4,6 % und den Teilzeitbeschäftigten, dar. Die größte Unzufriedenheit mit den Rechten als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer herrscht bei den befristeten Dienstverhältnissen mit 4,2 % vor den geringfügig Beschäftigten mit 3,0 %, Leiharbeitsbeschäftigte 1,8 %, Normalarbeitsbeschäftigte 1,5 % und den Teilzeitbeschäftigten mit 1,1 %.

Personen mit befristeten Dienstverhältnis bilden bei der Zufriedenheit mit den Rechten gemeinsam mit den Leiharbeitsbeschäftigten in allen Kategorien das Schlusslicht. Sie weisen jeweils die geringsten bzw. höchsten Werte bei der

Zufriedenheit und Unzufriedenheit aus. Die geringfügig Beschäftigten befinden sich in allen Kategorien im Mittelfeld der Zufriedenheit. Die größte Zufriedenheit bzw. die geringste Unzufriedenheit findet man bei den Teilzeitbeschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten vor.

9.2.4 Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

Diese statistische Auswertung hat zum Ziel die unterschiedliche Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer zwischen den Berufsstatusgruppen festzustellen. Treten zwischen der Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und dem Umstand einem bestimmten Beschäftigungsstatus anzugehören Unterschiede auf?

H1₄: Es gibt einen Unterschied in der Bewertung der *Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer* zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten.

H0₄: Es gibt keinen Unterschied in der Bewertung der *Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer* zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten.

Pearson Chi Quadrat Wert zeigt auch hier eine beachtliche Signifikanz von 0,000.

Wie bereits bei den anderen Aspekten ist ein großer Teil (73,3 %) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der sozialen Position sehr zufrieden bis zufrieden. Die größte Zufriedenheit besteht bei den Teilzeitbeschäftigten (26,1 %) vor den Normalarbeitsbeschäftigten (25,8 %), den geringfügig Beschäftigten (20,9 %), den befristeten Dienstverhältnis (19,3 %) und wieder am Ende die Leiharbeitsbeschäftigten mit nur 16,1 %. Der größte Anteil der Leiharbeitsbeschäftigten (32,1 %) ist mit der sozialen Position nur relativ zufrieden. 30,2 % sind es bei den befristeten Dienstverhältnissen, 30,1 % bei den geringfügig Beschäftigten, 20,4 % bei den Teilzeitbeschäftigten und 20 %

bei den Normalarbeitsbeschäftigten. Auch die Kategorien der Unzufriedenen (14,3 %) und der gar nicht Zufriedenen (7,1 %) werden von den Leiharbeitsbeschäftigten angeführt, jeweils gefolgt von den befristeten Dienstverhältnis mit 7,8 % und 4,7 % und den geringfügig Beschäftigten mit 2,9 % in beiden Kategorien. 1,3 % der Normalarbeitsbeschäftigten und 1 % der Teilzeitbeschäftigten sind mit ihrer sozialen Position gar nicht zufrieden.

Auch bei der sozialen Position ergibt sich ein eindeutiges Gesamtbild. Die Leiharbeitsbeschäftigten und die befristeten DN weisen wiederum die geringsten Zufriedenheitswert aus. Die geringfügig Beschäftigten zeigen eine durchschnittliche Zufriedenheit mit ihrer sozialen Position an, Teilzeitbeschäftigte sind mit ihrer sozialen Position im Vergleich zu allen anderen Gruppen vor den Normalarbeitsbeschäftigten am zufriedensten.

9.2.5 Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit

Als nächste Frage soll untersucht werden, inwieweit ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit und dem Berufsstatus besteht. Die in diesem Zusammenhang zu überprüfende Hypothese geht davon aus, dass atypisch Beschäftigte diese Frage negativer beantworten.

H₁₅: Personen die atypisch beschäftigt sind, bewerten ihre *Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit* schlechter als Normalarbeitsbeschäftigte.

H₀₅: Alle Beschäftigungsstatus bewerten die *Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit* gleich.

Die deskriptive Analyse, die auch hier mit einer Kreuztabelle durchgeführt worden ist, liefert einen Chi Quadrat Wert von 0,000 und liegt wiederum im 5-%igen Signifikanzbereich.

Wie bereits in den vorangegangenen Kategorien überwiegt auch bei dieser Frage die Zufriedenheit über alle Berufsgruppen mit 83,1 %. Die größte Zufriedenheit liegt wieder bei den Teilzeitbeschäftigten mit 43,9 % vor den Normalarbeitsbeschäftigten mit 43,1 % und den Leiharbeitsbeschäftigten mit beachtlichen 41,2 %, vor den geringfügig Beschäftigten mit 36,4 % und den befristet Beschäftigten mit 32,1 %.

Es ergibt sich für die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit für alle Berufsgruppen folgendes Gesamtbild: Schlusslicht sind einmal mehr die Leiharbeitsbeschäftigten; 3,9 % sind gar nicht zufrieden, 13,7 % sind unzufrieden und 25,5 % sind relativ zufrieden. Lediglich 15,7 % sind zufrieden, 41,2 % sind sehr zufrieden. Dennoch befindet man sich mit diesen Werten nur im Mittelfeld der verschiedenen Berufsgruppen. Ein ähnliches Ergebnis lässt sich für die befristet Beschäftigten ablesen. Im Vergleich sind nur 32,1 % mit ihrer Situation sehr zufrieden, das ist der geringste Wert der Berufsgruppen, aber immerhin 41,7 % sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden. Bei den geringfügig Beschäftigten zeigt sich ein sehr uneinheitliches Bild das keine eindeutige Tendenz erkennen lässt.

Die größte Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit liegt bei den Teilzeitbeschäftigten mit 43,9 % vor, knapp gefolgt von den Normalarbeitsbeschäftigten mit 43,1 %. Die Unzufriedenheit ist bei diesen beiden Gruppen mit jeweils ca. 3,5 % vergleichsweise gering zu den Leiharbeitsbeschäftigten, die bei fast 18 % liegen.

9.2.6 Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung

Die folgende Hypothese beschäftigt sich mit dem Zusammenhang von Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung und der Einschätzung wie zufrieden die Personen der einzelnen Berufsstatusgruppen sind. Es wird auch hier wiederum davon ausgegangen, dass atypisch Beschäftigte diese Frage weniger positiv beantworten als Normalarbeitsbeschäftigte.

H1₆: Personen, die atypisch beschäftigt sind, bewerten ihre *Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung* negativer als Normalarbeitsbeschäftigte.

H0₆: Alle Beschäftigungsstatusgruppen bewerten die *Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung* gleich.

Die Hypothesenprüfung erfolgt wiederum mit einer Kreuztabelle. Der durchgeführte Chi Quadrat Test ergibt einen hoch signifikanten Wert von 0,000.

Höchste Zufriedenheitswerte treten bei den Teilzeitbeschäftigten mit 83,1 % (46,6 % sehr zufrieden, 36,5 % zufrieden) auf. Sehr zufrieden (46,7 %) mit ihrer Arbeitszeitregelung sind die geringfügig Beschäftigten, wobei die Werte in den anderen 4 Kategorien maximal im Mittelfeld der Berufsgruppen liegen oder gar am Ende. Die Normalarbeitsbeschäftigten zeigen eine Zufriedenheit von 79,3 % (39,3 % sehr zufrieden, 40 % zufrieden).

Insgesamt lässt sich bei der Arbeitszeitregelung folgendes Muster erkennen: 34,0 % der Leiharbeitsbeschäftigten sind sehr zufrieden, 28 % zufrieden; somit zeigen sich für diese Gruppe wiederum die geringsten Werte im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen. Denn auch bei der Unzufriedenheit sind sie mit 12,0 % vor den befristeten Dienstverhältnis mit 11,9 % das Schlusslicht. Im Vergleich zu den Normalarbeitsbeschäftigten sind 5,1 %, bei den Teilzeitbeschäftigten 4,4 % und den geringfügig Beschäftigten 5,5 % unzufrieden mit ihrer Arbeitszeitregelung. Das entspricht etwa der Hälfte jener Werte, die Leiharbeitsbeschäftigte und befristete Dienstverhältnis aufweisen.

9.2.7 Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen

Anhand folgender Hypothese wird die Annahme geprüft, ob die Gruppe der atypischen Beschäftigten mit den betrieblichen Sozialleistungen weniger zufrieden sind.

H1₇: Atypisch beschäftigte Personen weisen eine geringere *Zufriedenheit bei den betrieblichen Sozialleistungen auf als* Normalarbeitsbeschäftigte.

H0₇: Alle Berufsstatusgruppen bewerten ihre *Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen* gleich.

Der berechnete Chi Quadrat Wert nach Pearson erbrachte wie auch schon bei den vorherigen Analysen ein signifikantes Ergebnis, das erneut einen Wert von 0,000 lieferte.

Die höchste Zufriedenheit findet sich wieder bei den Normalarbeitsbeschäftigten (70,2 %) und den Teilzeitbeschäftigten (68,3 %) vor den geringfügig Beschäftigten (60,0 %), den befristeten Dienstverhältnis (54,1 %) und den Leiharbeitsbeschäftigten (53,5 %). Die Unzufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen ist in allen Berufsgruppen relativ hoch. Die geringfügig Beschäftigten nehmen bereits bei der Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen nur das Mittelfeld ein, bei der Unzufriedenheit erzielt diese Gruppe mit 16,7 % den Spitzenwert. Die Unzufriedenheit der Personen mit befristeten Dienstverhältnis liegt bei 15,1 %, Teilzeitbeschäftigte 13,5 %, Leiharbeitsbeschäftigte 11,6 % und am geringsten ist die Unzufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen bei den Normalarbeitsbeschäftigten.

9.2.8 Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Die achte zu bearbeitende Hypothese soll feststellen, ob hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungschancen Unterschiede in der Bewertung zwischen den Berufsstatusgruppen bestehen.

H1₈: Es gibt einen Unterschied in der Bewertung der *Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten* zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten.

H0₈: Es gibt keinen Unterschied in der Bewertung der *Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten* zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten.

Auch bei dieser statistischen Auswertung mittels Kreuztabelle ergibt sich ein hochsignifikanter Chi Quadrat Wert von 0,000.

Jeder Fünfte ist mit seinen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in seinem Betrieb sehr zufrieden, zirka 30 % sind mit ihren Möglichkeiten zufrieden. Höchste Werte erreichen bei dieser Frage die Normalarbeitsbeschäftigten mit 27,5 % bzw. 33,4 %. Auch ist bei dieser Gruppe die Unzufriedenheit mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten am wenigsten ausgeprägt. Teilzeitbeschäftigte erreichen gute Werte (24,7 % sehr zufrieden, 26,8 % zufrieden) zur Zufriedenheit mit ihren Möglichkeiten, allerdings die Unzufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten ist mit 25,4 % sehr hoch, das ist immerhin jeder vierte Beschäftigte, der mit dieser Situation unzufrieden ist.

Die Leiharbeitsbeschäftigten weisen in allen fünf Kategorien eine relativ gleiche Verteilung (zw. 15,6 % und 22,2 %) auf. 20 % der Leiharbeitsbeschäftigten sind mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sehr zufrieden, 22,2 % zufrieden. 20 % sind unzufrieden und 15,6 % sind gar nicht zufrieden. Bei den befristeten

Dienstverhältnis sind nur 18,4 % mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sehr zufrieden. Das ist der geringste Wert aller Berufsgruppen. Aber auch die Unzufriedenheit ist bei den befristeten Dienstverhältnissen mit 31,7 % (gar nicht zufrieden 15,2 %, unzufrieden 16,5 %) sehr hoch. Nur noch bei den geringfügig Beschäftigten ist dieser Wert mit 32,8 % (gar nicht zufrieden 16,4 % unzufrieden 16,4 %) der Befragten noch höher.

9.2.9 Zufriedenheit mit Weiterbildungsmöglichkeiten

Im folgenden Auswertungsschritt wird die Frage bearbeitet, ob es in Hinblick auf die Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten Unterschiede gibt. Dabei soll ermittelt werden, ob atypisch Beschäftigte die Fragen nach der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten negativer beantworten.

H1_g: Atypisch beschäftigte Personen weisen eine geringere *Zufriedenheit mit der Weiterbildung* auf als Normalarbeitsbeschäftigte.

H0_g: Alle Berufsstatusgruppen bewerten ihre *Zufriedenheit mit der Weiterbildung* gleich.

Der Chi Quadrat Wert liegt bei 0,000 und ist somit hoch signifikant.

Annähernd 2/3 der Befragten sind mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten sehr zufrieden oder zumindest zufrieden. Jeder Fünfte ist zum Thema der Weiterbildung neutral eingestellt und zirka 16 % gaben an, gar nicht zufrieden zu sein oder nicht zufrieden zu sein. Die höchste Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten ist eindeutig bei den Normalarbeitsbeschäftigten gegeben. 65,2 % sind sehr zufrieden oder zufrieden. Eine neutrale Angabe zu dieser Frage machen 21,3 %, und immerhin 13,6 % sind mit den Weiterbildungsmöglichkeiten unzufrieden. Dies ist aber im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen die geringste Unzufriedenheit. Teilzeitbeschäftigte

zeigen auch noch sehr gute Zufriedenheitswerte bezüglich der Weiterbildung mit 60,9 %. Ähnlich wie bei den Normalarbeitsbeschäftigten stehen 20,7 % der Weiterbildung neutral gegenüber. 18,4 % sind mit den Weiterbildungsmöglichkeiten, die von der Firma angeboten werden, nicht zufrieden.

Bei den geringfügig Beschäftigten herrscht eine große Unzufriedenheit. 30,7 % sind mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten überhaupt nicht zufrieden. In den Kategorien sehr zufrieden (23,1 %) und zufrieden (24,9 %) liegen sie im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen an letzter Stelle bei dieser Bewertung. Eine noch größere Unzufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten besteht bei den Leiharbeitsbeschäftigten. 40 % der befragten Leiharbeitsbeschäftigten sind gar nicht oder nicht zufrieden. Bescheidene 15,6 % sind mit den Weiterbildungsmöglichkeiten sehr zufrieden. Bei den befristeten Dienstverhältnis liegt nach den Normalarbeitsbeschäftigten mit 30,2 % die größte Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten vor.

9.2.10 Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten

Im nächsten Auswertungsschritt wird die Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten einer genaueren Betrachtung unterzogen. Die Hypothese zum Führungsstil soll feststellen, inwiefern ein Zusammenhang zwischen dem Führungsstil durch die Vorgesetzten und dem Berufsstatus besteht.

H₁₀: Personen, die atypisch beschäftigt sind, bewerten ihre *Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten* weniger positiv als Normalarbeitsbeschäftigte.

H₀₁₀: Alle Beschäftigungsgruppen bewerten die *Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten* gleich.

Die Chi Quadrat Auswertung weist auch hier einen Signifikanzwert von 0,000 auf.

Über alle Berufsgruppen gesehen liegt die Zufriedenheit mit dem Führungsstil der Vorgesetzten bei nahezu 73 %. Die Unzufriedenheit weist einen Anteil von fast 11 % aus. Ein klares Ergebnis im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen liefern wieder die Leiharbeitsbeschäftigten. Bei dieser Gruppe liegt wiederum die geringste Zufriedenheit (55,1 %) und die größte Unzufriedenheit (22,4 %) vor. Alle anderen Gruppen zeigen ein relativ uneinheitliches Bild und lassen kein klares Muster einer Ordnung erkennen.

Die größte Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten gibt es bei den geringfügig Beschäftigten mit 44,2%, den Teilzeitbeschäftigten mit 41,6 %, den Normalarbeitsbeschäftigten mit 35,8 % vor den befristeten Dienstverhältnis mit 29,2 % und wie bereits erwähnt, bei den Leiharbeitsbeschäftigten mit 24,5 %. Die geringste Unzufriedenheit geben die Normalarbeitsbeschäftigten mit 3,6 % an, vor den befristeten Dienstverhältnis mit 5,4 %, Teilzeitbeschäftigte 5,6 %, geringfügig Beschäftigte 6,6 % und den Leiharbeitsbeschäftigten mit 12,2 %.

9.2.11 Zufriedenheit mit den Beziehungen zu den Kollegen

Nachfolgende Hypothese soll den Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit den Beziehungen zu den Kollegen und dem Berufsstatus überprüfen. Dabei soll festgestellt werden, ob atypisch Beschäftigte mit der Beziehung zu ihren Kollegen weniger zufrieden sind als Normalarbeitsbeschäftigte.

H₁₁: Atypisch beschäftigte Personen bewerten ihre *Zufriedenheit mit der Beziehung zu ihren Kollegen* niedriger als Normalarbeitsbeschäftigte.

H₀₁₁: Alle Berufsstatusgruppen bewerten ihre *Zufriedenheit mit der Beziehung zu ihren Kollegen* gleich.

Bei dieser Auswertung liefert der Chi Quadrat Test nach Pearson einen Signifikanzwert von 0,001 und weist auch hier auf eine hohe Signifikanz hin.

Die Zufriedenheit mit den Kollegen ist in allen Berufsgruppen sehr hoch angesiedelt und liegt für alle Gruppen bei nahezu 90 % Zufriedenheit. Die Unzufriedenheit liegt bei nur 2 % für alle Berufsgruppen. Sehr zufrieden mit ihren Kollegen sind die Teilzeitbeschäftigten mit 59,1 % vor den Leiharbeitsbeschäftigten mit 58 %, die erstmals eine der vorderen Positionen einnehmen können. 55,5 % der Normalarbeitsbeschäftigten, 53,2 % der geringfügig Beschäftigten und 49,4 % der Personen mit einem befristeten Dienstverhältnis sind sehr zufrieden mit ihren Kollegen.

Bei der Unzufriedenheit bewegen sich die Werte zwischen 2,0 % (Leiharbeitsbeschäftigte) und 0,4 % (Normalarbeitsbeschäftigte). Personen mit einem befristeten Dienstverhältnis sind im Gesamten am wenigsten zufrieden mit ihren Kollegen. Die Unzufriedenheit liegt bei 4,4 % (gar nicht zufrieden 1,9 %, nicht zufrieden 2,5%).

9.2.12 Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens

Die Hypothese zwölf soll den Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens und dem Berufsstatus überprüfen. Wie bei den bereits vorangegangenen Hypothesen soll die Auswirkung des Berufsstatus auf die Zufriedenheit überprüft werden.

H₁₂: Es existiert ein Unterschied in der Bewertung der *Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens* zwischen atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Normalarbeitsbeschäftigten.

H0₁₂: Es existiert kein Unterschied in der Bewertung der *Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens* zwischen atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Normalarbeitsbeschäftigten.

Pearson Chi Quadrat Wert zeigt auch bei dieser Auswertung eine Signifikanz von 0,000 an.

Die Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens liegt bei 80 %. Die Unzufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens bei 3,3 % für alle Berufsgruppen. Auch bei dieser Frage weisen die Leiharbeitsbeschäftigten eine hohe Zufriedenheit auf. 44,4 % der Leiharbeitsbeschäftigten sind sehr zufrieden mit dem Ansehen ihres Unternehmens, 46,3 % sind es bei den Teilzeitbeschäftigten, 41,5 % bei den geringfügig Beschäftigten, 40,7 % bei den Normalarbeitsbeschäftigten und mit etwas Abstand, die befristeten Dienstverhältnis mit 33,7 %.

Teilzeitbeschäftigte sind mit 84,6 % am zufriedensten mit dem Ansehen ihres Unternehmens, vor den Normalarbeitsbeschäftigten mit 81,6 %, geringfügig Beschäftigte 81,4 %, Leiharbeitsbeschäftigte 73,3 % und den befristeten Dienstverhältnis mit 70,4 %. Befristete Dienstverhältnis sind mit 6,5 % am unzufriedensten. Auch im neutralen Bereich nehmen sie den Spitzenwert von 23,1 % ein. Am wenigsten unzufrieden mit dem Ansehen ihres Unternehmens sind die geringfügig Beschäftigten mit 2 %, Teilzeitbeschäftigte 2,2 %, Normalarbeitsbeschäftigte 3,3 % und die Leiharbeitsbeschäftigten mit 4,4 %.

9.2.13 Zufriedenheit mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Anhand folgender Hypothese wird die Annahme geprüft, ob die Gruppe der atypisch Beschäftigten mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer weniger zufrieden sind.

H1₁₃: Atypisch beschäftigte Personen weisen eine geringere *Zufriedenheit bei den Mitbestimmungsmöglichkeiten als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer* auf, als Normalarbeitsbeschäftigte.

H0₁₃: Alle Berufsstatusgruppen bewerten ihre *Zufriedenheit bei den Mitbestimmungsmöglichkeiten als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer* gleich.

Auch bei dieser statistischen Auswertung mittels Kreuztabelle ergibt sich ein hochsignifikanter Chi Quadrat Wert von 0,000.

Bei den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt die Zufriedenheit bei 60,8 %. Die Unzufriedenheit liegt bei beachtlichen 14,6 %. Am zufriedensten mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten sind die geringfügig Beschäftigten 29,9 % vor den Teilzeitbeschäftigten 28,7 % und den Normalarbeitsbeschäftigten 25,2 %. Sehr zufrieden mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten sind nur 20,4 % der Leiharbeitsbeschäftigten und 17,7 % der Personen mit befristeten Dienstverhältnis. Diese beiden Berufsgruppen nehmen auch in allen anderen Kategorien wieder die Schlusspositionen ein. Die Unzufriedenheit bei den Mitbestimmungsmöglichkeiten ist dabei bei den Leiharbeitsbeschäftigten mit 32,7 % und bei den befristeten Dienstverhältnis mit 23,1 % sehr hoch. Bei den Normalarbeitsbeschäftigten liegt die Unzufriedenheit bei 13,4 %, bei den geringfügig Beschäftigten 17,4 % und bei den Teilzeitbeschäftigten sind es 16,4 % der Befragten, die mit der Situation unzufrieden sind.

