



**Forschungsprojekt „5C“
Cross-Cultural Collaboration on Contemporary Careers**

**Ein internationales Forschungsprojekt zu Karrierezielen und
Karrierezufriedenheit von Berufstätigen**

**Zusammenfassung der deutschen Resultate
für Teilnehmende der Umfrage 2014/15**



Prof. Dr. Maike Andresen
Maike.Andresen@uni-bamberg.de

Philip Lehmann
Philip.Lehmann@uni-bamberg.de



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Prof. Dr. Florian Schramm
Florian.Schramm@wiso.uni-hamburg.de

Nanni Schleicher
NanniElisabeth.Schleicher@wiso.uni-hamburg.de

März 2016

Executive Summary

Das Forschungsprojekt Cross-Cultural Collaboration on Contemporary Careers untersucht die Karriereziele und Karrierezufriedenheit von Berufstätigen in 30 Ländern. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der deutschen Umfrage 2014/ 2015 zusammen.

Sample: Insgesamt nahmen 1.101 Personen (51,77% weiblich / 47,05% männlich / 1,18% ohne Angabe) an der deutschen Umfrage teil.

Gegenstand der Befragung: Die Befragten bewerteten sieben Kriterien des Karriereerfolgs nach deren „Wichtigkeit“ einerseits und dem nach eigenem Empfinden in der jeweiligen Kategorie bislang Erreichten andererseits („Erreichungsgrad“). Abgefragt wurden die Bereiche „Finanzielle Sicherheit“, „Finanzieller Erfolg“, „Relationaler Erfolg“, „Work-Life-Balance“, „Bildung und Entwicklung“, „Prosoziale Auswirkung“ sowie „Unternehmertum“.

Kernergebnisse:

- Die Befragten bewerteten die persönliche *Wichtigkeit* der einzelnen Bereiche des **Karriereerfolgs** zumeist höher als den von ihnen erzielten *Erreichungsgrad*. Dies deutet darauf hin, dass die Teilnehmenden mit dem bisher Erreichten in ihrer Karriere in den betroffenen Kategorien (noch) nicht zufrieden sind.
- Hinsichtlich der **Wichtigkeit verschiedener Karriereziele** zeigten „Finanzielle Sicherheit“ und „Work-Life-Balance“ die höchsten Werte. Zu den vergleichsweise unwichtigeren Karrierezielen zählen „Finanzieller Erfolg“, „Prosoziale Auswirkung“ und, mit den geringsten Werten, „Unternehmertum“.
- Befragt nach dem Ausmaß, in dem die Befragten in Deutschland das jeweilige Karriereziel erreicht haben und zufrieden sind (**Erreichungsgrad der Karriereziele**) erzielen „Finanzielle Sicherheit“ und „Relationaler Erfolg“ die höchsten absoluten Werte. Der geringste Erreichungsgrad zeigt sich im Vergleich dazu in den Bereichen „Work-Life-Balance“ und „Finanzieller Erfolg“.
- Besonders hoch ist die **Diskrepanz zwischen Wichtigkeit und Erreichungsgrad** von Karrierezielen in den Bereichen „Finanzielle Sicherheit“ sowie insbesondere „Work-Life-Balance“ und „Unternehmertum“. Die Teilnehmenden wünschen sich mehr wirtschaftliche Sicherheit auf der einen und eine ausgewogenere Work-Life-Balance in ihrem Beruf auf der anderen Seite. Annähernd gleich bewertet werden hingegen Wichtigkeit und Erreichungsgrad der beziehungsorientierten Ziele „Prosoziale Auswirkung“ und „Relationaler Erfolg“.
- Hinsichtlich der beiden in der Gesamtbefragtengruppe bedeutendsten Karriereziele „Finanzielle Sicherheit“ und „Work-Life-Balance“ ist die Differenz zwischen Wichtigkeit und Erreichungsgrad für *Frauen* jeweils deutlich höher. Daraus folgt, dass Männer eine höhere Karrierezufriedenheit bezogen auf diese beiden Aspekte aufweisen. Bezüglich „Finanzielle Sicherheit“ verringert sich die Differenz zwischen Wichtigkeit und Erreichungsgrad mit zunehmendem *Alter* (und Verdienst). Hingegen bleibt die Diskrepanz bezüglich des Ziels „Work-Life-Balance“ im Lebensverlauf konstant hoch, d. h. dass alle Altersgruppen sich mehr Zeit für Aktivitäten auch außerhalb der Arbeit wünschen.
- Die relative Wichtigkeit der Karriereziele unterscheidet sich nach *Beschäftigungsart*. Der größte Unterschied zwischen den Beschäftigtengruppen ergibt sich bezüglich des Ziels „Bildung und Entwicklung“, welches von Führungskräften/Managern und Berufstätigen in akademischen Berufen/Fachspezialisten als deutlich wichtiger eingestuft wird als bei Verwaltungs- und Büroangestellten, Servicemitarbeitern und Facharbeiten. Die beiden in der Gesamtbefragtengruppe bedeutendsten Karriereziele „Finanzielle Sicherheit“ und „Work-Life-Balance“ sind Verwaltungs- und Büroangestellten, Servicemitarbeitern und Facharbeiten wichtiger als Führungskräften/Managern und Berufstätigen in akademischen Berufen/Fachspezialisten. Im Berufsgruppenvergleich weisen Führungskräfte/Manager gleichzeitig die geringste Diskrepanz zwischen Wichtigkeit und Erreichungsgrad im Bereich „Finanzielle Sicherheit“ und die größte hinsichtlich der „Work-Life-Balance“ auf.