9.2.14 *Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, über Arbeitsabläufe selbst zu bestimmen*

Die letzte Hypothese bei der ersten Überblicksauswertung soll die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, über Arbeitsabläufe selbst bestimmen zu können, erforschen. Wiederum soll der Frage nachgegangen werden,

inwieweit atypisch Beschäftigte weniger zufrieden sind mit ihrer Situation als Normalarbeitsbeschäftigte.

H1₁₄: Atypisch beschäftigte Personen weisen eine geringere *Zufriedenheit bei den Möglichkeiten über Arbeitsabläufe selbst bestimmen* zu können auf, als Normalarbeitsbeschäftigte.

H0₁₄: Alle Berufsstatusgruppen bewerten ihre *Zufriedenheit bei den Möglichkeiten, über Arbeitsabläufe selbst bestimmen* zu können, gleich.

Der Chi Quadrat Wert liegt bei 0,000 und ist somit hoch signifikant.

Bei der Möglichkeit die Arbeitsabläufe mitgestalten zu können, sind die Teilzeitbeschäftigten mit einem Anteil von 37,6 % sehr zufrieden, bei den geringfügig Beschäftigten sind es 36,8 %, Normalarbeitsbeschäftigte 31,3 %, befristete Dienstverhältnis 26,8 % und die Leiharbeitsbeschäftigten mit 22,0 %.

Leiharbeitsbeschäftigte und Personen mit befristeten Dienstverhältnis weisen die geringste Zufriedenheit bei der Mitbestimmung der Arbeitsabläufe auf. Außerdem herrscht in diesen beiden Gruppen auch die größte Unzufriedenheit vor. Leiharbeitsbeschäftigte zeigen mit Abstand den größten Wert bei der Unzufriedenheit mit 38 % (24 % gar nicht zufrieden, 14 % nicht zufrieden). Befristete Dienstverhältnis weisen eine Unzufriedenheit von noch beachtlichen 16,4 % (gar nicht zufrieden 7,3 %, nicht zufrieden 9,1 %) aus. Der Anteil der Normalarbeitsbeschäftigten die unzufrieden sind, beträgt 9,6 %, bei den geringfügig Beschäftigte sind es 8,8 % und bei den Teilzeitbeschäftigten sind es 7,4 %.

Die Teilzeitbeschäftigten zeigen im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen die größte Zufriedenheit und sind am wenigsten unzufrieden mit der Möglichkeit, über die Arbeitsabläufe selbst zu bestimmen. Auch im neutralen Bereich zeigen sie den kleinsten Wert mit 18,1 %.

9.2.15 Zwischenergebnis

Die größte Zufriedenheit bei allen abgefragten Variablen besteht bei den Normalarbeitsbeschäftigten und bei den Teilzeitbeschäftigten. In der Kategorie „sehr zufrieden“ sind die Werte der Teilzeitbeschäftigten zum Großteil höher als die der Normalarbeitsbeschäftigten. Personen die sich in einem Leiharbeitsverhältnis oder in einem befristeten Dienstverhältnis befinden, weisen bei allen abgefragten Variablen eine deutlich geringere Zufriedenheit auf als Teilzeitbeschäftigte oder Normalarbeitsbeschäftigte. Die geringfügig Beschäftigten bilden eine Mittelkategorie mit ihren Zufriedenheitswerten zwischen diesen beiden Gruppen.

Tabelle 2: Sehr zufrieden (in Prozent)

	NAV	Teilzeit	geringfügige Beschäftig.	Leiharbeit	freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverh.
Leben insgesamt	41,6	46,4	40,4	33,9	20,0	32,5
Einkommen	22,2	17,6	11,7	10,5	20,0	14,4
Rechte als AN	23,9	26,4	19,3	14,5	33,3	18,2
soziale Position als AN	25,8	26,1	20,9	16,1	37,5	19,3
berufliche Tätigkeit	43,1	43,9	36,4	41,2	23,1	32,1
Arbeitszeitregelung	39,3	46,6	46,7	34,0	23,1	41,4
betriebliche Sozialleistungen	31,1	32,8	27,8	25,6	16,7	25,2
Augstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	27,5	24,7	20,6	20,0	23,1	18,4
Weiterbildungsmöglichkeiten	30,9	28,9	23,1	15,6	14,3	30,2
Führungsstil durch Vorgesetzten	35,8	41,6	44,2	24,5	53,8	29,2
Beziehungen zu Kollegen	55,5	59,1	53,2	58,0	69,2	49,4
Ansehen Unternehmen	40,7	46,3	41,5	44,4	46,2	33,7
Mitbestimmungsmöglichkeiten der AN	25,2	28,7	29,9	20,4	16,7	17,7
Arbeitsabläufe selbst bestimmen	31,3	37,6	36,8	22,0	46,2	26,8

In der Kategorie „gar nicht zufrieden“ zeigt sich ein spiegelverkehrtes Ergebnis. Der größte Anteil an Unzufriedenheit ist bei den Leiharbeitsbeschäftigten und bei den befristeten Dienstverhältnissen zu finden.

Tabelle 3: Gar nicht zufrieden (in Prozent)

	NAV	Teilzeit	geringfügige Beschäftig.	Leiharbeit	freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverh.
Leben insgesamt	0,5	0,3	0,9	0,0	0,0	3,4
Einkommen	2,6	4,6	12,2	12,3	6,7	12,9
Rechte als AN	1,5	1,1	3,0	1,8	0,0	4,2
soziale Position als AN	1,3	1,0	2,9	7,1	0,0	4,7
berufliche Tätigkeit	0,8	0,7	1,5	3,9	15,4	1,2
Arbeitszeitregelung	1,1	1,3	0,5	2,0	0,0	3,6
betriebliche Sozialleistungen	3,3	5,8	6,7	2,3	33,3	8,8
Augstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	5,3	11,3	16,4	15,6	23,1	15,2
Weiterbildungsmöglichkeiten	4,7	9,6	16,2	17,8	21,4	14,2
Führungsstil durch Vorgesetzten	3,6	5,6	6,6	12,2	0,0	5,4
Beziehungen zu Kollegen	0,4	1,2	1,6	2,0	0,0	1,9
Ansehen Unternehmen	0,6	0,7	1,0	0,0	15,4	1,8
Mitbestimmungsmöglichkeiten der AN	4,5	6,0	8,2	18,4	8,3	9,1
Arbeitsabläufe selbst bestimmen	2,7	3,0	4,1	24,0	0,0	7,3

9.3 Faktorenanalyse und Indexbildung

Der erste Teil der Auswertungen ist ganz im Zeichen der Einzelauswertungen der verschiedenen Zufriedenheitsvariablen gestanden, um einen ersten Überblick zum Berufsstatus zu bekommen. Da für die weiteren Berechnungen der Umfang der Variablen zu groß erscheint, sollen in weiterer Folge die verschiedenen Zufriedenheitsvariablen zu einer oder mehreren Variablen zusammengefasst werden. Dafür ist eine Faktorenanalyse notwendig.

9.3.1 Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse ist ein strukturentdeckendes Verfahren zur Datenreduktion, das heißt, es wird von einer größeren Anzahl von Variablen, die einen bestimmten Sachverhalt erheben, auf eine kleinere Anzahl von Variablen unabhängiger Einflussgrößen auf die berechnete Anzahl von Faktoren reduziert (Bühl, 509). Variablen die stark korrelieren, werden zu einem Faktor zusammengefasst. Ziel dabei ist es, Faktoren zu ermitteln, welche die beobachteten Zusammenhänge zwischen den Variablen möglichst vollständig ermitteln.

Für die Faktorenanalyse wurden die in Kapitel 8 beschriebenen Variablen herangezogen und mittels Hauptkomponentenanalyse mit der Rotationsmethode Varimax berechnet, das heißt, die Anzahl der zu verwendenden Faktoren richtet sich nach der Anzahl der Eigenwert die größer als 1 sind.

Die Faktorenanalyse berechnet zwei Eigenwerte, die größer als 1 sind. Es ergeben sich somit für die 14 Variablen, die verwendeten wurden, 2 Faktoren. Der erste Faktor erklärt dabei 34,90 % der Varianz und der zweite Faktor 22,52 % der Gesamtvarianz. Nachstehende Tabelle zeigt, dass für die 14 Variablen, die für die Analyse herangezogen worden sind, eine 2 faktorielle Lösung vorgeschlagen wird. Die beiden Faktoren, die sich ergeben, grenzen

sich sehr schön und eindeutig voneinander ab. Die ersten vier Variablen bilden den Faktor 2 und die restlichen 10 bilden den Faktor 1. Der erste Faktor beschreibt somit den allgemeinen Teil der Arbeitszufriedenheit, außerdem ist auch die Variable zur Lebenszufriedenheit enthalten. Der zweite Faktor beschreibt die Arbeitszufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit selbst.

Tabelle 4: Rotierte Komponentenmatrix

	Komponente	
	1	2
m. Ihrem Leben insgesamt	,186	,646
m. Ihrem Einkommen	,216	,796
m. Rechten als Arbeitnehmer	,295	,806
m. sozialen Position als Arbeitnehmer	,231	,810
m. ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	,664	,349
m. der Arbeitszeitregelung	,624	,274
m. den betrieblichen Sozialleistungen	,630	,380
m. den Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten	,686	,365
m. den Weiterbildungsmöglichkeiten	,679	,337
m. dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	,748	,172
m. den Beziehungen zu den Kollegen	,643	,022
m. dem Ansehen des Unternehmens	,692	,162
m. den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer	,747	,280
m. den Möglichkeiten, über Arbeitsabläufe selbst zu bestimmen	,705	,270

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 3 Iterationen konvergiert.

Diese Faktorenanalyse war für den nächsten Auswertungsschritt, der Bildung einer Gesamtvariable Arbeitszufriedenheit notwendig, um sicher gehen zu können, dass die verschiedenen Variablen tatsächlich auch die gleiche Dimension messen.

9.3.2 Indexbildung

Aufgrund der Faktorenanalyse ergeben sich zwei verschiedene Faktoren, die zur Indexbildung der Arbeitszufriedenheit herangezogen werden sollen. Der Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit setzt sich aus folgenden Variablen zusammen: Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt, der Arbeitszeitregelung, den betrieblichen Sozialleistungen, den Aufstiegs-

und Entwicklungsmöglichkeiten, den Weiterbildungsmöglichkeiten, dem Führungsstil durch die Vorgesetzten, den Beziehungen zu den Kollegen, dem Ansehen des Unternehmens, den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer, den Möglichkeiten, über Arbeitsabläufe selbst zu bestimmen. Im ersten Schritt wird durch eine einfache Addition der 10 ausgewählten Variablen ein Rohindex gebildet, der dann noch durch 10 geteilt wird.

Wie sich aus dieser Häufigkeitsverteilung (sh. Anhang 14.3.2) leicht ablesen lässt, ist diese Variable mit 40 Kategorien nicht besonders praktikabel für eine weitere Verwendung. Diese 40 Kategorien werden für den endgültigen Index wieder auf die ursprünglichen 5 verwendeten Kategorien, wie bei den Zufriedenheitsvariablen reduziert. Die Rohvariable Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit wird wie folgend umcodiert:

Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit

1,00 bis 1,50	1	sehr zufrieden
1,51 bis 2,40	2	zufrieden
2,41 bis 3,30	3	weder noch
3,31 bis 4,00	4	unzufrieden
4,01 bis 5,00	5	gar nicht zufrieden

Die Häufigkeitsauszählung der neu erstellten Variable zeigt nach der Umcodierung folgendes Bild:

Tabelle 5: Index I: Zufriedenheit berufliche Tätigkeit

	Häufigkeit	Gültige %
sehr zufrieden	973	24,0
zufrieden	1.995	49,3
weder noch	875	21,6
unzufrieden	178	4,4
gar nicht zufrieden	28	0,7
Gesamt	4.049	100,0

Diese Häufigkeitsverteilung veranschaulicht nun übersichtlich die Verteilung der einzelnen Kategorien der Variable und kann somit bei den weiteren Auswertungen besser und leichter interpretiert werden. Durch die Umcodierung ist natürlich der Anteil der Missing etwas angestiegen, da nicht alle Personen auf alle 10 Fragen eine Antwort gegeben haben.

Beinahe jede vierte Person, die auf alle 10 Fragen geantwortet hat, gibt an, mit der beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden zu sein. Weitere 50 % sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden. Das heißt in Summe sind 73,3 % der Befragten entweder sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer derzeitigen Situation. Weder zufrieden noch unzufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit sind immerhin beachtliche 21,6 % der Befragten. Diese Antwort hat somit mehr als jeder fünfte der Befragten gegeben. 178 Personen oder 4,4 % sind mit ihrer beruflichen Situation unzufrieden und 0,7 %, das sind 28 Personen, sind gar nicht zufrieden.

Der zweite Index, der gebildet werden soll, soll die Zufriedenheit allgemein darstellen. Für diesen Index II wurden folgende Variablen, die sich aufgrund der Faktorenanalyse ergeben haben, herangezogen: Zufriedenheit mit ihrem Leben insgesamt, mit ihrem Einkommen, mit ihren Rechten als Arbeitnehmer/freie Dienstnehmer gegenüber den Arbeitgebern und mit ihrer sozialen Position als Arbeitnehmer/freier Dienstnehmer. Für die Erstellung des Index II wurden die selben Auswertungsschritte durchgeführt wie beim Index I. Die Häufigkeitsverteilung für den Index II stellt sich nach Umcodierung wie folgend dar:

Tabelle 6: Index II: Zufriedenheit allgemein

	Häufigkeit	Gültige %
sehr zufrieden	825	17,6
zufrieden	2.359	50,4
weder noch	1.206	25,8
unzufrieden	227	4,9
gar nicht		
zufrieden	62	1,3
Gesamt	4.679	100,0

Wie zu erwarten war, zeigt auch diese Verteilung eine sehr hohe Zufriedenheit der Befragten. Etwas mehr als 2/3 der Befragten sind sehr zufrieden oder zufrieden. Weder zufrieden noch unzufrieden (also in neutraler Position) befinden sich beachtliche 25,8 %. Knapp 5 % sind mit ihrer Situation unzufrieden, und 1,3 % sind gar nicht zufrieden.

9.4 Berufsstatus und Zufriedenheit Index I und Index II

In diesem zweiten großen Auswertungsbereich werden die neuen Zufriedenheitsvariablen noch mal mit dem Berufsstatus in Verbindung gebracht. Die sich daraus ergebenden Ergebnisse sollten die Ergebnisse aus der ersten Auswertungsrunde im Grunde bestätigen. In einem weiteren Schritt werden die Indexvariablen mit neu definierten Berufsstatusvariablen gekreuzt, um eine noch eindeutigere Abgrenzung zu erhalten.

9.4.1 Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Berufsstatus alle

Der Pearson Chi Quadrat Wert ist mit 0,000 für diese Auswertung hoch signifikant.

Die größte Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit liegt wieder bei den Normalarbeitsbeschäftigten (74,4 %) und bei den Teilzeitbeschäftigten (74,9 %) vor. Bei diesen beiden Beschäftigungsgruppen ist auch die Unzufriedenheit am geringsten mit zirka 5 %. Die geringfügig Beschäftigten nehmen wieder die neutrale Position über alle Zufriedenheitskategorien ein. Das Schlusslicht bilden einmal mehr die Leiharbeitsbeschäftigten und Personen mit befristeten Dienstverhältnissen. Die Zufriedenheit liegt bei den Leiharbeitsbeschäftigten bei 50 % und bei den befristeten Dienstverhältnissen bei 57 %. Jeder Dritte der beiden Gruppen ist weder zufrieden noch

unzufrieden mit seiner Situation. Über 15 % der Leiharbeitsbeschäftigten und fast 10 % der Personen mit befristeten Dienstverhältnis sind unzufrieden.

9.4.2 Index II: Zufriedenheit allgemein/Berufsstatus alle

Auch diese Auswertung zeigt wieder ein hochsignifikantes Ergebnis mit einem Chi Quadrat Wert von 0,000.

Wie bei allen Auswertungen sind die höchsten Zufriedenheitswerte bei den Normalarbeitsbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten anzutreffen. Der Anteil der Zufriedenheit liegt bei diesen beiden Gruppen bei über 70 %. Bei den geringfügig Beschäftigten liegt der Anteil der Zufriedenen bei 58 %. Die Zufriedenheit der Leiharbeitsbeschäftigten ist um 10 Prozentpunkte geringer mit 48 % und bei den befristeten Dienstverhältnissen sind es knapp 46 % . Der Anteil derer, die weder zufrieden noch unzufrieden sind, liegt zwischen 40 % (befristete Dienstverhältnisse) und 23,6 % (Normalarbeitsbeschäftigte) relativ hoch bei allen Beschäftigungsgruppen. Die höchste Unzufriedenheit gibt es bei den Leiharbeitsbeschäftigten mit 18,5 % und den befristeten Dienstverhältnissen mit 14,6 %. Bei den Normalarbeitsbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten liegt die Unzufriedenheit bei etwa 4 %.

9.4.3 Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Normalarbeit/Teilzeit/Atypische

Für die nächste Auswertung wurde der Berufsstatus nochmals recodiert und zu den Kategorien Normalarbeitsbeschäftigte, Teilzeit und atypisch Beschäftigte zusammengefasst. Die Teilzeitbeschäftigten wurden deshalb nicht in die Kategorie der atypisch Beschäftigten aufgenommen, da (wie sich bereits bei den vorhergehenden Auswertungen gezeigt hat) die Teilzeitbeschäftigten immer die Ausnahme unter den atypisch Beschäftigten bildeten und ähnlich hohe Zufriedenheitswerte wie die

Normalarbeitsbeschäftigten aufwiesen. Dies wurde auch in einem gesonderten Auswertungsschritt, der hier nicht angeführt wird, bestätigt, in dem die Teilzeitbeschäftigten mit allen anderen atypisch Beschäftigten in einer Variable zusammengefasst und ausgewertet wurden.

Der Pearsons Chi Quadrat Wert ist mit 0,000 hochsignifikant.

Die Zufriedenheit der Normalarbeitsbeschäftigten liegt bei 74,4 %, die der Teilzeitbeschäftigten ist noch geringfügig höher mit 74,9 %. Die Gruppe der atypisch Beschäftigten hat eine Zufriedenheit von 58,5 % und ist somit deutlich geringer als die beiden anderen Gruppen. Weder zufrieden noch unzufrieden sind 21,1 % der Normalarbeitsbeschäftigten und 19,4 % der Teilzeitbeschäftigten. Bei den atypisch Beschäftigten ist das beinahe jede dritte Person. Bei den Unzufriedenen liegen die atypisch Beschäftigten mit 7,4 % vor den Teilzeitbeschäftigten mit 4,7 % und den Normalarbeitsbeschäftigten mit 4 %. Gar nicht zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit sind 1,8 % der atypisch Beschäftigten, 1,1 % der Teilzeitbeschäftigten und 0,5 % der Normalarbeitsbeschäftigten.

9.4.4 Index II: Zufriedenheit allgemein/Normalarbeit/Teilzeit/Atypische

Pearson Chi Quadrat Wert zeigt auch hier eine beachtliche Signifikanz von 0,000.

Bei dieser Auswertung zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der vorangegangenen Auswertung von Index I. Die Zufriedenheit über alle Berufsstatus liegt bei zirka 70 %, wobei die Zufriedenheit von den Normalarbeitsbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten mit über 72 % wieder weitaus am höchsten ist. Die Zufriedenheit von den atypisch Beschäftigten liegt bei 52 %, also um etwa 20 % Punkte geringer als bei den anderen beiden Gruppen. Die allgemeine Unzufriedenheit liegt bei den atypisch Beschäftigten bei 11,8 %. Bei den

Normalarbeitsbeschäftigten und den Teilzeitbeschäftigten bei 3,8 % und 4,4 % und ist somit deutlich geringer als bei den atypisch Beschäftigten.

9.4.5 Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Vollzeit/Atypische

Für die nächste Auswertungsrunde wurde der Berufsstatus noch mal um eine Kategorie reduziert, auf Normalarbeitsbeschäftigte und atypisch Beschäftigte (ohne Teilzeitbeschäftigte).

Auch hier ist wiederum der Chi Quadrat Wert mit 0,000 hochsignifikant.

Bei der Zufriedenheit lässt sich natürlich auch hier auf den ersten Blick feststellen, dass diese bei den Normalarbeitsbeschäftigten mit 74,4 % wesentlich höher ist als bei den atypisch Beschäftigten mit 58,5 %. Weder zufrieden noch unzufrieden mit der Situation ist jeder fünfte Normalarbeitsbeschäftigte und jeder dritte atypisch Beschäftigte. Die Unzufriedenheit ist mit 9,2 % mehr als doppelt so groß wie bei den Normalarbeitsbeschäftigten. 1,8 % der atypisch Beschäftigten sind mit ihrer Situation gar nicht zufrieden, bei den Normalarbeitsbeschäftigten sind es lediglich 0,5 %.

9.4.6 Index II: Zufriedenheit allgemein/Vollzeit/Atypische

Die allgemeine Zufriedenheit ist bei beiden Gruppen etwas geringer als die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit. Die Zufriedenheit bei den Normalarbeitsbeschäftigten liegt bei 72,6 %, die der atypisch Beschäftigten bei 52,1 %. Weder zufrieden noch unzufrieden sind 23,6 % der Normalarbeitsbeschäftigten und 36,2 % der atypisch Beschäftigten. Knapp 12 % der atypisch Beschäftigten und 3,8 % der Normalarbeitsbeschäftigten sind unzufrieden oder gar nicht zufrieden mit ihrer Situation.

9.4.7 Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Atypisch Beschäftigte

Um die atypisch Beschäftigten differenzierter betrachten zu können, wurde eine Variable gebildet, die nur die atypisch Beschäftigten enthält. Diese Variable enthält die geringfügig Beschäftigten, die Leiharbeitsbeschäftigten, freie Dienstverträge (es wurde noch eine Variable gebildet, die die freien Dienstverhältnisse ausschließt) und befristete Dienstverhältnisse. Die Teilzeitbeschäftigten wurden von der Variable der atypisch Beschäftigten ausgeschlossen, da sie, wie schon bereits in Kapitel 9.4.3 erläutert wurde, eine Sonderstellung einnehmen.

Im ersten Auswertungsschritt wurde wiederum eine Kreuztabelle berechnet. Der Chi Quadrat Wert ist mit 0,793 nicht signifikant. Das heißt, die einzelnen Gruppen der atypisch Beschäftigten unterscheiden sich nicht signifikant voneinander, auch dann nicht, wenn man die freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wegen ihrer geringen Fallzahl (wurde in Kapitel 9.2 besprochen) aus der Auswertung herausnimmt, bleibt der Chi Quadrat Wert mit 0,720 ähnlich hoch.

9.4.8 Index II: Zufriedenheit allgemein/Atypisch Beschäftigte

Ähnlich wie beim Index I ergibt sich für diesen Auswertungsschritt kein signifikantes Ergebnis. Der Chi Quadrat Wert ist zwar wesentlich geringer als bei der vorhergehenden Analyse mit 0,163 aber dennoch nicht signifikant. An diesem Ergebnis ändert sich auch dann nichts, wenn die freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aus der Variable herausgenommen werden.

9.4.9 Zwischenergebnis

Die größten Zufriedenheitswerte erzielen die Normalarbeitsbeschäftigten vor den Teilzeitbeschäftigten und den geringfügig Beschäftigten. Die Leiharbeitsverhältnisse und die befristeten Dienstverhältnisse reihen sich abermals mit ihren Werten am Ende an.

Tabelle 7: Index I + II: Berufsstatus alle (in Prozent)

		NAV	Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	freier Dienstvertrag	befristetes Dienstverhältnis
sehr zufrieden	Index I	23,9	25,9	21,9	20,5	0,0	16,0
	Index II	21,1	22,9	18,8	20,0	0,0	11,9
gar nicht zufrieden	Index I	0,5	1,1	1,3	5,1	0,0	2,1
	Index II	0,6	1,3	1,9	5,0	0,0	2,8

Werden die atypisch Beschäftigten, ausgenommen der Teilzeitbeschäftigten, in eine Kategorie zusammengefasst, zeigt sich wiederum, dass die Zufriedenheitswerte der atypisch Beschäftigten deutlich hinter denen der Normalarbeitsbeschäftigten und der Teilzeitbeschäftigten liegen.

Tabelle 8: Index I + II: NAV, Teilzeit, atypisch Beschäftigte (in Prozent)

		NAV	Teilzeit	atypisch Beschäftigte
sehr zufrieden	Index I	23,9	25,9	18,8
	Index II	19,1	17,1	12,0
gar nicht zufrieden	Index I	0,5	1,1	1,0
	Index II	0,8	0,3	3,1

In einem weiteren Schritt werden die Normalarbeitsbeschäftigten den atypisch Beschäftigten gegenüber gestellt. Zusammenfassend ergibt sich folgendes Ergebnis:

Tabelle 9: Index I + II: NAV, atypisch Beschäftigte (in Prozent)

		NAV	atypisch Beschäftigte
sehr zufrieden	Index I	23,9	18,8
	Index II	19,1	12,0
gar nicht zufrieden	Index I	0,5	1,8
	Index II	0,8	3,1

Werden nur die atypisch Beschäftigten verglichen, zeigt sich, dass die geringfügig Beschäftigten in der Kategorie „sehr zufrieden“ knapp vor den Leiharbeitsverhältnissen liegen. Die größte Unzufriedenheit besteht bei den Leiharbeitsverhältnissen und den befristeten Dienstverhältnissen.

Tabelle 10: Index I + II: atypisch Beschäftigte (in Prozent)

		geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis
sehr zufrieden	Index I	21,9	20,5	0,0	16,0
	Index II	12,0	7,4	20,0	13,0
gar nicht zufrieden	Index I	1,3	5,1	0,0	2,1
	Index II	2,0	7,4	0,0	3,1

9.5 Einfaktorielle Varianzanalyse

Im nächsten Schritt der Auswertungsverfahren soll noch mal eine Reihe von Hypothesen mit Hilfe der einfaktoriellen Varianzanalyse überprüft werden. Ziel dieses Schrittes ist es, festzustellen welche Gruppen sich signifikant von einander unterscheiden lassen bzw. welche Gruppen sich ähnlich sind.

9.5.1 Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Berufsstatus alle

Die erste Hypothese, die zur Varianzanalyse formuliert wird, soll feststellen, ob zwischen dem Berufsstatus und der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit ein Zusammenhang besteht.

H₁: Personen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen bewerten ihre *Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit* weniger positiv als Personen in einem Normalarbeitsverhältnis.

H₀: Alle Berufsstatusgruppen bewerten ihre *Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit* gleich.

Damit eine Varianzanalyse überhaupt durchgeführt werden kann, sollen die Messerwerte innerhalb jeder Gruppe normalverteilt sein. Dies wird mit dem Kolmogorov-Smirnov-Test überprüft. Die Ergebnisse sind weitestgehend signifikant, ausgenommen die Gruppe der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, bei denen die Fallzahl zu gering ist.

Zur Überprüfung der Homogenität der Varianz wurde ein Levene-Test durchgeführt. Der Signifikanzwert von 0,000 lässt daraus schließen, dass die Fehlervarianz nicht über alle Gruppen gleich verteilt ist. Das heißt, dass die Voraussetzungen für ein varianzanalytisches Verfahren nicht gegeben sind. Dies hat zur Folge das zusätzlich zum F-Test noch ein robusteres Maß

verwendet werden muss, um die Ergebnisse der Varianzanalyse sinnvoll interpretieren zu können.

Der F-Test, der mit Hilfe der Oneway ANOVA berechnet wurde zeigt, dass die Varianz zwischen den Gruppen höher ist als innerhalb der Gruppe. Das heißt, dass zwischen den einzelnen Gruppen Unterschiede vorhanden sind. Der F-Test, der trotz des negativen Levene-Test berechnet wurde, kann nun aufgrund des Ergebnisses des Welch-Test mit einer Signifikanz von 0,000 vernünftig interpretiert werden.

Mit Hilfe eines Post Hoc Test soll nun die Varianzanalyse Aufschluss darüber geben, ob ein Zusammenhang bestätigt werden kann. Weiters soll herausgefunden werden, welche Gruppen Beziehungen zueinander aufweisen und welche nicht. Wegen des signifikanten Ergebnisses des Levene Tests wird für die Varianzanalyse ein Tamhane's T2 Post Hoc Test durchgeführt, mit dem die Unterschiede zwischen den Gruppen gefunden werden sollen.

Tabelle 11: Mehrfachvergleich Arbeitszufriedenheit I mit Tamhane

(I) Berufsstatus alle	(J) Berufsstatus alle	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Vollzeit	Vollzeit					
	Teilzeit	,00700	,03971	1,000	-,1096	,1236
	Geringfügige Beschäftigung	-,17502	,07419	,256	-,3954	,0454
	Leiharbeit	-,44514	,17959	,234	-1,0053	,1151
	Freier Dienstvertrag	-,43788	,23700	,877	-1,7726	,8968
	Befristetes Dienstverhältnis	-,31759(*)	,07742	,001	-,5479	-,0873
Teilzeit	Vollzeit	-,00700	,03971	1,000	-,1236	,1096
	Teilzeit					
	Geringfügige Beschäftigung	-,18202	,08162	,333	-,4234	,0594
	Leiharbeit	-,45213	,18279	,233	-1,0198	,1155
	Freier Dienstvertrag	-,44488	,23943	,868	-1,7524	,8627
	Befristetes Dienstverhältnis	-,32458(*)	,08457	,002	-,5750	-,0742
Geringfügige Beschäftigung	Vollzeit	,17502	,07419	,256	-,0454	,3954
	Teilzeit	,18202	,08162	,333	-,0594	,4234
	Geringfügige Beschäftigung					
	Leiharbeit	-,27011	,19323	,937	-,8632	,3230
	Freier Dienstvertrag	-,26286	,24750	,998	-1,4990	,9733
	Befristetes Dienstverhältnis	-,14256	,10526	,946	-,4533	,1682
Leiharbeit	Vollzeit	,44514	,17959	,234	-,1151	1,0053
	Teilzeit	,45213	,18279	,233	-,1155	1,0198
	Geringfügige Beschäftigung	,27011	,19323	,937	-,3230	,8632
	Leiharbeit					
	Freier Dienstvertrag	,00725	,29666	1,000	-1,1044	1,1189
	Befristetes Dienstverhältnis	,12755	,19450	1,000	-,4688	,7239
Freier Dienstvertrag	Vollzeit	,43788	,23700	,877	-,8968	1,7726
	Teilzeit	,44488	,23943	,868	-,8627	1,7524
	Geringfügige Beschäftigung	,26286	,24750	,998	-,9733	1,4990
	Leiharbeit	-,00725	,29666	1,000	-1,1189	1,1044
	Freier Dienstvertrag					
	Befristetes Dienstverhältnis	,12030	,24849	1,000	-1,1087	1,3493
Befristetes Dienstverhältnis	Vollzeit	,31759(*)	,07742	,001	,0873	,5479
	Teilzeit	,32458(*)	,08457	,002	,0742	,5750
	Geringfügige Beschäftigung	,14256	,10526	,946	-,1682	,4533
	Leiharbeit	-,12755	,19450	1,000	-,7239	,4688
	Freier Dienstvertrag	-,12030	,24849	1,000	-1,3493	1,1087
	Befristetes Dienstverhältnis					

* The mean difference is significant at the .05 level.

Der Mehrfachvergleich mit dem Post Hoc Test nach Tamhane ergibt folgendes Bild: Der deutlichste Unterschied, der auch ein Signifikanzniveau von 0,001 bzw. 0,002 aufweist, ist zwischen befristeten Dienstverhältnissen und den Normalarbeitsbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Die mittlere Differenz von allen atypisch Beschäftigten ist zudem noch im

Vergleich zur Zufriedenheit von Normalarbeitsbeschäftigten wesentlich geringer. Am ähnlichsten sind sich einmal mehr die Normalarbeitsbeschäftigten und die Teilzeitbeschäftigten mit einer mittleren Abweichung von gerade mal 0,007. Die Leiharbeitsbeschäftigten weisen im Vergleich zu den Normalarbeitsbeschäftigten eine sehr hohe mittlere Abweichung auf, allerdings nicht auf einem 5 % Signifikanzniveau.

9.5.2 Index I: Zufriedenheit allgemein/Berufsstatus alle

Die folgende Varianzanalyse soll die Frage beantworten, inwieweit es Unterschiede in der allgemeinen Zufriedenheit zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten gibt. Dazu wurde nachstehende Hypothese formuliert.

H₁₂: Es gibt einen Unterschied in der Bewertung der *allgemeinen Zufriedenheit* zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten.

H₀₂: Es gibt keinen Unterschied in der Bewertung der *allgemeinen Zufriedenheit* zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten.

Als erstes ist wieder zu prüfen, ob die Messwerte innerhalb der Gruppen normalverteilt sind. Der Kolmogorov-Smirnov Test zeigt für alle Gruppen, außer den freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, eine Signifikanz von 0,000 an. Das heißt, es ist eine Normalverteilung in den einzelnen Gruppen gegeben.

Der Levene Test zur Überprüfung der Homogenität der Varianz zeigt eine Signifikanz von 0,000. Das bedeutet, dass die Fehlervarianz über die Gruppen hinweg nicht gleich groß ist. Es liegt der Schluss nahe, dass die Nullhypothese der Varianzgleichheit abzulehnen ist. Zusätzlich zum F-Test ist ein stabileres

Maß erforderlich um das Ergebnis des F-Test zu stützen. Der F-Test zeigt eine Signifikanz von 0,000, und diese wird auch vom Welch Test bestätigt. Die Schlussfolgerung daraus ist, dass es zwischen den Mittelwerten der Gruppen Unterschiede gibt. Eine weitere Überprüfung zum Zusammenhang zwischen den Gruppen wird mit dem Post Hoc Test Tamhane's T2 vorgenommen.

Tabelle 12: Mehrfachvergleich Arbeitszufriedenheit II mit Tamhane

(I) Berufsstatus alle	(J) Berufsstatus alle	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Vollzeit	Vollzeit					
	Teilzeit	-,03655	,03359	,992	-,1352	,0621
	Geringfügige Beschäftigung	-,26358(*)	,06103	,000	-,4442	-,0829
	Leiharbeit	-,57414(*)	,13898	,002	-,9999	-,1484
	Freier Dienstvertrag	-,14116	,22709	1,000	-,9364	,6541
	Befristetes Dienstverhältnis	-,45889(*)	,07064	,000	-,6681	-,2496
Teilzeit	Vollzeit	,03655	,03359	,992	-,0621	,1352
	Teilzeit					
	Geringfügige Beschäftigung	-,22703(*)	,06703	,012	-,4248	-,0293
	Leiharbeit	-,53758(*)	,14171	,005	-,9702	-,1049
	Freier Dienstvertrag	-,10461	,22878	1,000	-,9013	,6921
	Befristetes Dienstverhältnis	-,42234(*)	,07587	,000	-,6465	-,1982
Geringfügige Beschäftigung	Vollzeit	,26358(*)	,06103	,000	,0829	,4442
	Teilzeit	,22703(*)	,06703	,012	,0293	,4248
	Geringfügige Beschäftigung					
	Leiharbeit	-,31056	,15060	,481	-,7663	,1451
	Freier Dienstvertrag	,12241	,23438	1,000	-,6801	,9249
	Befristetes Dienstverhältnis	-,19531	,09140	,398	-,4646	,0740
Leiharbeit	Vollzeit	,57414(*)	,13898	,002	,1484	,9999
	Teilzeit	,53758(*)	,14171	,005	,1049	,9702
	Geringfügige Beschäftigung	,31056	,15060	,481	-,1451	,7663
	Leiharbeit					
	Freier Dienstvertrag	,43297	,26557	,840	-,4232	1,2891
	Befristetes Dienstverhältnis	,11525	,15474	1,000	-,3515	,5820
Freier Dienstvertrag	Vollzeit	,14116	,22709	1,000	-,6541	,9364
	Teilzeit	,10461	,22878	1,000	-,6921	,9013
	Geringfügige Beschäftigung	-,12241	,23438	1,000	-,9249	,6801
	Leiharbeit	-,43297	,26557	,840	-,12891	,4232
	Freier Dienstvertrag					
	Befristetes Dienstverhältnis	-,31773	,23706	,963	-,1235	,4881
Befristetes Dienstverhältnis	Vollzeit	,45889(*)	,07064	,000	,2496	,6681
	Teilzeit	,42234(*)	,07587	,000	,1982	,6465
	Geringfügige Beschäftigung	,19531	,09140	,398	-,0740	,4646
	Leiharbeit	-,11525	,15474	1,000	-,5820	,3515
	Freier Dienstvertrag	,31773	,23706	,963	-,4881	1,1235

Auf Basis des Tamhane Tests zeigt sich, dass sich von den Normalarbeitsbeschäftigten die geringfügig Beschäftigten auf einem Signifikanzniveau von 0,000, die Leiharbeitsbeschäftigten mit einer Signifikanz von 0,002 und die befristeten Dienstverhältnisse ebenfalls mit 0,000 von den Normalarbeitsbeschäftigten unterscheiden. Kein signifikanter Unterschied besteht zwischen den Normalarbeitsbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten. Die mittlere Differenz zwischen diesen beiden Gruppen beträgt – 0,036. Den größten Unterschied bei der mittleren Differenz zeigen die Leiharbeitsbeschäftigten mit – 0,574 im Vergleich zu den Normalarbeitsbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich genauso wie die Normalarbeitsbeschäftigten signifikant von den geringfügig Beschäftigten, den Leiharbeitsbeschäftigten und den befristeten Dienstverhältnissen. Die größte Ähnlichkeit zwischen den verschiedenen Gruppen besteht zwischen den Normalarbeitsbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten.

9.5.3 Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt/Berufsstatus alle

Die nächste Frage untersucht, inwieweit ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem Leben allgemein und dem Berufsstatus besteht. Die in diesem Zusammenhang zu überprüfende Hypothese geht davon aus, dass atypisch Beschäftigte mit ihrem Leben insgesamt weniger zufrieden sind.

H₁₃: Es gibt einen Unterschied in der Bewertung der *Zufriedenheit mit dem Leben* zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten.

H₀₃: Es gibt keinen Unterschied in der Bewertung der *Zufriedenheit mit dem Leben* zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten.

Der Test für die Normalverteilung verläuft wiederum positiv. Die Messwerte in den einzelnen Gruppen zeigen eine signifikante Verteilung.

Die Varianzhomogenität wird mittels Levene Test errechnet und weist einen Signifikanzwert von 0,000 aus. Es wird somit die Annahme von Varianzgleichheit verletzt. Diese Verletzung fordert zusätzlich zum F-Test ein robustere Messgröße, um in weiterer Folge die Varianzanalyse sinnvoll interpretieren zu können.

Der F-Test der trotz des signifikanten Levene Test durchgeführt wurde, kann auf der Grundlage der Ergebnisse des Welch-Test erklärt werden. Die beiden Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. Die Annahme, es würde keine Unterschiede in der Bewertung der Lebenszufriedenheit zwischen den Gruppen geben, kann somit verworfen werden.

Tabelle 13: Mehrfachvergleich Leben mit Tamhane

(I) Berufsstatus alle	(J) Berufsstatus alle	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Vollzeit	Vollzeit					
	Teilzeit	,038	,033	,986	-,06	,13
	Geringfügige Beschäftigung	-,082	,059	,934	-,26	,09
	Leiharbeit	-,420(*)	,133	,037	-,83	-,01
	Freier Dienstvertrag	-,429	,229	,720	-1,23	,37
	Befristetes Dienstverhältnis	-,326(*)	,070	,000	-,54	-,12
Teilzeit	Vollzeit	-,038	,033	,986	-,13	,06
	Teilzeit					
	Geringfügige Beschäftigung	-,120	,065	,645	-,31	,07
	Leiharbeit	-,458(*)	,136	,019	-,87	-,04
	Freier Dienstvertrag	-,467	,231	,613	-1,27	,34
	Befristetes Dienstverhältnis	-,364(*)	,076	,000	-,59	-,14
Geringfügige Beschäftigung	Vollzeit	,082	,059	,934	-,09	,26
	Teilzeit	,120	,065	,645	-,07	,31
	Geringfügige Beschäftigung					
	Leiharbeit	-,338	,144	,279	-,77	,10
	Freier Dienstvertrag	-,347	,236	,927	-1,16	,46
	Befristetes Dienstverhältnis	-,245	,090	,099	-,51	,02
Leiharbeit	Vollzeit	,420(*)	,133	,037	,01	,83
	Teilzeit	,458(*)	,136	,019	,04	,87
	Geringfügige Beschäftigung	,338	,144	,279	-,10	,77
	Leiharbeit					
	Freier Dienstvertrag	-,009	,264	1,000	-,86	,85
	Befristetes Dienstverhältnis	,094	,149	1,000	-,36	,54
Freier Dienstvertrag	Vollzeit	,429	,229	,720	-,37	1,23
	Teilzeit	,467	,231	,613	-,34	1,27
	Geringfügige Beschäftigung	,347	,236	,927	-,46	1,16
	Leiharbeit	,009	,264	1,000	-,85	,86
	Freier Dienstvertrag					
	Befristetes Dienstverhältnis	,103	,239	1,000	-,71	,92
Befristetes Dienstverhältnis	Vollzeit	,326(*)	,070	,000	,12	,54
	Teilzeit	,364(*)	,076	,000	,14	,59
	Geringfügige Beschäftigung	,245	,090	,099	-,02	,51
	Leiharbeit	-,094	,149	1,000	-,54	,36
	Freier Dienstvertrag	-,103	,239	1,000	-,92	,71
	Befristetes Dienstverhältnis					

* The mean difference is significant at the .05 level.