Forschungsprojekt „5C“-Cross-Cultural Collaboration on Contemporary Careers

Die globale Studie „5C“ untersucht das Thema „Karrierezufriedenheit und Karriereerfolg“ seit 2004. Mit Forscherinnen und Forschern aus rund 30 Ländern ist sie das bisher größte und umfassendste Projekt dieser Art. Adressiert werden unter anderem die Fragen, was verschiedene Individuen, Kulturen, Generationen und Berufsgruppen unter „beruflichem Karriereerfolg“ verstehen, wie sich dieses Verständnis auf individuelle Karrieren auswirkt und was dies für Einzelpersonen und Organisationen in verschiedenen Ländern bedeutet. Die hier präsentierten Resultate basieren auf deskriptiven Auswertungen der deutschen Daten. Weitere Auswertungen folgen in den nächsten Monaten.

Eingangs beschreibt der vorliegende Bericht die Befragtengruppe näher. Anschließend wird die Frage behandelt, was die Befragten unter „beruflichem Karriereerfolg“ verstehen und wie sie sich selbst diesbezüglich einschätzen. Diese Ergebnisse werden abschließend für die drei Kriterien Geschlecht, Alter und Beschäftigungsart detailliert aufgearbeitet und interpretiert.

Die Befragtengruppe

Im Folgenden wird ein Überblick über die deutschen Teilnehmenden der Studie gegeben. Zunächst werden allgemeine Daten präsentiert, bevor genauer auf spezifische Teilnehmergruppen eingegangen wird.

Allgemeines

Zwischen Oktober 2014 und April 2015 nahmen 1.101 Personen an der deutschen Umfrage teil. Alle Befragten leben in Deutschland und sind in den meisten Fällen auch in Deutschland geboren (91,28%).¹ 63,85% sind verheiratet oder leben in einer eingetragenen Partnerschaft, wobei lediglich 14,4% angeben, kinderlos zu sein. 60,3% bezeichnen sich als christlich, während 27,6% sich mit keiner Religion identifizieren. 38,0% empfinden ihren Gesundheitszustand als gut, 43,9% als sehr gut und 12,0% sogar als hervorragend. Insgesamt geben 93,8 % an, sich in mindestens gutem gesundheitlichen Zustand zu befinden.

Die meisten Teilnehmenden arbeiten in der Privatwirtschaft (57,6%) und im öffentlichen Sektor (25,1%). Weniger als die Hälfte (43,8%) ist bei kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitenden tätig, 24,5% sind bei Firmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern beschäftigt. Über die Hälfte der Teilnehmenden (63,3%) arbeitet in einem deutschen Unternehmen mit Niederlassung ausschließlich in Deutschland. Die Arbeitserfahrung der Befragten liegt im Schnitt bei 15,2 Jahren. Seit durchschnittlich 7,03 Jahren sind die Teilnehmenden bei ihrer derzeitigen Organisation beschäftigt, seit 5,76 Jahren in ihrer aktuellen Position.

58,3% der Befragten haben keinerlei Arbeitserfahrung im Ausland. Seit dem Abschluss ihrer Ausbildung (Schule bzw. Studium) haben 43,0% in nur einem, 27,3% in zwei und 15,5% in drei Berufen gearbeitet. Die Mehrheit der Befragten (74,2%) schätzt ihren Karriereverlauf als erfolgreich bis sehr erfolgreich ein.