Aus der oben stehenden Tabelle des Post Hoc Test Tamhane's T2 ist ersichtlich, dass sich in der Frage der Lebenszufriedenheit die Leiharbeitsbeschäftigten und Personen in befristeten Dienstverhältnissen signifikant von den Normalarbeitsbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten unterscheiden. Die Signifikanz ist bei den befristeten Dienstverhältnissen mit

0,000 sogar hoch signifikant. Die geringfügig Beschäftigten unterscheiden sich von keinem der anderen Berufsstatus signifikant, wobei die größte Ähnlichkeit zu den befristeten Dienstverhältnissen besteht. Die mittlere Differenz der Abweichungen ist bei den Normalarbeitsbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten am geringsten.

9.5.4 Zufriedenheit mit dem Einkommen/Berufsstatus alle

Mit der nachfolgenden Varianzanalyse soll festgestellt werden, ob es in Hinblick auf die Zufriedenheit mit dem Einkommen Unterschiede zwischen den Berufsstatus gibt. Dabei soll ermittelt werden, ob atypisch Beschäftigte die Fragen nach der Zufriedenheit mit dem Einkommen negativer bewertet haben.

H1₄: Atypisch beschäftigte Personen weisen eine geringere *Zufriedenheit mit dem Einkommen* auf als Normalarbeitsbeschäftigte.

H0₄: Alle Berufsstatusgruppen bewerten ihre *Zufriedenheit mit dem Einkommen* gleich.

Der Test für die Normalverteilung verläuft positiv.

Der Levene Test der Homogenität der Varianz ergibt eine Signifikanz von 0,000. Das bedeutet für die weiteren Auswertungen, dass zusätzlich zum F-Test ein weiterer Signifikanztest durchzuführen, ist der sich als robuster erweist.

Der Welch Test bestätigt das signifikante Ergebnis des F-Test. Es ist somit möglich, die weiteren Ergebnisse sinnvoll zu interpretieren.

Tabelle 14: Mehrfachvergleich Einkommen mit Tamhane

(I) Berufsstatus alle	(J) Berufsstatus alle	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
Vollzeit	Vollzeit					
	Teilzeit	-,199(*)	,045	,000	-,33	-,07
	Geringfügige Beschäftigung	-,674(*)	,084	,000	-,92	-,43
	Leiharbeit	-,590(*)	,162	,009	-1,09	-,09
	Freier Dienstvertrag	-,313	,316	,998	-1,42	,79
Teilzeit	Befristetes Dienstverhältnis	-,699(*)	,088	,000	-,96	-,44
	Vollzeit	,199(*)	,045	,000	,07	,33
	Teilzeit					
	Geringfügige Beschäftigung	-,475(*)	,092	,000	-,75	-,20
	Leiharbeit	-,391	,167	,284	-,90	,12
Geringfügige Beschäftigung	Freier Dienstvertrag	-,114	,318	1,000	-1,22	1,00
	Befristetes Dienstverhältnis	-,500(*)	,096	,000	-,78	-,22
	Vollzeit	,674(*)	,084	,000	,43	,92
	Teilzeit	,475(*)	,092	,000	,20	,75
	Geringfügige Beschäftigung					
Leiharbeit	Leiharbeit	,084	,181	1,000	-,46	,63
	Freier Dienstvertrag	,361	,326	,993	-,76	1,48
	Befristetes Dienstverhältnis	-,025	,119	1,000	-,38	,33
	Vollzeit	,590(*)	,162	,009	,09	1,09
	Teilzeit	,391	,167	,284	-,12	,90
Freier Dienstvertrag	Geringfügige Beschäftigung	-,084	,181	1,000	-,63	,46
	Leiharbeit					
	Freier Dienstvertrag	,277	,354	1,000	-,88	1,44
	Befristetes Dienstverhältnis	-,108	,183	1,000	-,66	,44
	Vollzeit	,313	,316	,998	-,79	1,42
Befristetes Dienstverhältnis	Teilzeit	,114	,318	1,000	-1,00	1,22
	Geringfügige Beschäftigung	-,361	,326	,993	-1,48	,76
	Leiharbeit	-,277	,354	1,000	-1,44	,88
	Freier Dienstvertrag					
	Befristetes Dienstverhältnis	-,385	,327	,988	-1,50	,73
	Vollzeit	,699(*)	,088	,000	,44	,96
	Teilzeit	,500(*)	,096	,000	,22	,78
	Geringfügige Beschäftigung	,025	,119	1,000	-,33	,38
	Leiharbeit	,108	,183	1,000	-,44	,66
	Freier Dienstvertrag	,385	,327	,988	-,73	1,50
	Befristetes Dienstverhältnis					

* The mean difference is significant at the .05 level.

Der Post Hoc Test wurde auf Basis des Tamhane Test durchgeführt. Wie man auf den ersten Blick erkennen kann, gibt dieser Test ein hoch signifikantes Ergebnis wieder. Fast alle Gruppen unterscheiden sich signifikant von den Normalarbeitsbeschäftigten. Die Mittelwert-Differenz liegt durchgehend bei allen Gruppen auf sehr hohem Niveau. Nur bei der Zufriedenheit mit dem

Einkommen zwischen den Teilzeitbeschäftigten und den Leiharbeitsbeschäftigten gibt es keinen signifikanten Unterschied. Das 5 %ige Signifikanzniveau wird von diesen beiden Gruppen eindeutig überschritten.

9.5.5 Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/atypisch Beschäftigte

Die nächsten vier Varianzanalysen haben als Ziel, die Zufriedenheit der atypisch Beschäftigten miteinander zu vergleichen und zu prüfen. Es fragt sich, ob es zwischen den Gruppen der atypisch Beschäftigten signifikante Unterschiede gibt? Für diese Prüfung werden dieselben vier Variablen verwendet, die bisher im Berufsstatus enthalten waren.

H1₅: Personen in verschiedenen atypischen Beschäftigungsverhältnissen bewerten ihre *Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit* unterschiedlich.

H0₅: Alle atypisch Beschäftigten bewerten ihre *Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit* gleich.

Zu Beginn der Varianzanalyse wird wiederum überprüft, ob die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse innerhalb ihrer Gruppe normalverteilt sind. Wie bereits im ersten Durchgang erwähnt, sind alle Werte bis auf die freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer signifikant und somit normalverteilt.

Bei dieser Analyse zeigt der Levene Test erstmals kein signifikantes Ergebnis. Das heißt, dass sich die Varianz nicht signifikant voneinander unterscheidet und somit die Varianzhomogenitätsvoraussetzungen als erfüllt gelten können.

Der F-Test zeigt, dass sich die Varianz zwischen den Gruppen nicht signifikant voneinander unterscheidet. Der F-Test mittels ANOVA errechnet eine Signifikanz von 0,315.

Tabelle 15: Mehrfachvergleich Arbeitszufrieden I Bonferroni

(I) Atypische Beschäftigung	(J) Atypische Beschäftigung	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
Geringfügige Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung					
	Leiharbeit	-,27011	,16602	,628	-,7107	,1705
	Freier Dienstvertrag	-,26286	,40422	1,000	-1,3356	,8099
Leiharbeit	Befristetes Dienstverhältnis	-,14256	,10799	1,000	-,4292	,1440
	Geringfügige Beschäftigung	,27011	,16602	,628	-,1705	,7107
	Leiharbeit					
Freier Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	,00725	,42397	1,000	-1,1179	1,1324
	Befristetes Dienstverhältnis	,12755	,16740	1,000	-,3167	,5718
	Geringfügige Beschäftigung	,26286	,40422	1,000	-,8099	1,3356
Befristetes Dienstverhältnis	Leiharbeit	-,00725	,42397	1,000	-1,1324	1,1179
	Freier Dienstvertrag					
	Befristetes Dienstverhältnis	,12030	,40478	1,000	-,9540	1,1946
	Geringfügige Beschäftigung	,14256	,10799	1,000	-,1440	,4292
	Leiharbeit	-,12755	,16740	1,000	-,5718	,3167
	Freier Dienstvertrag	-,12030	,40478	1,000	-1,1946	,9540
	Befristetes Dienstverhältnis					

Der Post Hoc Test wurde zur Kontrolle des vorangegangenen Tests mit dem Bonferroni Test durchgeführt. Wie aus oben stehender Tabelle ersichtlich ist, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den atypischen Beschäftigungsgruppen im Bezug auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit.

9.5.6 Index II: Zufriedenheit allgemein /atypisch Beschäftigte

Mit nachfolgender Varianzanalyse soll untersucht werden, ob sich die atypisch Beschäftigten untereinander in Bezug auf die allgemeine Zufriedenheit voneinander unterscheiden. Dazu werden folgende Hypothesen formuliert:

H₁₆: Personen in verschiedenen atypischen Beschäftigungsverhältnissen bewerten ihre *allgemeine Zufriedenheit* unterschiedlich.

H₀₆: Alle atypisch Beschäftigten bewerten ihre *allgemeine Zufriedenheit* gleich.

Der Levene Test auf Homogenität der Varianz führt zu einem Signifikanzwert von 0,158. Die Varianz unterscheidet sich nicht signifikant voneinander, die notwendigen Varianzhomogenitätsvoraussetzungen sind gegeben.

Der F-Test zeigt, dass die Varianz zwischen den Gruppen signifikant höher ist als innerhalb der jeweiligen Gruppe. Die Annahme, dass es Unterschiede zwischen den Mittelwerten der Gruppen gibt, ist somit bestätigt, wenn auch nur sehr knapp mit einem Wert von 0,045.

Tabelle 16: Mehrfachvergleich Arbeitszufriedenheit II Bonferroni

(I) Atypische Beschäftigung	(J) Atypische Beschäftigung	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
Geringfügige Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung					
	Leiharbeit	-,31056	,14032	,164	-,6824	,0613
	Freier Dienstvertrag	,12241	,24286	1,000	-,5211	,7660
Leiharbeit	Befristetes Dienstverhältnis	-,19531	,09253	,212	-,4405	,0499
	Geringfügige Beschäftigung	,31056	,14032	,164	-,0613	,6824
	Leiharbeit					
Freier Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	,43297	,26512	,619	-,2696	1,1355
	Befristetes Dienstverhältnis	,11525	,14097	1,000	-,2583	,4888
	Geringfügige Beschäftigung	-,12241	,24286	1,000	-,7660	,5211
Befristetes Dienstverhältnis	Leiharbeit	-,43297	,26512	,619	-1,1355	,2696
	Freier Dienstvertrag					
	Befristetes Dienstverhältnis	-,31773	,24323	1,000	-,9623	,3268
	Geringfügige Beschäftigung	,19531	,09253	,212	-,0499	,4405
	Leiharbeit	-,11525	,14097	1,000	-,4888	,2583
	Freier Dienstvertrag	,31773	,24323	1,000	-,3268	,9623
	Befristetes Dienstverhältnis					

Sieht man sich aber oben stehende Post Hoc Tabelle an, wird die Annahme des F-Test, der mittels einer ANOVA berechnet wurde, nicht bestätigt. Der Bonferroni Test führt zu keinem einzigen signifikanten Ergebnis zwischen den Gruppen der atypisch Beschäftigten. Die Nullhypothese ist somit beizubehalten.

9.5.7 *Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt/atypisch Beschäftigte*

Die siebte Varianzanalyse beschäftigt sich mit dem Zusammenhang von Zufriedenheit mit dem Leben und der atypisch Beschäftigung. Es fragt sich, ob den einzelnen atypischen Beschäftigungsgruppen Unterschiede festzustellen sind oder ob sie eine homogene Gruppe bilden.

H1₇: Es gibt Unterschiede in der Bewertung der *Zufriedenheit mit dem Leben* zwischen den verschiedenen Gruppen der atypisch Beschäftigten.

H0₇: Es gibt keinen Unterschied in der Bewertung der *Zufriedenheit mit dem Leben* zwischen den verschiedenen Gruppen der atypisch Beschäftigten.

Der Normalverteilungstest verläuft wiederum positiv. Die Messwerte in den einzelnen Gruppen zeigen eine signifikante Normalverteilung innerhalb der Gruppen.

Der Levene Test der wiederum berechnet wurde, um die Homogenität der Varianz zwischen den Gruppen festzustellen, führt zu keiner Signifikanz mit einem Wert von 0,129. Die Varianzhomogenitätsvoraussetzungen für die nachfolgende Varianzanalyse sind deshalb erfüllt.

Für den F-Test wird die ANOVA verwendet. Diese ergibt einen Signifikanzwert von 0,014. Das bedeutet, die Vermutung, dass es Abweichungen zwischen den Mittelwerten der Gruppen gibt, kann bestätigt werden.

Tabelle 17: Mehrfachvergleich Leben mit Bonferroni

(I) Atypische Beschäftigung (J) Atypische Beschäftigung		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Geringfügige Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung					
	Leiharbeit	-,338	,138	,088	-,70	,03
	Freier Dienstvertrag	-,347	,245	,942	-1,00	,30
Leiharbeit	Befristetes Dienstverhältnis	-,245(*)	,091	,043	-,48	,00
	Geringfügige Beschäftigung	,338	,138	,088	-,03	,70
	Leiharbeit					
Freier Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	-,009	,267	1,000	-,72	,70
	Befristetes Dienstverhältnis	,094	,139	1,000	-,27	,46
	Geringfügige Beschäftigung	,347	,245	,942	-,30	1,00
Befristetes Dienstverhältnis	Leiharbeit	,009	,267	1,000	-,70	,72
	Freier Dienstvertrag					
	Befristetes Dienstverhältnis	,103	,246	1,000	-,55	,75
	Geringfügige Beschäftigung	,245(*)	,091	,043	,00	,48
	Leiharbeit	-,094	,139	1,000	-,46	,27
	Freier Dienstvertrag	-,103	,246	1,000	-,75	,55
	Befristetes Dienstverhältnis					

* The mean difference is significant at the .05 level.

Da der Test auf Homogenität keine Signifikanz angezeigt hat, wird für die weitere Analyse der Bonferroni Test verwendet. Die Post Hoc Tabelle zeigt, dass sich zwei Gruppen im Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Leben signifikant voneinander unterscheiden. Die Gruppe der geringfügig Beschäftigten unterscheidet sich mit einem Wert von 0,043 signifikant von den Personen, die der Gruppe der befristeten Dienstverhältnisse angehören. Kein signifikantes Ergebnis ergibt sich zwischen den geringfügig Beschäftigten und den Leiharbeitsbeschäftigten, wobei der Signifikanzwert mit 0,088 nicht besonders hoch liegt. Am ähnlichsten in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Leben sind sich die Leiharbeitsbeschäftigten und die befristeten Dienstverhältnisse. Die mittlere Abweichungen zwischen den Mittelwerten dieser beiden Gruppen liegt bei 0,094.

9.5.8 Zufriedenheit mit dem Einkommen/atypisch Beschäftigte

Die letzte Varianzanalyse beschäftigt sich mit der Einkommenszufriedenheit von atypisch Beschäftigten. Dabei soll wiederum festgestellt werden, ob sich

die Gruppen der atypisch Beschäftigten signifikant voneinander unterscheiden, und wie sich die Mittelwerte zueinander verhalten.

H1₈: Die *Zufriedenheit mit dem Einkommen* zwischen den einzelnen Gruppen der atypisch Beschäftigten ist unterschiedlich.

H0₈: Die *Zufriedenheit mit dem Einkommen* ist bei allen atypisch Beschäftigten gleich.

Der Test auf Normalverteilung der Messwerte in den Berufsstatusgruppen der atypisch Beschäftigten verläuft positiv.

Die errechnete Varianzhomogenität mittels Levene Test ergibt mit einem Wert von 0,973 kein signifikantes Ergebnis.

Der F-Test kommt gleichfalls zu keinem signifikanten Ergebnis und liegt mit 0,648 weit vom 5 % Niveau entfernt.

Tabelle 18: Mehrfachvergleich Einkommen mit Bonferroni

		Mean				
(I) Atypische Beschäftigung	(J) Atypische Beschäftigung	Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Geringfügige Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung					
	Leiharbeit	,084	,182	1,000	-,40	,57
	Freier Dienstvertrag	,361	,323	1,000	-,49	1,22
Leiharbeit	Befristetes Dienstverhältnis	-,025	,119	1,000	-,34	,29
	Geringfügige Beschäftigung	-,084	,182	1,000	-,57	,40
	Leiharbeit					
Freier Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	,277	,351	1,000	-,65	1,21
	Befristetes Dienstverhältnis	-,108	,183	1,000	-,59	,38
	Geringfügige Beschäftigung	-,361	,323	1,000	-1,22	,49
Befristetes Dienstverhältnis	Leiharbeit	-,277	,351	1,000	-1,21	,65
	Freier Dienstvertrag					
	Befristetes Dienstverhältnis	-,385	,323	1,000	-1,24	,47
	Geringfügige Beschäftigung	,025	,119	1,000	-,29	,34
	Leiharbeit	,108	,183	1,000	-,38	,59
	Freier Dienstvertrag	,385	,323	1,000	-,47	1,24
	Befristetes Dienstverhältnis					

Der Mehrfachvergleich mit Hilfe eines Post Hoc Test nach Bonferroni ergibt folgendes Bild: Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen der atypisch Beschäftigten im Zusammenhang mit der Einkommenszufriedenheit. Die sich ergebenden Mittelwertdifferenzen zwischen den Gruppen sind sehr gering. Nur im Vergleich mit den freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ergeben sich größere Mittelwertdifferenzen, die Ergebnisse sind dennoch nicht signifikant. Außerdem ist zu beachten, dass die Fallzahl der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sehr gering ist, und deswegen auch mit großer Vorsicht zu betrachten ist. Die Nullhypothese ist beizubehalten, da es keinen Unterschied zwischen den Gruppen bei der Einkommenszufriedenheit gibt.

9.5.9 Zwischenergebnis

In der Arbeitszufriedenheit können Normalarbeitsbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte wegen ihrer ähnlichen Werte grundsätzlich in eine Gruppe zusammengefasst werden. Lediglich bei der Einkommensverteilung weisen Teilzeitbeschäftigte schlechtere Werte auf als Normalarbeitsbeschäftigte.

Beim Vergleich der atypisch Beschäftigten untereinander, ausgenommen der Teilzeitbeschäftigten, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen. Einzig bei der Lebenszufriedenheit unterscheiden sich die geringfügig Beschäftigten von den befristeten Dienstverhältnissen signifikant. Die atypisch Beschäftigten bilden somit eine homogene Gruppen.

9.6 Multiple Regressionsanalyse

In diesem letzten Auswertungsschritt soll festgestellt werden, welche Variablen neben dem Berufsstatus noch auf die Arbeitszufriedenheit wirken. Mit anderen Worten welche Variablen tragen zur Aufklärung der Arbeitszufriedenheit neben dem Berufsstatus bei und haben auf die Arbeitszufriedenheit den größten Einfluss.

Damit eine Regressionsanalyse tatsächlich durchgeführt werden kann, sind zu Beginn einige Vorbereitungsschritte notwendig. Als abhängige Variable wird die bereits erstellte Indexvariable Arbeitszufriedenheit herangezogen. Für die unabhängige Variable wurden neben dem Berufsstatus eine Reihe weiterer Variablen, die auf die Arbeitszufriedenheit Einfluss haben könnten, ausgesucht. Dabei handelt es sich um folgende Variablen:

Geschlecht, Alter, Bildung, Einkommen, Familienstand, Staatsbürgerschaft. Neben diesen soziodemographischen Variablen wurden in die Analyse noch zusätzlich die Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder und die Größe der Betriebsstätte bzw. des Gesamtbetriebes aufgenommen.

Die unabhängige Variable kann sowohl ein nominales, ordinales wie auch metrisches Messniveau aufweisen. Das Einkommen, das Alter, die Anzahl der Kinder im Haushalt und die Größe der Betriebsstätte weisen ein metrisches Messniveau auf. Die Variable Bildung weist als einzige ein ordinales Messniveau auf. Alle anderen Variablen wie Geschlecht, Familienstand und Staatsbürgerschaft sind nominalskaliert. Die Variable Geschlecht ist die einzige dichotome Variablen der nominalskalierten Variablen und kann somit in die Analyse miteinbezogen werden, wenn man die Polung dabei beachtet. Alle anderen Variablen haben mehr als zwei Ausprägungen und können somit nicht sinnvollerweise ohne Weiteres in der Auswertung verwendet werden. Alle nominalskalierten Variablen werden ersatzweise in sogenannte Dummyvariablen zerlegt. So wurde zum Beispiel die Variable Berufsstatus, die

sechs Ausprägungen hat, in sechs Dummyvariablen zerlegt. Die einzelnen Dummy Variablen werden jeweils mit 1 (trifft zu) und mit 0 (trifft nicht zu) kodiert. Somit wurden sechs neue Variablen, Normalarbeitsverhältnis, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, freier Dienstvertrag und befristetes Dienstverhältnis erstellt, die den sechs Kategorien des Berufsstatus entsprechen. Die Variable Normalarbeitsverhältnis gibt zum Beispiel an, ob der ausgewählte Fall Normalarbeitsbeschäftigte(r) ist (Codierung 1) oder nicht (Codierung 0).

Nach dem selben Schema wurde auch mit allen anderen nominalskalierten Variablen, die mehr als zwei Ausprägungen hatten, verfahren.

9.6.1 Regressionsanalyse Berufsstatus

Nachfolgend werden zwei multiple Regressionsanalysen gerechnet. Die erste der beiden wird sich dabei nur mit den Berufsstatus Variablen beschäftigen und soll nur als Bestätigung der ersten vorangegangenen Verfahren dienen. In die zweite multiple Regressionsanalyse sollen alle vorher vorgestellten Variablen einfließen.

Wie man aus der Tabelle im Anhang (14.6.1) ablesen kann, wurden drei verschiedene Modelle nach dem Rückwärtsverfahren (Merkmalselektionsverfahren) errechnet. Beim Rückwärtsverfahren werden alle unabhängigen Variablen in das Verfahren einbezogen. Als erstes wird diejenige Variable aus der Untersuchung entfernt, bei der es zum geringsten Rückgang des Bestimmtheitsmaßes kommt. Dies wird solange fortgesetzt bis die Entfernung der nächsten Variable das Bestimmtheitsmaß signifikant verkleinert.

Im ersten Schritt wurde die Dummyvariable Vollzeit, als nächstes die Teilzeit und im dritten Schritt der freie Dienstvertrag entfernt. Der multiple Korrelationskoeffizient R beschreibt den Zusammenhang zwischen den drei

verbleibenden Variablen und der abhängigen im Modell. 9,5 % der Varianz der Variable Arbeitszufriedenheit können mit den 3 unabhängigen Variablen aufgeklärt werden.

Mittels F-Test (sh. Anhang 14.6.2) kann gezeigt werden, wie sich die Entfernung der einzelnen unabhängigen Variablen durch das multiple Bestimmtheitsmaß R^2 signifikant verändert. In den vorliegenden 3 Modellen ergibt sich jeweils ein hochsignifikanter F-Wert von 0,000 und ist somit auf die Grundgesamtheit übertragbar.

Tabelle 19: Koeffizienten multiple Regression

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten		Kollinearitätsstatistik		
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta	T	Sig.	Toleranz	VIF
1 (Konstante)	3,436	,394		8,711	,000		
Dummy Geringfügigkeit	-,175	,068	-,041	-2,571	,010	,991	1,009
Dummy Leiharbeit	-,445	,132	-,053	-3,362	,001	,997	1,003
Dummy freier Dienstvertrag	-,438	,353	-,020	-1,241	,215	1,000	1,000
Dummy befristetes Dienstverhältnis	-,318	,071	-,071	-4,494	,000	,992	1,008
Dummy Teilzeit	,007	,039	,003	,181	,856	,985	1,015
2 (Konstante)	3,446	,390		8,826	,000		
Dummy Geringfügigkeit	-,176	,068	-,041	-2,596	,009	,998	1,002
Dummy Leiharbeit	-,446	,132	-,053	-3,374	,001	,999	1,001
Dummy freier Dienstvertrag	-,439	,353	-,020	-1,244	,214	1,000	1,000
Dummy befristetes Dienstverhältnis	-,319	,070	-,071	-4,524	,000	,998	1,002
3 (Konstante)	3,006	,165		18,214	,000		
Dummy Geringfügigkeit	-,175	,068	-,041	-2,586	,010	,998	1,002
Dummy Leiharbeit	-,446	,132	-,053	-3,369	,001	,999	1,001
Dummy befristetes Dienstverhältnis	-,318	,070	-,071	-4,514	,000	,998	1,002

Oben stehende Tabelle zeigt den Einfluss der einzelnen Regressionskoeffizienten auf die Variable Arbeitszufriedenheit. Das größte Gewicht auf die Arbeitszufriedenheit hat die Leiharbeit, das geringste die geringfügige Beschäftigung. Der Beta-Koeffizient zeigt, welchen

Erklärungsbeitrag die jeweilige unabhängige Variable liefert. Das Modell 3 ist mit Werten zwischen 0,000 und 0,010 signifikant.

Für das Modell 3 ergibt sich somit folgende Regressionsgleichung:

$\begin{aligned} \text{ARBEITSZUFRIEDENHEIT} = & \\ & 3,006 - 0,175 \cdot \text{geringfügige Beschäftigung} - 0,446 \cdot \text{Leiharbeit} \\ & - 0,318 \cdot \text{befristetes Dienstverhältnis} + U \text{ (Residualvariable)} \end{aligned}$
--

Leiharbeitsbeschäftigte nehmen auf Basis des Index für Arbeitszufriedenheit einen Wert von 2,560 an und sind im Vergleich zu den anderen Gruppen weniger zufrieden. Der Wert für die befristeten Dienstverhältnisse liegt bei 2,688 (= 3,006 – 0,318) und für die geringfügig Beschäftigten bei 2,831. Es bestätigt sich der Eindruck, der bereits in den vorangegangenen Auswertungen gewonnen werden konnte, dass die Arbeitszufriedenheit von den Leiharbeitsbeschäftigten und Personen mit befristeten Dienstverhältnis am geringsten ist. Die Normalarbeitsbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten wurden aus dem Modell gleich zu Beginn aus dem Verfahren ausgeschlossen und grenzen sich wiederum von allen übrigen Gruppen ab.

Im letzten Schritt der Regressionsanalyse wird noch geprüft, ob eine Generalisierbarkeit der Regressionsgerade vorgenommen werden kann. Dafür wird überprüft, ob die Kennwerte des Regressionsmodells geeignete Schätzer für die Grundgesamtheit sind.

Prüfung auf Multikollinearität

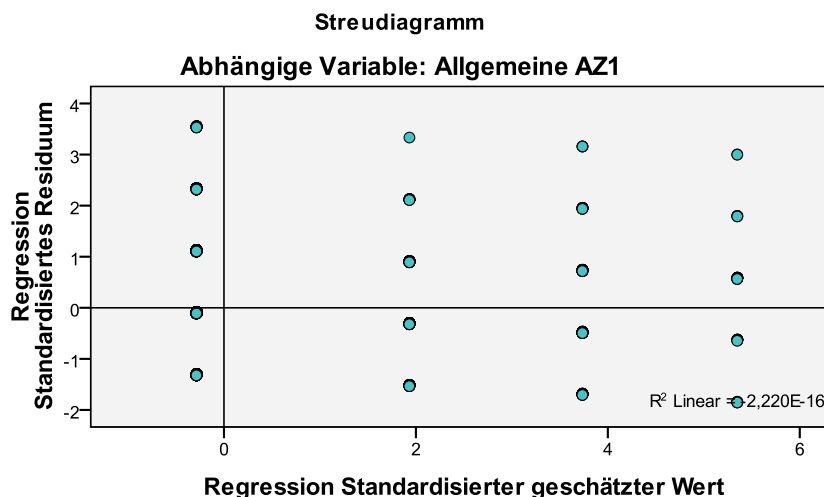
Von Multikollinearität würde man dann sprechen, wenn zwei oder mehrere der unabhängigen Variablen im Regressionsmodell nicht nur mit der abhängigen Variablen korrelieren, sondern auch die unabhängigen Variablen untereinander korrelieren und linear zusammenhängen.

Die Überprüfung auf Multikollinearität verläuft positiv. Der Toleranzwert liegt bei allen drei Variablen bei 0,998 bzw. 0,999 (sh. Tabelle 19: Koeffizienten multiple Regression). Diese hohen Werte lassen daraus schließen, dass die unabhängigen Variablen in keinen Multikollinearitätseffekt verwickelt sind. Lediglich 0,2 % bzw. 0,1 % der Varianz erklären sich gegenseitig.

Prüfung auf Heteroskedastizität

Der Test auf Heteroskedastizität zeigt folgendes Bild:

Abbildung 11: Streudiagramm I



Das Streudiagramm, das zur Prüfung der Heteroskedastizität dient, weist keinen Zusammenhang zwischen den Residuen und $\hat{y}$ (y-Schätzer) auf. Die Bedingung des Regressionsmodells wird somit nicht verletzt.

Prüfung auf Autokorrelation:

Bei den vorliegenden Daten handelt es sich um keine Zeitreihendaten, eine Prüfung auf Autokorrelation erweist sich deswegen auch nicht als sinnvoll. Der Durbin/Watson Test ist deshalb nicht sinnvoll zu interpretieren.

9.6.2 *Regressionsanalyse Berufsstatus und Soziodemographie*

Die letzte Analyse soll darüber Aufschluss geben, inwieweit der Berufsstatus tatsächlich die Arbeitszufriedenheit beeinflusst bzw. welche anderen Faktoren zur Aufklärungen der Arbeitszufriedenheit beitragen können. Wie bereits weiter oben erwähnt, werden neben dem Berufsstatus noch die wichtigsten soziodemographische Variablen, die Größe des Betriebes und die Anzahl der Kinder in die zu berechnenden Modelle aufgenommen.

Für die Berechnung waren neun Rechenschritte bzw. Modellberechnungen mittel Rückwärtsverfahren notwendig, um auf die entsprechende Anzahl signifikanter Variablen zu stoßen.

Wegen des großen Umfangs von 9 errechneten Modellen (14.6.3) wird nur das neunte Modell mittels Tabelle dargestellt.

Der Multiple Korrelationskoeffizient R kann im Modell 9 mit den verbliebenen unabhängigen Variablen mit 18,4 % zur Aufklärung der Varianz der Arbeitszufriedenheit beitragen. Das ist im Vergleich zur ersten Regressionsanalyse eine deutliche Steigerung in der Varianzaufklärung der Arbeitszufriedenheit.

Auch die Varianzanalyse zeigt, dass das Modell neun auf die Grundgesamtheit übertragbar ist. Es ergibt sich für das Modell neun ein hochsignifikanter F-Wert von 12,846 (sh. Anhang 14.6.4).

Als Merkmalsselektionsverfahren wurde wiederum die Rückwärtsmethode ausgewählt. Im Modell eins wurde die Variable Vollzeit ausgeschlossen, Modell zwei schließt die Anzahl der Kinder im Haushalt mit einem Signifikanzwert von 0,678 aus. Im nächsten Schritt wird die Dummyvariable verwitwet eliminiert. Modell vier entfernt die Variable geringfügige Beschäftigung, die in der ersten Regressionsanalyse noch Aufnahme

gefunden hat. Als nächstes Beschäftigungsverhältnis wird die Variable freier Dienstvertrag im Modell fünf mit einem Signifikanzwert von 0,609 aussortiert. Im sechsten Auswertungsschritt wird die Variable ledig ausgeschlossen. Modell sieben eliminiert die Variable Größe der Betriebsstätte. Die Teilzeitbeschäftigung wird im Modell acht ausgeschlossen. In das endgültige neunte Modell, wird auch die Leiharbeit nicht aufgenommen.

Nachfolgende Tabelle zeigt das Modell neun und die Variablen, die in das endgültige Modell aufgenommen worden sind.

Tabelle 20: Koeffizienten multiple Regression

Modell	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten		Kollinearitätsstatistik		
	Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta	T	Sig.	Toleranz	VIF
9 (Konstante)	2,697	,115		23,413	,000		
Dummy befristetes Dienstverhältnis	-,261	,080	-,061	-3,248	,001	,943	1,061
Dummy Geschlecht	-,109	,032	-,067	-3,357	,001	,832	1,202
Bildung in fünf Kategorien	-,039	,014	-,057	-2,881	,004	,847	1,180
Monatsnettolohn	-,105	,018	-,130	-5,943	,000	,690	1,448
Dummy geschieden/getrennt	-,169	,051	-,062	-3,339	,001	,944	1,059
Staatsbürgerschaft	,179	,069	,048	2,593	,010	,972	1,029
Alter	,027	,007	,072	3,696	,000	,876	1,142
Größe des Gesamtbetriebes	,046	,012	,074	3,946	,000	,935	1,070

Wie man aus der Tabelle ersehen kann, wurden alle Variablen die den Beschäftigungsstatus betreffen, bis auf das befristete Dienstverhältnis aus dem Modell ausgeschlossen. Dies lässt daraus schließen, dass der Berufsstatus die Arbeitszufriedenheit geringer beeinflusst als die anderen unabhängigen Variablen. Auf den Familienstand bezogen, tragen die Variablen ledig und verwitwet am wenigsten zur Aufklärung der Arbeitszufriedenheit bei.

Das größte Gewicht für die Vorhersage in der multiplen Regressionsgleichung hat die Variable befristetes Dienstverhältnis vor der Variable Staatsbürgerschaft, der Variable geschieden/getrennt, der Variable

Geschlecht und der Variable Nettomonatslohn. Das geringste Gewicht für die Vorhersage der multiplen Regressionsgleichung haben die Variablen Alter, Bildung und die Größe des Gesamtbetriebes.

Welchen Erklärungsbeitrag die einzelnen unabhängigen Variablen zur Arbeitszufriedenheit leisten, gibt das Beta-Gewicht an. Den größten Erklärungsbeitrag in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit leistet in diesem Modell der Monatsnettolohn. Die geringste Aufklärung hingegen kommt von der Variable Staatsbürgerschaft. Alle anderen Variablen bewegen sich auf einem nahezu gleichem Niveau zwischen 0,074 (Größe des Gesamtbetriebs) und – 0,057 (Bildung).

Für die Regressionsgleichung dieses Modells ergibt sich somit folgende Formel:

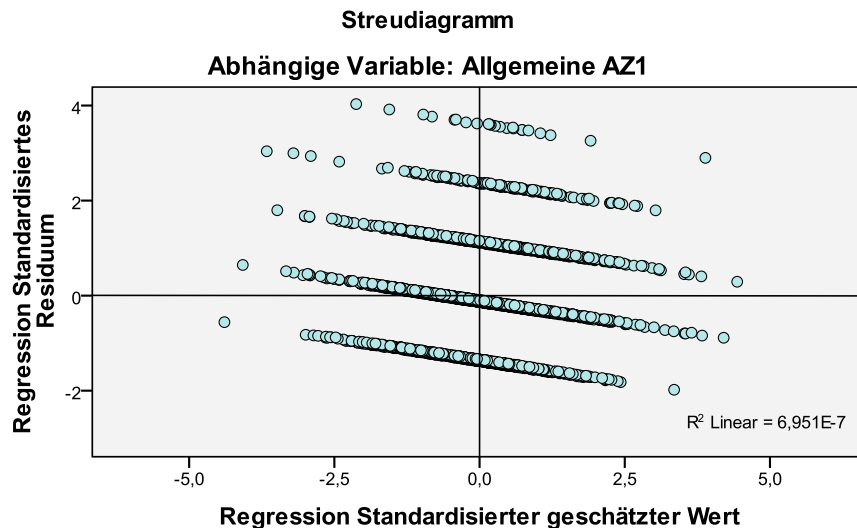
$$\begin{aligned} \text{ARBEITSZUFRIEDENHEIT} = & 2,697 - 0,261 \cdot \text{befristetes Dienstverhältnis} - \\ & 0,109 \cdot \text{Geschlecht} - 0,039 \cdot \text{Bildung} - 0,105 \cdot \text{Monatsnettolohn} - \\ & 0,169 \cdot \text{geschieden/getrennt} + 0,179 \cdot \text{Staatsbürgerschaft} + 0,027 \cdot \text{Alter} + \\ & 0,046 \cdot \text{Größe des Gesamtbetriebes} + U \text{ (Residualvariable)} \end{aligned}$$

Prüfung auf Multikollinearität

Zur Prüfung auf Multikollinearität wird die Toleranz und der VIF Wert betrachtet. VIF Werte von größer 2 und Toleranz Werte von nahe 0 geben an, ob ein Multikollinearitätsproblem gegeben ist. Die Toleranz bewegt sich zwischen 0,972 (Staatsbürgerschaft) und 0,832 (Geschlecht), lediglich die Variable Monatsnettolohn weist einen geringeren Wert mit 0,690 aus. Das heißt, es erklären sich zwischen 2,8 % und 16,8 % der Varianz gegenseitig. Die Variable Monatslohn weist mit 31 % jedoch einen relativ hohen Wert aus. Die VIF Werte liegen durchgehend für alle Variablen bei kleiner als 2. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass keine Multikollinearität vorliegt. (sh.Tabelle 20: Koeffizienten multiple Regression)

Prüfung auf Heteroskedastizität

Abbildung 12: Streudiagramm II



Die Heteroskedastizität wird wiederum mittels eines Streudiagramm überprüft, es besteht auch dieses mal keine Beziehung zwischen den Residuen und $\hat{y}$ (y-Schätzer). Die Bedingung des Regressionsmodells wird somit nicht verletzt.

Prüfung auf Autokorrelation:

Bei den vorliegenden Daten handelt es sich um keine Zeitreihendaten, eine Prüfung auf Autokorrelation erweist sich deswegen auch nicht als sinnvoll. Der Durbin/Watson Test ist deshalb nicht zu interpretieren.

10 Zusammenfassung

In dieser Arbeit wird die Frage bearbeitet, ob es Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten gibt. Mit Hilfe einer Sekundäranalyse des AK-I Datensatzes soll auf die Frage eine Antwort gefunden werden.

10.1 Einleitung: hohe Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit aller Beschäftigten

Die Ergebnisse, die sich bei den Auswertungen zur Arbeitszufriedenheit und dem Berufsstatus ergeben haben, sind allesamt mit einem Chi Quadratwert von 0,000 hoch signifikant. Die Korrelationskoeffizienten weisen auf einen mittleren Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem Berufsstatus hin.

Insgesamt bewegt sich die Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Leben über alle Berufsgruppen hinweg auf einem relativ hohen Niveau. Dennoch sind zwischen den einzelnen Beschäftigungsgruppen Unterschiede bei der Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit festzustellen. In der nachfolgenden genaueren Betrachtung der einzelnen Gruppen wird zwischen hoher, mittlerer und geringer Arbeitszufriedenheit unterschieden

Betrifft die Frage nach der Zufriedenheit persönliche Bereiche, wie zum Beispiel die allgemeine Zufriedenheit mit dem Leben, fällt die Bewertung deutlich besser aus, als wenn die Zufriedenheit außerhalb des persönlichen Einflussbereiches liegt.

Die Zufriedenheit mit dem Leben liegt für alle Berufsgruppen bei 87 %. Dieser sehr hohe Wert wird insbesondere auch von vielen anderen Studien zur

Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit erreicht und somit bestätigt. Die Unzufriedenheit ist mit zirka 2 % gering.

Die höchsten Zufriedenheitswerte zur Arbeitszufriedenheit wurden mit den Kollegen (89 %), der beruflichen Tätigkeit (83 %), dem Ansehen des Unternehmens (81 %) und der Arbeitszeit (79 %) erreicht.

Am geringsten ist die Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungschancen (58 %), dem Einkommen (61 %), der Mitbestimmungsmöglichkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Job (61 %), die Weiterbildungsmöglichkeiten (63 %) und der Mitbestimmungsmöglichkeit über Arbeitsabläufe. Die Unzufriedenheit der Beschäftigten ist in diesen Bereichen relativ hoch. Beinahe jeder Fünfte ist mit seinen Aufstiegs- und Entwicklungschancen nicht zufrieden. 15 % sind mit den Weiterbildungsmöglichkeiten und den Mitbestimmungsmöglichkeiten unzufrieden, und 13 % sind mit ihren Einkommensmöglichkeiten unzufrieden.

10.2 Zwischenergebnis: unzureichende Daten für freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

Am Beginn der Arbeit wurde festgestellt, dass im Datensatz zwar eine genügend große Anzahl an freien DN vorhanden ist, allerdings die Fragen zur Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit nur von einer kleinen Anzahl freier Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beantwortet worden ist. Diese Gruppe wurde aus den Auswertungen zwar nicht herausgenommen, aber eine sinnvolle Interpretation ist wegen der geringen Fallzahl nicht möglich. Dies hat zur Folge, dass eine Aussage zur Arbeitszufriedenheit der atypisch Beschäftigten nur eingeschränkt möglich ist.

Die Ergebnisse werden nun zusammenfassend auf Basis der verschiedenen Definitionen der Berufsgruppen dargestellt.

10.3 Hohe Arbeitszufriedenheit bei den Normalarbeitsbeschäftigten

Die Zufriedenheit mit dem Leben liegt bei den Normalarbeitsbeschäftigten mit nahezu 90 % sehr hoch. Aber auch bei der Arbeitszufriedenheit sind die Zufriedenheitswerte durchgehend auf einem sehr hohen Niveau. Die Arbeitszufriedenheitswerte liegen bei den Normalarbeitsbeschäftigten zwischen 90 % (Zufriedenheit mit den Kollegen) und 60 % (Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten).

Auch bei der gebildeten Index-Variable Arbeitszufriedenheit ergeben sich für die Normalarbeitsbeschäftigten höchste Zufriedenheitswerte (75 %) zur Arbeitszufriedenheit.

10.4 Hohe Arbeitszufriedenheit bei den Teilzeitbeschäftigten

Die Zufriedenheit (Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit) von Teilzeitbeschäftigten lässt sich als sehr hoch einstufen und erreicht durchwegs die hohen Werte der Normalarbeitsbeschäftigten und liegt teilweise sogar darüber. Die Lebenszufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten liegt bei knapp 88 %. Mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind nur 50 % der Teilzeitbeschäftigten zufrieden. Hingegen erreicht die Zufriedenheit mit den Kollegen mit über 90 % den höchsten Zufriedenheitswert bei den Teilzeitbeschäftigten.

Teilzeitbeschäftigte weisen bei der Index-Variable Arbeitszufriedenheit den selben hohen Wert (75 %) auf, wie die Normalarbeitsbeschäftigten.

Wie bereits angedeutet, unterscheiden sich die Teilzeitbeschäftigten von den Normalarbeitsbeschäftigten nicht signifikant. Dies wird auch im Zuge mehrerer Varianzanalysen bestätigt. Die Teilzeitbeschäftigten bilden mit den Normalarbeitsbeschäftigten eine homogene Gruppe. Die mittlere Differenz dieser beiden Gruppen liegt meistens bei nahezu Null und ist jeweils

signifikant. Nur bei der Variable Einkommen findet keine Gruppenbildung mit den Normalarbeitsbeschäftigten statt. Keine Gruppenbildung findet hingegen mit den anderen atypisch Beschäftigten statt. Geringfügig Beschäftigte, Leiharbeiter und befristete Dienstverhältnis unterscheiden sich von den Teilzeitbeschäftigten signifikant.

Obwohl Teilzeitbeschäftigte durch die zum Teil verkürzte Arbeitszeit Nachteile beim Pensionsanspruch oder dem Arbeitslosengeld erleiden, ist die Arbeitszufriedenheit auf einem sehr hohen Niveau, wenn man davon absieht, dass die Zufriedenheit mit dem Einkommen eher gering ist.

Es ist natürlich nicht zu vergessen, dass (wie bereits eingangs erwähnt wurde) Teilzeitarbeit überwiegend weiblich ist und für viele Frauen aufgrund ihrer momentanen Lebenssituation die ideale Erwerbsform darstellt, und deshalb die Zufriedenheit auch sehr hoch ist.

10.5 Mittlere Arbeitszufriedenheit bei den geringfügig Beschäftigten

Die geringfügig Beschäftigten liegen mit ihrer Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit bei allen Auswertungen im mittleren Zufriedenheitsbereich. Sie weisen weder eine sehr hohe Arbeitszufriedenheit auf, noch ist ihre Arbeitszufriedenheit sehr gering. 85 % der geringfügig Beschäftigten sind mit ihrem Leben sehr zufrieden. Die Einkommenszufriedenheit liegt nur bei zirka 40 %, dies ist in Anbetracht der eingeschränkten Verdienstmöglichkeit, die Verdienstgrenze wird jährlich neu festgesetzt, nicht weiter verwunderlich. Die Zufriedenheit mit der Weiterbildung und den Entwicklungsmöglichkeiten im Job werden eher gering eingestuft. Am größten ist die Zufriedenheit auch bei den geringfügig Beschäftigten mit den Kollegen.

Grundsätzlich konnte man im ersten Auswertungsschritt feststellen, dass die Zufriedenheit der geringfügig Beschäftigten etwas geringer ist als die der

Teilzeitbeschäftigten, aber höher als von Personen mit einem Leiharbeitsverhältnis oder befristeten Dienstverhältnis.

Dies bestätigt auch die Varianzanalyse. Die geringfügig Beschäftigten lassen sich keiner Gruppe eindeutig zuordnen. Nur beim Einkommen unterscheiden sie sich signifikant von den Normalarbeitsbeschäftigten und den Teilzeitbeschäftigten.

Diese ambivalente Zufriedenheit kann möglicherweise damit im Zusammenhang stehen, dass geringfügige Beschäftigungen hauptsächlich von jungen Studierenden, Frauen mit Betreuungspflichten oder Pensionistinnen oder Pensionisten ausgeübt werden. Wegen ihrer momentanen Lebenssituation kann es die ideale Erwerbsform sein, um sich etwas dazuverdienen zu können und sich damit das Leben etwas angenehmer zu gestalten, aber eine völlige finanzielle Unabhängigkeit kann wegen der eingeschränkten Verdienstmöglichkeit nicht erreicht werden.

Außerdem ist durch eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung keine soziale Absicherung gegeben, da man weder kranken- und pensionsversichert ist, noch besteht das Recht auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe.

10.6 Geringe Arbeitszufriedenheit bei den Leiharbeitsverhältnissen und befristeten Dienstverhältnissen

Personen, die sich in einem Leiharbeitsverhältnis oder in einem befristeten Dienstverhältnis befinden, bewerten ihre Zufriedenheit in allen Zufriedenheitsbereichen wesentlich weniger positiv als Normalarbeitsbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte.

10.6.1 Leiharbeitsbeschäftigte

Nur etwa 60 % der befragten Leiharbeitsbeschäftigten sind mit ihrem Leben zufrieden. Die Arbeitszufriedenheit liegt bei den Leiharbeitsbeschäftigten nur bei etwa 50 % und ist damit im Vergleich zu allen anderen Gruppen deutlich geringer. Zudem sind bei den Leiharbeitsbeschäftigten 80 % der Befragten mit dem Verhältnis zu ihren Kollegen zufrieden. Sehr gering ist die Zufriedenheit bei den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit nur 39 %. Bei den Mitbestimmungsmöglichkeiten von Arbeitsabläufen ist der Anteil der Zufriedenen mit nur 42 % gering. Der Anteil der Unzufriedenen ist im Vergleich zu allen anderen Gruppen relativ hoch.

Die Auswertungen mit der Index-Variable Arbeitszufriedenheit ergeben kein anderes Bild.

Bei der Varianzanalyse zeigt sich deutlich, dass die Leiharbeitsbeschäftigten und Personen mit befristeten Dienstverhältnis die größte Ähnlichkeit zwischen den atypisch Beschäftigten aufweisen.

Die geringe Zufriedenheit der Leiharbeitsbeschäftigten gegenüber den Normalarbeitsbeschäftigten kann möglicherweise auf das Spannungsverhältnis zwischen Überlasserin oder Überlasser und Beschäftigterin oder Beschäftigter zurückzuführen sein. Von Leiharbeitsbeschäftigten wird zum Teil eine sehr hohe Flexibilität abverlangt. Ständig wechselnde Arbeitsplätze mit neuen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen und Beschäftigten oder Beschäftigter. Oftmals liegen die Arbeitsplätze weit vom Wohnort entfernt und ein tägliches Pendeln zwischen Wohnort und Arbeitsplatz ist nicht möglich.

Da Leiharbeitsbeschäftigte meist dort eingesetzt werden, wo große Arbeitsspitzen abzufangen sind, stehen sie dadurch auch unter erhöhtem Leistungs- und Arbeitsdruck.

Die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die berufliche Perspektive und Karrieremöglichkeiten von Personen in Leiharbeitsverhältnissen sind zudem meistens eingeschränkt, da nach wenigen Wochen oder Monaten bereits der nächste Arbeitsplatz wartet, sollte die Beschäftigterin oder der Beschäftigte kein fixes Dienstverhältnis im Betrieb anbieten.

10.6.2 Befristete Dienstverhältnisse

Bei den Personen mit befristeten Dienstverhältnis sind 70 % der Befragten mit ihrem Leben zufrieden. Die Arbeitszufriedenheit von Personen in befristeten Dienstverhältnis ist zwar geringfügig höher einzustufen als die der Leiharbeitsbeschäftigten, aber zum Großteil deutlich geringer als die der Teilzeitbeschäftigten.

Mit der Einkommenssituation sind nur 36 % der Befragten zufrieden. Dies ist der geringste Wert, den eine Gruppe aufweist. Alle anderen Variablen zur Arbeitszufriedenheit weisen meist nur einen Anteil zwischen 50 und 60 % Zufriedenen auf. Die größte Zufriedenheit ist bei den befristeten Dienstverhältnissen wiederum bei den Kollegen vorhanden.

Wie bereits bei den Leiharbeitsbeschäftigten erwähnt, bilden die befristeten Dienstverhältnisse mit den Leiharbeitsbeschäftigten eine homogene Gruppe. Diese wird auch durch die Varianzanalyse bestätigt.

In einem befristeten Dienstverhältnis ist man immerhin nicht dem Spannungsverhältnis zwischen Überlasserin und Überlasser und mehrerer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausgesetzt. Dafür aber dem Druck, nur für eine im Vorhinein bestimmte Zeitdauer einen fixen Arbeitsplatz zu haben. Nach Ablauf der Befristung besteht zumindest die Möglichkeit, dass man in ein

fixes Arbeitsverhältnis übernommen wird, dies stellt aber natürlich keine Garantie dar, dass man eine neue Arbeitsstelle suchen muss.

Die berufliche Perspektive im Betrieb bleibt somit häufig verschwommen und eine betriebliche Integration findet nur in einem geringen Ausmaß statt, da das Arbeitsverhältnis nur für eine bestimmte Zeitdauer vorgesehen ist.

Die persönlichen Lebensverhältnisse werden durch die unklare berufliche Situation in einem hohen Maß eingeschränkt und unkalkulierbar, außerdem leiden die Betroffenen auch unter der mangelnden sozialen Absicherung.

10.7 Schluss

Anhand der verschiedenen Analysen konnte festgestellt werden, dass es signifikante Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Normalarbeitsbeschäftigten und den atypisch Beschäftigten gibt. Bei der Gruppe der atypisch Beschäftigten ist allerdings zu differenzieren zwischen Teilzeitbeschäftigten und allen anderen atypisch Beschäftigten.

Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich mit ihrer Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit nicht von den Normalarbeitsbeschäftigten, aber sie unterscheiden sich von allen anderen atypisch Beschäftigten signifikant.

Ebenso ergibt sich ein signifikanter Unterschied ergibt sich, wenn man alle atypisch Beschäftigten (ausgenommen die Teilzeitbeschäftigten) in eine Variable zusammenfasst und mit den Normalarbeitsverhältnissen vergleicht.

Keine signifikanten Zufriedenheitsunterschiede lassen sich feststellen, wenn man nur die atypisch Beschäftigten (ohne Teilzeitbeschäftigten) miteinander vergleicht.

Insgesamt kann man bei allen Berufsstatusgruppen feststellen, dass die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Einkommen gering ist. Außerdem sehen die Beschäftigten die Möglichkeit für Weiterbildung eingeschränkt. In diesem Zusammenhang stehen auch die fehlenden Karriereperspektiven. Die unzureichenden Mitbestimmungsmöglichkeiten und die Möglichkeit sich bei Arbeitsabläufen einzubringen, führt wiederum zur Unzufriedenheit mit den Vorgesetzten.

Offensichtliche Motivationsgründe fehlen und es entsteht der Eindruck eines Unzufriedenheitszusammenhangs aufgrund mangelnder Anerkennung und Belohnung, der es allerdings bedarf, um hohe Arbeitszufriedenheits-Werte zu erreichen.

Abschließend kann die Forschungsfrage, ob es einen Unterschied in der Arbeitszufriedenheit zwischen atypisch Beschäftigten und Normalarbeitsbeschäftigten gibt, folgend beantwortet werden:

Leiharbeitsbeschäftigte, befristet Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte unterscheiden sich in ihrer Arbeitszufriedenheit signifikant von den Normalarbeitsbeschäftigten. Kein Unterschied ist bei der Arbeitszufriedenheit von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Normalarbeitsbeschäftigten festzustellen.

Daraus folgend lässt sich auch die zweite und dritte Frage beantworten. Die atypisch Beschäftigten bilden nur zum Teil eine homogene Gruppe, da sich die Teilzeitbeschäftigten signifikant von allen anderen atypisch Beschäftigten unterscheiden.

Alles letztes wird die Frage beantwortet, welche Einflussfaktoren neben dem Berufsstatus noch auf die Arbeitszufriedenheit einwirken, und welchen Beitrag sie zur Aufklärung der Arbeitszufriedenheit leisten.

Überprüft man den Zusammenhang der Arbeitszufriedenheit mit mehreren unabhängigen Variablen, wurde festgestellt, dass der Berufsstatus nur einen geringen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Lediglich bei den befristeten Dienstverhältnis hat der Berufsstatus einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Alle anderen Berufsstatusgruppen wurden vorzeitig aus der Berechnung ausgeschieden.

In Folge dieses Ergebnisses kann festgestellt werden, dass der Berufsstatus die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten weniger beeinflusst als andere Faktoren. Es gibt zwar Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zwischen den Berufsstatusgruppen, aber die Arbeitszufriedenheit wird durch andere Einflussfaktoren stärker beeinflusst.

Den größten Erklärungsbeitrag zur Arbeitszufriedenheit liefert der Monatsnettolohn. Der einzige Beschäftigungsstatus der auf die Arbeitszufriedenheit Einfluss nimmt, ist das befristete Dienstverhältnis. Weiters wird die Arbeitszufriedenheit gleichermaßen durch die soziodemographischen Variablen, das Geschlecht, die Bildung, das Alter, die Staatsbürgerschaft und die Größe des Betriebes beeinflusst.

11 Literatur und Quellenverzeichnis

- Abele** Andrea, Beck Peter (Hrsg.), 1991: Wohlbefinden. Theorie – Empirie – Diagnostik, Weinheim und München, Juventa Verlag
- AK Österreich**, 2008: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2008, ueberreuter_print und digimedia GmbH
- Bellebaum** Alfred (Hrsg.), 1992: Glück und Zufriedenheit. Ein Symposium, Opladen, Westdeutscher Verlag GmbH
- Berger-Schmitt** Regina, Noll Heinz-Herbert, 2000: Conceptual Framework and Structure of a European System of Social Indicators. EU Reporting Working Paper No. 9, Mannheim
- Bruggemann** Agnes, Groskurth Peter, Ulich Eberhard, 1975: Arbeitszufriedenheit, Bern, Verlag Hans Huber
- Bühl** Achim, 2008: SPSS 16. Einführung in die moderne Datenanalyse, München, Pearson Studium
- Cummings** R. A., 2000: Objective and Subjektive Quality of Life: an Interactive Model
- Diener** E., Suh E. M., Lucas R.E., Smith H.L., 1999: Subjective Well-Being: Three Decades of Progress, Psychological Bulletin, Vol. 125/2, S 276 – 302
- Diener** E., Rahitz D., 2000: Advances in Quality of Life Theory and Research, Social Indicators Research Series, Vol. 4, Dordrech, Boston, London
- Diekmann** Andreas, 2008: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt
- Eichinger** Julia, Kreil Linda, Sacherer Remo, 2007: Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht 2007, Wien, Facultas
- Erikson** Erik, 1974: Identität und Lebenszyklus. 3 Aufsätze, Frankfurt am Main, Suhrkamp Verlag,
- Fischer** Lorenz, 1989: Struktur der Arbeitszufriedenheit: Zur Analyse individueller Bezugssysteme, Göttingen, Verlag für Psychologie

- Fischer** Lorenz (Hrsg), 1991: Arbeitszufriedenheit. Beiträge zur Organisationspsychologie. Band 5, Stuttgart, Verlag für Angewandte Psychologie
- Fischer** Lorenz (Hrsg.), 2006, Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde, Göttingen, Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
- Gager** Andreas, Nagl Birgit, 2000: Atypische Beschäftigungsverhältnisse aus arbeits- steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht, Wien, WEKA Verlag
- Gawellek** Ulrich, 1987: Erkenntnisstand, Probleme und praktischer Nutzen der Arbeitszufriedenheitsforschung, Frankfurt am Main, Verlag Peter Lang GmbH
- Glatzer** Wolfgang, Zapf Wolfgang, 1984: Lebensqualität in der Bundesrepublik. Objektive Lebensbedingungen und subjektives Wahlbefinden, Frankfurt am Main, Campus Verlag
- Glatzer** Wolfgang, Habich Roland, Mayer Karl Ulrich (Hrsg.) 2002: Sozialer Wandel und gesellschaftliche Dauerbeobachtung, Opladen, Leske + Budrich
- Hofer** Konrad, 2000: Arbeit ohne Schutz. Eine Analyse an Beispielen atypischer Beschäftigungsverhältnissen, Wien, Verlag des ÖGB GmbH
- Holzinger** Elisabeth, 2001: Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, AMS Report 19
- Korn** Manfred-Georg, 2007: Werkverträge Freie Dienstverträge. Praxishandbuch, Wien, Weiss Verlag
- Lienert** Gustav A., 1969: Testaufbau und Testanalyse. Weinheim, Verlag Julius Beltz
- Mühlberger** Ulrike, 2000: Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, Wien, Braunmüller
- Neuberger** Oswald, 1974a: Theorien der Arbeitszufriedenheit, Stuttgart, Kohlhammer GmbH
- Neuberger** Oswald, 1974b: Messungen der Arbeitszufriedenheit, Stuttgart, Kohlhammer GmbH

- Neuberger** Oswald, Allerbeck Mechthild, 1978: Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB)“, Bern, Hans Huber Verlag
- Noll** Heinz-Herbert (Hrsg.), 1997: Sozialberichterstattung in Deutschland. Konzepte, Methoden und Ergebnisse für Lebensbereiche und Bevölkerungsgruppen, Weinheim und München, Juventa Verlag
- Raml** Reinhard, 2006: Arbeitsklima-Index und Gesellschaft. Eine Exploration sozialer Wahrnehmungsprozesse, Wien, Diplomarbeit
- Resch** Reinhard, 2006: Abhängiger Arbeitsvertrag versus Selbständigkeit; Abgrenzungsfragen aus dem Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht, Wien, Verlag des ÖGB
- Rosenstiel** von Lutz, Walter Molt, Bruno Rüttinger, 1995,: Organisationspsychologie, Grundriß der Psychologie, Band 22, Stuttgart, Kohlhammer GmbH
- Rosenstiel** von Lutz, 2000: Grundlagen der Organisationspsychologie – Basiswissen und Anwendungshinweise, Stuttgart, Schäfer-Poeschel Verlag
- Rosenstiel** von Lutz, 2007: Grundlagen der Organisationspsychologie – Basiswissen und Anwendungshinweise, Stuttgart, Schäfer-Poeschel Verlag
- Schröder** Lothar, Urban Hans-Jürgen (Hrsg.), 2009: Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Frankfurt am Main, Bund Verlag GmbH
- Schulz** Wolfgang, Norden Gilbert, Költringer Richard, 1988: Subjektive Lebensqualität in Österreich. SWS Rundschau, 1988, Band 28, 162 - 173
- Schulz** Wolfgang, Pichler Florian, 2005: Lebensqualität in Österreich – ein 20-Jahres-Vergleich , in Schulz W., Haller M.; Grausgruber A. (Hrsg.), Österreich zur Jahrhundertwende, Wiesbaden, S 75 – 113.
- Semmer** Norbert, Udris Ivars, 1995 Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie, Bern, Hans Huber.
- Spreitzer** Susanne, 2006: Atypisch beschäftigt – Ihre Rechte, Wien, Verlag des ÖGB

Statistik Austria, 2009: Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnis 2008. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Schnellbericht 5.8, Wien

Tálos Emmerich, 1999: Atypische Beschäftigung, Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien, Manz Verlag

Weinert Ansfried B., 1998: Organisationspsychologie: Ein Lehrbuch, Psychologie Verlags Union, Weinheim

Linksammlung

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/index.html,
25. Mai 2009

<http://www.statistik.at/webde/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html>,
25. Mai 2009

<http://www.help.gv.at/Content.Node/88/Seite.880003.html>, 5. 3. 2009

<http://bali.bmwa.gv.at/User2008.aspx>, 12. 2. 2009

<https://akupav.bmwa.gv.at/akupav>, 12. 2. 2009

<https://akupav.bmwa.gv.at/akupavweb/bmwaFilteraku.asp?sid=45291455092402200914273740X709>, 24. 2. 2009

12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Berufsstatus alle	65
Tabelle 2: Sehr zufrieden (in Prozent)	92
Tabelle 3: Gar nicht zufrieden (in Prozent)	93
Tabelle 4: Rotierte Komponentenmatrix.....	95
Tabelle 5: Index I: Zufriedenheit berufliche Tätigkeit	96
Tabelle 6: Index II: Zufriedenheit allgemein	97
Tabelle 7: Index I + II: Berufsstatus alle (in Prozent)	103
Tabelle 8: Index I + II: NAV, Teilzeit, atypisch Beschäftigte (in Prozent).....	103
Tabelle 9: Index I + II: NAV, atypisch Beschäftigte (in Prozent)	104
Tabelle 10: Index I + II: atypisch Beschäftigte (in Prozent).....	104
Tabelle 11: Mehrfachvergleich Arbeitszufriedenheit I mit Tamhane	107
Tabelle 12: Mehrfachvergleich Arbeitszufriedenheit II mit Tamhane	109
Tabelle 13: Mehrfachvergleich Leben mit Tamhane	112
Tabelle 14: Mehrfachvergleich Einkommen mit Tamhane	114
Tabelle 15: Mehrfachvergleich Arbeitszufriedenheit I Bonferroni	116
Tabelle 16: Mehrfachvergleich Arbeitszufriedenheit II Bonferroni	117
Tabelle 17: Mehrfachvergleich Leben mit Bonferroni.....	119
Tabelle 18: Mehrfachvergleich Einkommen mit Bonferroni	120
Tabelle 19: Koeffizienten multiple Regression	124
Tabelle 20: Koeffizienten multiple Regression	128

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prekäre Beschäftigung	18
Abbildung 2: Freie Dienstverträge	23
Abbildung 3: Werkverträge	24
Abbildung 4: Teilzeitbeschäftigung.....	26
Abbildung 5: Geringfügige Beschäftigung	28
Abbildung 6: Arbeitskräfteüberlassung.....	29
Abbildung 7: Befristete Dienstverhältnisse	31
Abbildung 8: Formen der Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann	38
Abbildung 9: Zufriedenheitsparadoxon.....	53
Abbildung 10: Lebensqualität	53
Abbildung 11: Streudiagramm I	126
Abbildung 12: Streudiagramm II.....	130

14 Anhang

14.1 Häufigkeitsauszählungen

14.1.1 Soziodemographische Verteilung

Geschlecht

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	2913	52,8	52,8	52,8
	weiblich	2609	47,2	47,2	100,0
	Gesamt	5522	100,0	100,0	

Familienstand

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ledig	1608	29,1	29,1	29,1
	verheiratet/Lebensg	3190	57,8	57,8	86,9
	geschieden/getrennt	654	11,8	11,8	98,7
	Verwitwet	70	1,3	1,3	100,0
	Gesamt	5522	100,0	100,0	

Bildung in fünf Kategorien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Pflichtschule	678	12,3	12,3	12,3
	Pflichtschule m. Lehre	2405	43,6	43,6	55,8
	Fach-/Handels-/Mittelsch.	858	15,5	15,5	71,4
	Matura	1021	18,5	18,5	89,9
	Universität	560	10,1	10,1	100,0
	Gesamt	5522	100,0	100,0	

Alter

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	-25	811	14,7	14,7	14,7
	26-35	1367	24,8	24,8	39,4
	36-45	1656	30,0	30,0	69,4
	46-	1688	30,6	30,6	100,0
	Gesamt	5522	100,0	100,0	

Monats-Netto-Einkommen					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	375,00	204	3,7	5,0	5,0
	525,00	234	4,2	5,7	10,7
	675,00	225	4,1	5,5	16,2
	825,00	240	4,3	5,9	22,1
	975,00	287	5,2	7,0	29,2
	1125,00	411	7,4	10,1	39,2
	1275,00	456	8,3	11,2	50,4
	1425,00	511	9,3	12,5	63,0
	1575,00	396	7,2	9,7	72,7
	1725,00	297	5,4	7,3	80,0
	1875,00	196	3,5	4,8	84,8
	2025,00	179	3,2	4,4	89,2
	2175,00	134	2,4	3,3	92,5
	2325,00	91	1,6	2,2	94,7
	2550,00	60	1,1	1,5	96,2
	2850,00	34	,6	,8	97,0
	3150,00	32	,6	,8	97,8
	3450,00	23	,4	,6	98,3
	3750,00	10	,2	,2	98,6
	4350,00	58	1,1	1,4	100,0
	Gesamt	4074	73,8	100,0	
Fehlend	System	1447	26,2		
Gesamt		5522	100,0		

Geburtsland Befragter					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	in Österreich	5004	90,6	90,6	90,6
	in Deutschland	85	1,5	1,5	92,2
	im ehemaligen Jugoslawien	161	2,9	2,9	95,1
	in der Türkei	82	1,5	1,5	96,6
	in Polen	47	,8	,8	97,4
	anderes Osteuropa inkl. neue EU-Mitgliedsländer	56	1,0	1,0	98,4
	anderes westeuropäisches Land	30	,6	,6	99,0
	Anderswo	56	1,0	1,0	100,0
	Gesamt	5521	100,0	100,0	
Fehlend	keine Angabe	1	,0		
Gesamt		5522	100,0		

Branchen in 6 Gruppen					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Industrie und Gewerbe	1381	25,0	32,3	32,3
	Handel	503	9,1	11,8	44,1
	Verwaltung, SV	253	4,6	5,9	50,0
	Unterricht	213	3,9	5,0	55,0
	Gesundheit, Sozial	397	7,2	9,3	64,2
	Sonstige	1529	27,7	35,8	100,0
	Gesamt	4275	77,4	100,0	
Fehlend	System	1247	22,6		
Gesamt		5522	100,0		

14.2 Kreuztabellen

14.2.1 Berufsstatus und Zufriedenheit

m. Ihrem Leben insgesamt * Berufsstatus alle

Kreuztabelle									
			Berufsstatus alle						
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	Gesamt
m. Ihrem Leben insgesamt	sehr zufrieden	Anzahl	1400	285	86	19	3	66	1859
		% innerhalb von Berufsstatus alle	41,6%	46,4%	40,4%	33,9%	20,0%	32,5%	41,6%
	2	Anzahl	1583	254	96	15	9	82	2039
		% innerhalb von Berufsstatus alle	47,0%	41,4%	45,1%	26,8%	60,0%	40,4%	45,6%
	3	Anzahl	326	64	21	17	1	41	470
		% innerhalb von Berufsstatus alle	9,7%	10,4%	9,9%	30,4%	6,7%	20,2%	10,5%
	4	Anzahl	43	9	8	5	2	7	74
		% innerhalb von Berufsstatus alle	1,3%	1,5%	3,8%	8,9%	13,3%	3,4%	1,7%
	Gar nicht zufrieden	Anzahl	16	2	2	0	0	7	27
		% innerhalb von Berufsstatus alle	,5%	,3%	,9%	,0%	,0%	3,4%	,6%
	Gesamt	Anzahl	3368	614	213	56	15	203	4469
		% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,010	0,144
Phi:	0,173	0,000
Cramer-V:	0,087	0,000

m. Ihrem Einkommen * Berufsstatus alle

Kreuztabelle									
			Berufsstatus alle						Gesamt
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	
m. Ihrem Einkommen	sehr zufrieden	Anzahl	749	108	25	6	3	29	920
		% innerhalb von Berufsstatus alle	22,2%	17,6%	11,7%	10,5%	20,0%	14,4%	20,6%
	2	Anzahl	1455	243	59	20	6	44	1827
		% innerhalb von Berufsstatus alle	43,2%	39,5%	27,7%	35,1%	40,0%	21,9%	40,9%
	3	Anzahl	824	173	62	14	3	62	1138
		% innerhalb von Berufsstatus alle	24,5%	28,1%	29,1%	24,6%	20,0%	30,8%	25,5%
	4	Anzahl	255	63	41	10	2	40	411
		% innerhalb von Berufsstatus alle	7,6%	10,2%	19,2%	17,5%	13,3%	19,9%	9,2%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	87	28	26	7	1	26	175
		% innerhalb von Berufsstatus alle	2,6%	4,6%	12,2%	12,3%	6,7%	12,9%	3,9%
Gesamt		Anzahl	3370	615	213	57	15	201	4471
		% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,006	0,163
Phi:	0,227	0,000
Cramer-V:	0,113	0,000

m. Rechten als Arbeitnehmer * Berufsstatus alle

Kreuztabelle									
			Berufsstatus alle						Gesamt
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	
m. Rechten als Arbeitnehmer	sehr zufrieden	Anzahl	800	161	39	8	5	35	1048
		% innerhalb von Berufsstatus alle	23,9%	26,4%	19,3%	14,5%	33,3%	18,2%	23,7%
	2	Anzahl	1619	294	93	18	5	78	2107
		% innerhalb von Berufsstatus alle	48,3%	48,1%	46,0%	32,7%	33,3%	40,6%	47,6%
	3	Anzahl	730	125	53	16	3	55	982
		% innerhalb von Berufsstatus alle	21,8%	20,5%	26,2%	29,1%	20,0%	28,6%	22,2%
	4	Anzahl	154	24	11	12	2	16	219
		% innerhalb von Berufsstatus alle	4,6%	3,9%	5,4%	21,8%	13,3%	8,3%	4,9%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	51	7	6	1	0	8	73
		% innerhalb von Berufsstatus alle	1,5%	1,1%	3,0%	1,8%	,0%	4,2%	1,6%
Gesamt	Anzahl	3354	611	202	55	15	192	4429	
	% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,000	1,000
Phi:	0,128	0,000
Cramer-V:	0,064	0,000

m. sozialen Position als Arbeitnehmer * Berufsstatus alle**Kreuztabelle**

			Berufsstatus alle						
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	Gesamt
m. sozialen Position als Arbeitnehmer	sehr zufrieden	Anzahl	861	160	43	9	6	37	1116
		% innerhalb von Berufsstatus alle	25,8%	26,1%	20,9%	16,1%	37,5%	19,3%	25,3%
2		Anzahl	1639	299	89	17	3	73	2120
		% innerhalb von Berufsstatus alle	49,1%	48,9%	43,2%	30,4%	18,8%	38,0%	48,0%
3		Anzahl	667	125	62	18	4	58	934
		% innerhalb von Berufsstatus alle	20,0%	20,4%	30,1%	32,1%	25,0%	30,2%	21,1%
4		Anzahl	127	22	6	8	3	15	181
		% innerhalb von Berufsstatus alle	3,8%	3,6%	2,9%	14,3%	18,8%	7,8%	4,1%
gar nicht zufrieden		Anzahl	43	6	6	4	0	9	68
		% innerhalb von Berufsstatus alle	1,3%	1,0%	2,9%	7,1%	,0%	4,7%	1,5%
Gesamt		Anzahl	3337	612	206	56	16	192	4419
		% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,001	0,546
Phi:	0,151	0,000
Cramer-V:	0,076	0,000

m. ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt * Berufsstatus alle**Kreuztabelle**

			Berufsstatus alle						
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	Gesamt
m. ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt	sehr zufrieden	Anzahl	1441	270	72	21	3	54	1861
		% innerhalb von Berufsstatus alle	43,1%	43,9%	36,4%	41,2%	23,1%	32,1%	42,4%
2		Anzahl	1375	247	82	8	4	70	1786
		% innerhalb von Berufsstatus alle	41,1%	40,2%	41,4%	15,7%	30,8%	41,7%	40,7%
3		Anzahl	416	78	36	13	4	33	580
		% innerhalb von Berufsstatus alle	12,4%	12,7%	18,2%	25,5%	30,8%	19,6%	13,2%
4		Anzahl	86	16	5	7	0	9	123
		% innerhalb von Berufsstatus alle	2,6%	2,6%	2,5%	13,7%	,0%	5,4%	2,8%
gar nicht zufrieden		Anzahl	26	4	3	2	2	2	39
		% innerhalb von Berufsstatus alle	,8%	,7%	1,5%	3,9%	15,4%	1,2%	,9%
Gesamt		Anzahl	3344	615	198	51	13	168	4389
		% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,008	0,110
Phi:	0,151	0,000
Cramer-V:	0,076	0,000

m. der Arbeitszeitregelung * Berufsstatus alle**Kreuztabelle**

			Berufsstatus alle						
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	Gesamt
m.der Arbeitszeitregelung	sehr zufrieden	Anzahl	1314	286	93	17	3	70	1783
		% innerhalb von Berufsstatus alle	39,3%	46,6%	46,7%	34,0%	23,1%	41,4%	40,6%
	2	Anzahl	1338	224	67	14	4	48	1695
		% innerhalb von Berufsstatus alle	40,0%	36,5%	33,7%	28,0%	30,8%	28,4%	38,6%
	3	Anzahl	518	77	28	13	6	31	673
		% innerhalb von Berufsstatus alle	15,5%	12,5%	14,1%	26,0%	46,2%	18,3%	15,3%
	4	Anzahl	135	19	10	5	0	14	183
		% innerhalb von Berufsstatus alle	4,0%	3,1%	5,0%	10,0%	,0%	8,3%	4,2%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	38	8	1	1	0	6	54
		% innerhalb von Berufsstatus alle	1,1%	1,3%	,5%	2,0%	,0%	3,6%	1,2%
Gesamt	Anzahl	3343	614	199	50	13	169	4388	
	% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,007	0,601
Phi:	0,116	0,000
Cramer-V:	0,058	0,000

m. den betrieblichen Sozialleistungen * Berufsstatus alle**Kreuztabelle**

			Berufsstatus alle							
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	Gesamt	
m.den betrieblichen Sozialleistungen	sehr zufrieden	Anzahl	1009	193	50	11	1	40	1304	
		% innerhalb von Berufsstatus alle	31,1%	32,8%	27,8%	25,6%	16,7%	25,2%	30,9%	
	2	Anzahl	1268	209	58	12	0	46	1593	
		% innerhalb von Berufsstatus alle	39,1%	35,5%	32,2%	27,9%	,0%	28,9%	37,8%	
	3	Anzahl	671	107	42	15	3	49	887	
		% innerhalb von Berufsstatus alle	20,7%	18,2%	23,3%	34,9%	50,0%	30,8%	21,0%	
	4	Anzahl	187	45	18	4	0	10	264	
		% innerhalb von Berufsstatus alle	5,8%	7,7%	10,0%	9,3%	,0%	6,3%	6,3%	
	gar nicht zufrieden	Anzahl	106	34	12	1	2	14	169	
		% innerhalb von Berufsstatus alle	3,3%	5,8%	6,7%	2,3%	33,3%	8,8%	4,0%	
Gesamt	Anzahl	3241	588	180	43	6	159	4217		
	% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,003	0,421
Phi:	0,132	0,000
Cramer-V:	0,066	0,000

m. den Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten * Berufsstatus alle

Kreuztabelle									
			Berufsstatus alle						Gesamt
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung		Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	
					Leiharbeit				
m.den Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten	sehr zufrieden	Anzahl	888	142	34	9	3	29	1105
		% innerhalb von Berufsstatus alle	27,5%	24,7%	20,6%	20,0%	23,1%	18,4%	26,4%
	2	Anzahl	1081	154	36	10	4	46	1331
		% innerhalb von Berufsstatus alle	33,4%	26,8%	21,8%	22,2%	30,8%	29,1%	31,8%
	3	Anzahl	740	133	41	10	3	33	960
		% innerhalb von Berufsstatus alle	22,9%	23,1%	24,8%	22,2%	23,1%	20,9%	22,9%
	4	Anzahl	351	81	27	9	0	26	494
		% innerhalb von Berufsstatus alle	10,9%	14,1%	16,4%	20,0%	,0%	16,5%	11,8%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	172	65	27	7	3	24	298
		% innerhalb von Berufsstatus alle	5,3%	11,3%	16,4%	15,6%	23,1%	15,2%	7,1%
Gesamt		Anzahl	3232	575	165	45	13	158	4188
		% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,001	0,569
Phi:	0,163	0,000
Cramer-V:	0,081	0,000

m. den Weiterbildungsmöglichkeiten * Berufsstatus alle

Kreuztabelle									
			Berufsstatus alle						Gesamt
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	
m.den Weiterbildungs möglichkeiten	sehr zufrieden	Anzahl	1005	168	40	7	2	49	1271
		% innerhalb von Berufsstatus alle	30,9%	28,9%	23,1%	15,6%	14,3%	30,2%	30,1%
	2	Anzahl	1114	186	43	12	6	41	1402
		% innerhalb von Berufsstatus alle	34,3%	32,0%	24,9%	26,7%	42,9%	25,3%	33,2%
	3	Anzahl	691	120	37	8	2	28	886
		% innerhalb von Berufsstatus alle	21,3%	20,7%	21,4%	17,8%	14,3%	17,3%	21,0%
	4	Anzahl	288	51	25	10	1	21	396
		% innerhalb von Berufsstatus alle	8,9%	8,8%	14,5%	22,2%	7,1%	13,0%	9,4%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	152	56	28	8	3	23	270
		% innerhalb von Berufsstatus alle	4,7%	9,6%	16,2%	17,8%	21,4%	14,2%	6,4%
Gesamt	Anzahl	3250	581	173	45	14	162	4225	
	% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,002	0,399
Phi:	0,165	0,000
Cramer-V:	0,083	0,000

m.dem Führungsstil durch die Vorgesetzten * Berufsstatus alle**Kreuztabelle**

			Berufsstatus alle						
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	Gesamt
m.dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	sehr zufrieden	Anzahl	1190	252	87	12	7	49	1597
		% innerhalb von Berufsstatus alle	35,8%	41,6%	44,2%	24,5%	53,8%	29,2%	36,6%
	2	Anzahl	1210	199	65	15	4	63	1556
		% innerhalb von Berufsstatus alle	36,4%	32,8%	33,0%	30,6%	30,8%	37,5%	35,7%
	3	Anzahl	571	83	27	11	2	38	732
		% innerhalb von Berufsstatus alle	17,2%	13,7%	13,7%	22,4%	15,4%	22,6%	16,8%
	4	Anzahl	235	38	5	5	0	9	292
		% innerhalb von Berufsstatus alle	7,1%	6,3%	2,5%	10,2%	,0%	5,4%	6,7%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	119	34	13	6	0	9	181
		% innerhalb von Berufsstatus alle	3,6%	5,6%	6,6%	12,2%	,0%	5,4%	4,2%
Gesamt	Anzahl	3325	606	197	49	13	168	4358	
	% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,013	0,463
Phi:	0,108	0,000
Cramer-V:	0,054	0,000

m.den Beziehungen zu den Kollegen * Berufsstatus alle**Kreuztabelle**

			Berufsstatus alle						
								Gesamt	
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag		Befristetes Dienstverhältnis
m.den Beziehungen zu den Kollegen	sehr zufrieden	Anzahl	1850	357	100	29	9	80	2425
		% innerhalb von Berufsstatus alle	55,5%	59,1%	53,2%	58,0%	69,2%	49,4%	55,8%
	2	Anzahl	1121	192	68	11	0	54	1446
		% innerhalb von Berufsstatus alle	33,7%	31,8%	36,2%	22,0%	,0%	33,3%	33,3%
	3	Anzahl	295	45	15	8	4	21	388
		% innerhalb von Berufsstatus alle	8,9%	7,5%	8,0%	16,0%	30,8%	13,0%	8,9%
	4	Anzahl	52	3	2	1	0	4	62
		% innerhalb von Berufsstatus alle	1,6%	,5%	1,1%	2,0%	,0%	2,5%	1,4%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	13	7	3	1	0	3	27
		% innerhalb von Berufsstatus alle	,4%	1,2%	1,6%	2,0%	,0%	1,9%	,6%
	Gesamt	Anzahl	3331	604	188	50	13	162	4348
		% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,001
Lambda:	0,000	1,000
Phi:	0,101	0,001
Cramer-V:	0,051	0,001

m.dem Ansehen des Unternehmens * Berufsstatus alle**Kreuztabelle**

			Berufsstatus alle						
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	Gesamt
m.dem Ansehen des Unternehmens	sehr zufrieden	Anzahl	1349	278	80	20	6	57	1790
		% innerhalb von Berufsstatus alle	40,7%	46,3%	41,5%	44,4%	46,2%	33,7%	41,3%
	2	Anzahl	1356	230	77	13	3	62	1741
		% innerhalb von Berufsstatus alle	40,9%	38,3%	39,9%	28,9%	23,1%	36,7%	40,1%
	3	Anzahl	503	80	32	10	2	39	666
		% innerhalb von Berufsstatus alle	15,2%	13,3%	16,6%	22,2%	15,4%	23,1%	15,3%
	4	Anzahl	90	9	2	2	0	8	111
		% innerhalb von Berufsstatus alle	2,7%	1,5%	1,0%	4,4%	,0%	4,7%	2,6%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	20	4	2	0	2	3	31
		% innerhalb von Berufsstatus alle	,6%	,7%	1,0%	,0%	15,4%	1,8%	,7%
Gesamt		Anzahl	3318	601	193	45	13	169	4339
		% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,003	0,821
Phi:	0,129	0,000
Cramer-V:	0,064	0,000

m.den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer * Berufsstatus alle**Kreuztabelle**

			Berufsstatus alle						
			Vollzeit	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	Gesamt
m.den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer	sehr zufrieden	Anzahl	832	173	55	10	2	29	1101
		% innerhalb von Berufsstatus alle	25,2%	28,7%	29,9%	20,4%	16,7%	17,7%	25,5%
	2	Anzahl	1203	193	62	9	7	48	1522
		% innerhalb von Berufsstatus alle	36,4%	32,0%	33,7%	18,4%	58,3%	29,3%	35,3%
	3	Anzahl	822	138	35	14	2	49	1060
		% innerhalb von Berufsstatus alle	24,9%	22,9%	19,0%	28,6%	16,7%	29,9%	24,6%
	4	Anzahl	295	63	17	7	0	23	405
		% innerhalb von Berufsstatus alle	8,9%	10,4%	9,2%	14,3%	,0%	14,0%	9,4%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	149	36	15	9	1	15	225
		% innerhalb von Berufsstatus alle	4,5%	6,0%	8,2%	18,4%	8,3%	9,1%	5,2%
Gesamt	Anzahl	3301	603	184	49	12	164	4313	
	% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,002	0,584
Phi:	0,119	0,000
Cramer-V:	0,059	0,000

m.den Möglichkeiten, über Arbeitsabläufe selbst zu bestimmen * Berufsstatus alle**Kreuztabelle**

			Berufsstatus alle						
					Geringfügige	Freier		Befristetes	Gesamt
			Vollzeit	Teilzeit	Beschäftigung	Leiharbeit	Dienstvertrag	Dienstverhältnis	
m.den	sehr zufrieden	Anzahl	1039	229	71	11	6	44	1400
Möglichkeiten, über									
Arbeitsabläufe									
selbst zu bestimmen									
		% innerhalb von	31,3%	37,6%	36,8%	22,0%	46,2%	26,8%	32,2%
		Berufsstatus alle							
	2	Anzahl	1228	225	62	10	2	50	1577
		% innerhalb von	37,0%	36,9%	32,1%	20,0%	15,4%	30,5%	36,3%
		Berufsstatus alle							
	3	Anzahl	736	110	43	10	5	43	947
		% innerhalb von	22,2%	18,1%	22,3%	20,0%	38,5%	26,2%	21,8%
		Berufsstatus alle							
	4	Anzahl	229	27	9	7	0	15	287
		% innerhalb von	6,9%	4,4%	4,7%	14,0%	,0%	9,1%	6,6%
		Berufsstatus alle							
	gar nicht	Anzahl	88	18	8	12	0	12	138
	zufrieden	% innerhalb von	2,7%	3,0%	4,1%	24,0%	,0%	7,3%	3,2%
		Berufsstatus alle							
Gesamt		Anzahl	3320	609	193	50	13	164	4349
		% innerhalb von	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Berufsstatus alle							

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,005	0,444
Phi:	0,167	0,000
Cramer-V:	0,083	0,000

14.3 Faktorenanalyse und Indexbildung

14.3.1 Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	6,660	47,574	47,574	6,660	47,574	47,574	4,887	34,905	34,905
2	1,379	9,853	57,428	1,379	9,853	57,428	3,153	22,522	57,428
3	,919	6,564	63,992						
4	,718	5,132	69,124						
5	,684	4,885	74,009						
6	,652	4,658	78,667						
7	,498	3,558	82,226						
8	,477	3,408	85,634						
9	,449	3,204	88,838						
10	,425	3,038	91,875						
11	,387	2,762	94,637						
12	,284	2,027	96,664						
13	,256	1,826	98,490						
14	,211	1,510	100,000						

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

14.3.2 Häufigkeitsauszählung Zufriedenheit

Zufriedenheit					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1,00	529	9,6	13,1	13,1
	1,10	87	1,6	2,1	15,2
	1,20	94	1,7	2,3	17,5
	1,30	119	2,2	3,0	20,5
	1,40	144	2,6	3,6	24,0
	1,50	189	3,4	4,7	28,7
	1,60	180	3,3	4,4	33,1
	1,70	190	3,4	4,7	37,8
	1,80	205	3,7	5,1	42,9
	1,90	215	3,9	5,3	48,2
	2,00	330	6,0	8,2	56,4
	2,10	181	3,3	4,5	60,8
	2,20	171	3,1	4,2	65,1
	2,30	163	3,0	4,0	69,1
	2,40	169	3,1	4,2	73,3
	2,50	151	2,7	3,7	77,0
	2,60	127	2,3	3,1	80,2
	2,70	105	1,9	2,6	82,7
	2,80	115	2,1	2,8	85,6
	2,90	95	1,7	2,3	87,9
	3,00	111	2,0	2,7	90,7
	3,10	69	1,3	1,7	92,4
	3,20	60	1,1	1,5	93,8
	3,30	43	,8	1,1	94,9
	3,40	50	,9	1,2	96,1
	3,50	35	,6	,9	97,0
	3,60	32	,6	,8	97,8
	3,70	27	,5	,7	98,4
	3,80	13	,2	,3	98,8
	3,90	11	,2	,3	99,0
	4,00	11	,2	,3	99,3
	4,10	4	,1	,1	99,4
	4,20	6	,1	,1	99,5
	4,30	7	,1	,2	99,7
	4,40	3	,0	,1	99,8
	4,50	3	,0	,1	99,9
	4,60	0	,0	,0	99,9
	4,70	1	,0	,0	99,9
	4,80	1	,0	,0	99,9
	5,00	4	,1	,1	100,0
	Gesamt	4049	73,3	100,0	
Fehlend	System	1473	26,7		
Gesamt		5522	100,0		

14.4 Berufsstatus und Zufriedenheit Index I und Index II

Index I * Berufsstatus alle

			Kreuztabelle						
			Berufsstatus alle						
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	Gesamt
Index I	sehr zufrieden	Anzahl	742	139	34	8	0	23	946
		% innerhalb von Berufsstatus alle	23,9%	25,9%	21,9%	20,5%	,0%	16,0%	23,7%
	zufrieden	Anzahl	1569	263	62	12	3	59	1968
		% innerhalb von Berufsstatus alle	50,5%	49,0%	40,0%	30,8%	50,0%	41,0%	49,3%
	weder noch	Anzahl	656	104	47	13	3	48	871
		% innerhalb von Berufsstatus alle	21,1%	19,4%	30,3%	33,3%	50,0%	33,3%	21,8%
	unzufrieden	Anzahl	125	25	10	4	0	11	175
		% innerhalb von Berufsstatus alle	4,0%	4,7%	6,5%	10,3%	,0%	7,6%	4,4%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	15	6	2	2	0	3	28
		% innerhalb von Berufsstatus alle	,5%	1,1%	1,3%	5,1%	,0%	2,1%	,7%
	Gesamt	Anzahl	3107	537	155	39	6	144	3988
		% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,001	0,841
Phi:	0,127	0,000
Cramer-V:	0,063	0,000

Index II * Berufsstatus alle

			Kreuztabelle						
			Berufsstatus alle						
			NAV	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	Gesamt
Index II	sehr zufrieden	Anzahl	655	123	29	8	0	17	832
		% innerhalb von Berufsstatus alle	21,1%	22,9%	18,8%	20,0%	,0%	11,9%	20,9%
	zufrieden	Anzahl	1522	246	65	11	3	61	1908
		% innerhalb von Berufsstatus alle	49,0%	45,8%	42,2%	27,5%	50,0%	42,7%	47,8%
	weder noch	Anzahl	753	133	46	13	3	49	997
		% innerhalb von Berufsstatus alle	24,2%	24,8%	29,9%	32,5%	50,0%	34,3%	25,0%
	unzufrieden	Anzahl	160	28	11	6	0	12	217
		% innerhalb von Berufsstatus alle	5,1%	5,2%	7,1%	15,0%	,0%	8,4%	5,4%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	18	7	3	2	0	4	34
		% innerhalb von Berufsstatus alle	,6%	1,3%	1,9%	5,0%	,0%	2,8%	,9%
	Gesamt	Anzahl	3108	537	154	40	6	143	3988
		% innerhalb von Berufsstatus alle	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,001	0,683
Phi:	0,118	0,000
Cramer-V:	0,059	0,000

Index I* NAV/TZ/Atypische

Kreuztabelle

			Vollzeit/TZ/atypische			
			Normalarbeits- verhältnis	Teilzeitbeschäftigte	atypisch Beschäftigte	Gesamt
Index I	sehr zufrieden	Anzahl	742	139	64	945
		% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	23,9%	25,9%	18,8%	23,7%
	zufrieden	Anzahl	1569	263	135	1967
		% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	50,5%	49,0%	39,7%	49,4%
	weder noch	Anzahl	656	104	110	870
		% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	21,1%	19,4%	32,4%	21,8%
	unzufrieden	Anzahl	125	25	25	175
		% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	4,0%	4,7%	7,4%	4,4%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	15	6	6	27
		% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	,5%	1,1%	1,8%	,7%
Gesamt	Anzahl	3107	537	340	3984	
	% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson	0,000	0,000
Lambda:	0,110	1,000
Phi:	0,110	0,000
Cramer-V:	0,078	0,000

Index II * NAV/TZ/atypische

Kreuztabelle

			Vollzeit/TZ/atypische			
			Normalarbeits- verhältnis	Teilzeitbeschäftigte	atypisch Beschäftigte	Gesamt
Index II	sehr zufrieden	Anzahl	637	104	55	796
		% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	19,1%	17,1%	12,0%	18,1%
	zufrieden	Anzahl	1779	329	184	2292
		% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	53,5%	54,0%	40,1%	52,2%
	weder noch	Anzahl	786	149	166	1101
		% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	23,6%	24,5%	36,2%	25,1%
	unzufrieden	Anzahl	100	25	40	165
		% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	3,0%	4,1%	8,7%	3,8%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	25	2	14	41
		% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	,8%	,3%	3,1%	,9%
Gesamt	Anzahl	3327	609	459	4395	
	% innerhalb von Vollzeit/TZ/atypische	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson	0,000	0,000
Lambda:	0,000	1,000
Phi:	0,160	,000
Cramer-V:	0,113000	

Index I * NAV/Atypische

Kreuztabelle				
			NAVatypische	
			Normalarbeitsverh.	atypisch Beschäftigte
Index I	sehr zufrieden	Anzahl	742	64
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	23,9%	18,8%
	zufrieden	Anzahl	1569	135
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	50,5%	39,7%
	weder noch	Anzahl	656	110
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	21,1%	32,4%
	unzufrieden	Anzahl	125	25
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	4,0%	7,4%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	15	6
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	,5%	1,8%
Gesamt		Anzahl	3107	340
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,000	1,000
Phi:	0,113	0,000
Cramer-V:	0,113	0,000

Index II * NAV/Atypische

Kreuztabelle				
			Vollzeit/atypische	
			Normalarbeitsverh.	atypisch Beschäftigte
Index II	sehr zufrieden	Anzahl	637	55
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	19,1%	12,0%
	zufrieden	Anzahl	1779	184
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	53,5%	40,1%
	weder noch	Anzahl	786	166
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	23,6%	36,2%
	unzufrieden	Anzahl	100	40
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	3,0%	8,7%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	25	14
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	,8%	3,1%
Gesamt		Anzahl	3327	459
		% innerhalb von Vollzeit/atypische	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,000
Lambda:	0,000	1,000
Phi:	0,168	0,000
Cramer-V:	0,168	0,000

Index I * Atypische Beschäftigung

Kreuztabelle

			Atypische Beschäftigung				Gesamt
			Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	
Index I	sehr zufrieden	Anzahl	34	8	0	23	65
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	21,9%	20,5%	,0%	16,0%	18,9%
	zufrieden	Anzahl	62	12	3	59	136
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	40,0%	30,8%	50,0%	41,0%	39,5%
	weder noch	Anzahl	47	13	3	48	111
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	30,3%	33,3%	50,0%	33,3%	32,3%
	unzufrieden	Anzahl	10	4	0	11	25
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	6,5%	10,3%	,0%	7,6%	7,3%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	2	2	0	3	7
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	1,3%	5,1%	,0%	2,1%	2,0%
	Gesamt	Anzahl	155	39	6	144	344
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,793
Lambda:	0,010	0,741
Phi:	0,152	0,793
Cramer-V:	0,087	0,793

Index II * Atypische Beschäftigung

Kreuztabelle

			Atypische Beschäftigung				Gesamt
			Geringfügige Beschäftigung	Leiharbeit	Freier Dienstvertrag	Befristetes Dienstverhältnis	
Index II	sehr zufrieden	Anzahl	24	4	3	25	56
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	12,0%	7,4%	20,0%	13,0%	12,1%
	zufrieden	Anzahl	92	22	7	63	184
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	46,0%	40,7%	46,7%	32,8%	39,9%
	weder noch	Anzahl	69	18	4	76	167
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	34,5%	33,3%	26,7%	39,6%	36,2%
	unzufrieden	Anzahl	11	6	1	22	40
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	5,5%	11,1%	6,7%	11,5%	8,7%
	gar nicht zufrieden	Anzahl	4	4	0	6	14
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	2,0%	7,4%	,0%	3,1%	3,0%
	Gesamt	Anzahl	200	54	15	192	461
		% innerhalb von Atypische Beschäftigung	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Wert	(näherungsweise) Signifikanz
Chi-Quadrat nach Pearson		0,163
Lambda:	0,063	0,138
Phi:	0,190	0,163
Cramer-V:	0,110	0,163

14.5 Varianzanalyse

14.5.1 Test auf Normalverteilung

Berufsstatus alle		Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Allgemeine ARBEITSZUFRIEDENHEIT1	Vollzeit	,277	3108	,000			
	Teilzeit	,277	536	,000			
	Geringfügige Beschäftigung	,229	154	,000			
	Leiharbeit	,179	39	,003	,893	39	,010(**)
	Freier Dienstvertrag	,320	5	,077	,659	6	,010(**)
	Befristetes Dienstverhältnis	,234	142	,000			

** This is an upper bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

14.5.2 Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/Berufsstatus alle

Welchtest Arbeitszufriedenheit I

	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Welch	5,852	5	44,426	,000

Test Varianzhomogenität Arbeitszufriedenheit I

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7,768	5	3978	,000

ANOVA Arbeitszufriedenheit I

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	25,976	5	5,195	7,641	,000
Within Groups	2704,589	3978	,680		
Total	2730,565	3983			

14.5.3 Index I: Zufriedenheit allgemein/Berufsstatus alle

Test Varianzhomogenität Arbeitszufriedenheit II

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
11,216	5	4389	,000

ANOVA Arbeitszufriedenheit II

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	64,202	5	12,840	20,663	,000
Within Groups	2727,442	4389	,621		
Total	2791,645	4394			

Welchtest Arbeitszufriedenheit li

	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Welch	14,529	5	117,391	,000

a Asymptotically F distributed.

14.5.4 Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt/Berufsstatus alle**Test Varianzhomogenität Leben**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6,901	5	4464	,000

ANOVA Leben

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	34,838	5	6,968	12,250	,000
Within Groups	2539,170	4464	,569		
Total	2574,008	4469			

Welchtest Leben

	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Welch	7,525	5	119,028	,000

a Asymptotically F distributed.

14.5.5 Zufriedenheit mit dem Einkommen/Berufsstatus alle**Test Varianzhomogenität Einkommen**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
11,280	5	4467	,000

ANOVA Einkommen

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	197,001	5	39,400	38,732	,000
Within Groups	4543,017	4466	1,017		
Total	4740,017	4471			

Welchtest Einkommen

	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
Welch	28,354	5	119,035	,000

a Asymptotically F distributed.

14.5.6 Index I: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit/atypisch Beschäftigte

Test Varianzhomogenität Arbeitszufriedenheit I

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,987	3	337	,116

ANOVA Arbeitszufriedenheit I

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,070	3	1,023	1,186	,315
Within Groups	290,704	337	,863		
Total	293,775	340			

14.5.7 Index II: Zufriedenheit allgemein /atypisch Beschäftigte

Test Varianzhomogenität Arbeitszufriedenheit II

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,738	3	455	,158

ANOVA Arbeitszufriedenheit II

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,781	3	2,260	2,709	,045
Within Groups	379,651	455	,834		
Total	386,432	458			

14.5.8 Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt atypisch Beschäftigte

Varianzhomogenität Leben

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,899	3	484	,129

ANOVA Leben

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9,211	3	3,070	3,595	,014
Within Groups	412,465	483	,854		
Total	421,676	486			

14.5.9 Zufriedenheit mit dem Einkommen/atypisch Beschäftigte

Test Varianzhomogenität Einkommen

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,075	3	484	,973

ANOVA Einkommen

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,446	3	,815	,551	,648
Within Groups	714,260	483	1,479		
Total	716,706	486			

14.6 Regressionsanalyse

14.6.1 Modellzusammenfassung Berufsstatus

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Durbin-Watson-Statistik
1	,098 ^a	,010	,008	,82450	
2	,097 ^b	,010	,009	,82440	
3	,095 ^c	,009	,008	,82446 ^d	

a. Einflußvariablen : (Konstante), Dummy Teilzeit, Dummy freier Dienstvertrag, Dummy Leiharbeit, Dummy befristetes Dienstverhältnis, Dummy Geringfügigkeit

b. Einflußvariablen : (Konstante), Dummy freier Dienstvertrag, Dummy Leiharbeit, Dummy befristetes Dienstverhältnis, Dummy Geringfügigkeit

c. Einflußvariablen : (Konstante), Dummy Leiharbeit, Dummy befristetes Dienstverhältnis, Dummy Geringfügigkeit

d. Nicht berechnet, da für die im Befehl WEIGHT angegebene Variable Fallgewichte mit Bruchzahlenwerten gefunden wurden.

e. Abhängige Variable: Allgemeine ARBEITSZUFRIEDENHEIT1

14.6.2 ANOVA Berufsstatus

ANOVA ^a						
Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	25,976	5	5,195	7,642	,000 ^a
	Nicht standardisierte Residuen	2704,589	3978	,680		
	Gesamt	2730,565	3983			
2	Regression	25,954	4	6,488	9,547	,000 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	2704,611	3979	,680		
	Gesamt	2730,565	3983			
3	Regression	24,902	3	8,301	12,212	,000 ^c
	Nicht standardisierte Residuen	2705,663	3980	,680		
	Gesamt	2730,565	3983			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Dummy Teilzeit, Dummy freier Dienstvertrag, Dummy Leiharbeit, Dummy befristetes Dienstverhältnis, Dummy Geringfügigkeit

b. Einflußvariablen : (Konstante), Dummy freier Dienstvertrag, Dummy Leiharbeit, Dummy befristetes Dienstverhältnis, Dummy Geringfügigkeit

c. Einflußvariablen : (Konstante), Dummy Leiharbeit, Dummy befristetes Dienstverhältnis, Dummy Geringfügigkeit

d. Abhängige Variable: Allgemeine Arbeitszufriedenheit

14.6.3 Modelzusammenfassung Berufsstatus und Soziodemographie

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Durbin-Watson-Statistik
1	,187 ^a	,035	,030	,80277	
2	,187 ^b	,035	,030	,80266	
3	,187 ^c	,035	,030	,80255	
4	,186 ^d	,035	,031	,80244	
5	,186 ^e	,035	,031	,80234	
6	,186 ^f	,035	,031	,80225	
7	,185 ^g	,034	,031	,80222	
8	,185 ^h	,034	,031	,80219	
9	,184 ⁱ	,034	,031	,80220 ^j	

14.6.4 ANOVA Berufsstatus und Soziodemographie

ANOVA ⁱ						
Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	68,624	16	4,289	6,655	,000 ^a
	Nicht standardisierte Residuen	1894,027	2939	,644		
	Gesamt	1962,651	2955			
2	Regression	68,513	15	4,568	7,090	,000 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	1894,138	2940	,644		
	Gesamt	1962,651	2955			
3	Regression	68,387	14	4,885	7,584	,000 ^c
	Nicht standardisierte Residuen	1894,264	2941	,644		
	Gesamt	1962,651	2955			
4	Regression	68,254	13	5,250	8,154	,000 ^d
	Nicht standardisierte Residuen	1894,397	2942	,644		
	Gesamt	1962,651	2955			
5	Regression	68,085	12	5,674	8,814	,000 ^e
	Nicht standardisierte Residuen	1894,566	2943	,644		
	Gesamt	1962,651	2955			
6	Regression	67,842	11	6,167	9,583	,000 ^f
	Nicht standardisierte Residuen	1894,809	2944	,644		
	Gesamt	1962,651	2955			
7	Regression	67,357	10	6,736	10,466	,000 ^g
	Nicht standardisierte Residuen	1895,294	2945	,644		
	Gesamt	1962,651	2955			
8	Regression	66,828	9	7,425	11,539	,000 ^h
	Nicht standardisierte Residuen	1895,823	2946	,644		
	Gesamt	1962,651	2955			
9	Regression	66,137	8	8,267	12,846	,000 ⁱ
	Nicht standardisierte Residuen	1896,514	2947	,644		
	Gesamt	1962,651	2955			

14.7 Abstract (deutsch)

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den atypisch Beschäftigten und der Frage, ob deren Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit im Vergleich zu den Normalarbeitsbeschäftigten gleich verteilt ist oder Unterschiede zwischen den Erwerbsformen bestehen. Im Rahmen einer Sekundäranalyse, mit Hilfe des empirisch erhobenen AK-I Datensatzes, soll die Frage beantwortet werden. Die Untersuchung bezieht sich auf Österreich.

Den Ausgangspunkt der Arbeit bildet ein theoretischer Teil. Dabei werden die verschiedenen Begrifflichkeiten der atypischen Beschäftigungsformen, die Arbeitszufriedenheit und ihre Indikatoren und verschiedene theoriebezogene und theoriefrei Messverfahren zur Arbeitszufriedenheit dargestellt. Die Lebenszufriedenheit schließt den theoretischen Teil ab.

Den Übergang von der Theorie zum Methodenteil bildet die Darstellung und Beschreibung des Datensatzes.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der Analyse des Datensatzes mit Hilfe von verschiedenen statistischen Methoden, wie Faktorenanalyse, Varianzanalyse und Regressionsanalyse. Dabei wurde untersucht, welche Berufsstatusgruppen sich signifikant in ihrer Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit voneinander unterscheiden und welche dies kaum tun und somit eine große Ähnlichkeit aufweisen. Weiters wurden noch andere Einflussfaktoren gesucht, die sich neben dem Berufsstatus auf die Arbeitszufriedenheit auswirken.

14.8 Abstract (englisch)

The present diploma thesis deals with atypical employees and the question, if there is a difference between job satisfaction and life satisfaction compared to standard jobholders. The question should be answered by means of a secondary analysis of the AK-I data. This analysis applies to Austria.

The basis of the diploma thesis is a theoretical part. This part defines the different terms of atypical employment schemes and describes job satisfaction indicators. Several both theory-related as well as theory-free measurement procedures concerning work satisfaction are applied. The theoretical part concludes with the life satisfaction indicators.

The theoretical part and the methodical part of this diploma thesis are linked by a chapter on demonstration and a description of the applied data.

Finally, the methodical part of this thesis focuses on the analysis of the data by means of different statistical methods like factor analysis, variance analysis and regression analysis. Thereby, the investigations show, which jobholders have a significantly different experience in their job satisfaction and quality of life and vice versa. Furthermore, the study tries to find other influencing parameters on job satisfaction besides employment status.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name	Petra Innreiter
Geboren	3. September 1977 in Vöcklabruck
Wohnort	1130 Wien
Telefon	0650/30 900 77
Email	p_innreiter@yahoo.de

Berufliche Tätigkeit

2007 – laufend	Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien
1995 – 2006	Steuerbüro Leitner, Vöcklabruck

Bildungsweg

2006 - 2009	Soziologie, Universität Wien
seit 2005	Geschichte und Politik, Universität Wien
2004 - 2005	Berufsreifeprüfung
1992 – 1995	Handelsschule Vöcklabruck
1988 – 1992	Hauptschule Schörfling/Attersee
1984 – 1988	Volksschule Weyregg/Attersee