Rund ein Drittel der Befragten (34,1%) hat eine Führungsposition inne, während fast zwei Drittel (64,4%) keine Mitarbeiter unterstehen. Insgesamt zeigen sich die Teilnehmenden **sehr zufrieden mit ihren Vorgesetzten**. Über die Hälfte (57,9%) stimmt der Aussage zu, dass dem Vorgesetzten ihr Wohl am Herzen liegt und gar 67,8% finden, dass ihr Vorgesetzter sich für ihre Meinung interessiert. Zudem sind über die Hälfte der Teilnehmenden (59,9%) der Ansicht, dass ihr Vorgesetzter ihre Ziele und Wertvorstellungen berücksichtigt und sich für ihre Belange interessiert (58,2%).

¹ Prozentzahlen beziehen sich auf die gesamte Teilnehmerzahl ($n= 1101$), inklusive allfällig fehlender Antworten für bestimmte Variablen.

Der größte Anteil der Befragten (16,4%) hat einen Bruttoverdienst zwischen 33.001 Euro und 44.000 Euro jährlich. Die Verteilung der **Gehaltsgruppen** ist in Abbildung 1 dargestellt.

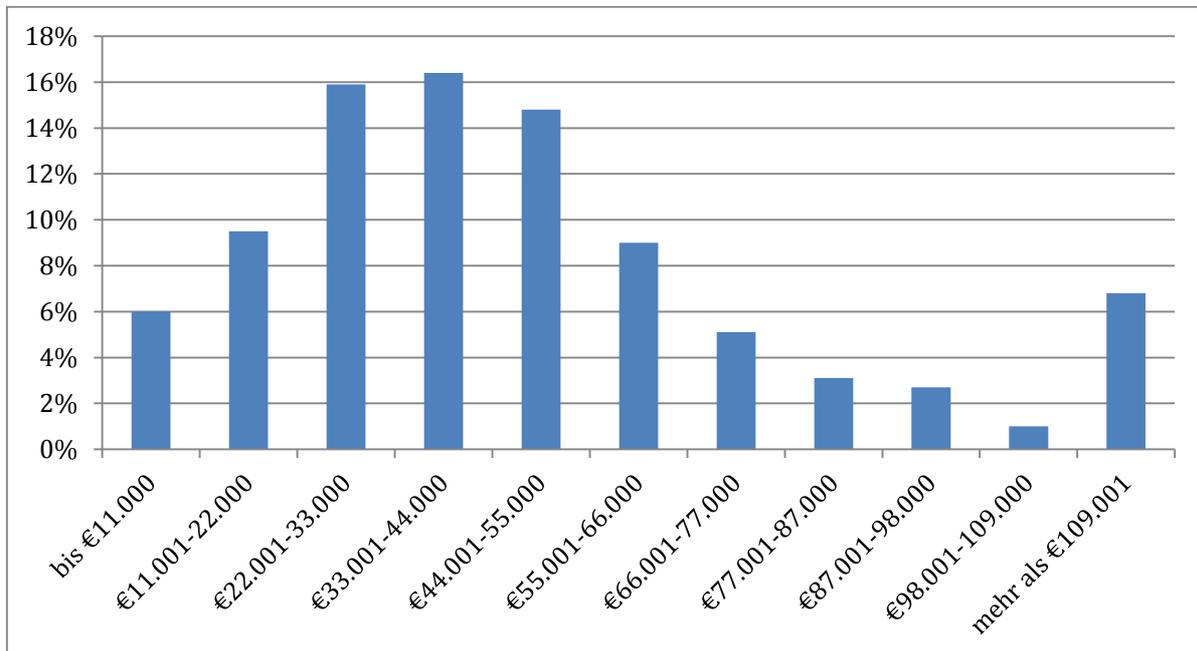


Abbildung 1: Aktuelle Gehälter der Befragten

Das *gewünschte* Rentenalter der Teilnehmenden liegt im Schnitt bei 57,7 Jahren. Die Zahl liegt deutlich unter dem Alter, in dem sie *erwarten*, tatsächlich in Rente zu gehen (60,9 Jahre). Die Verteilungen des *gewünschten* und des *erwarteten* Rentenalters zeigt Abbildung 2.

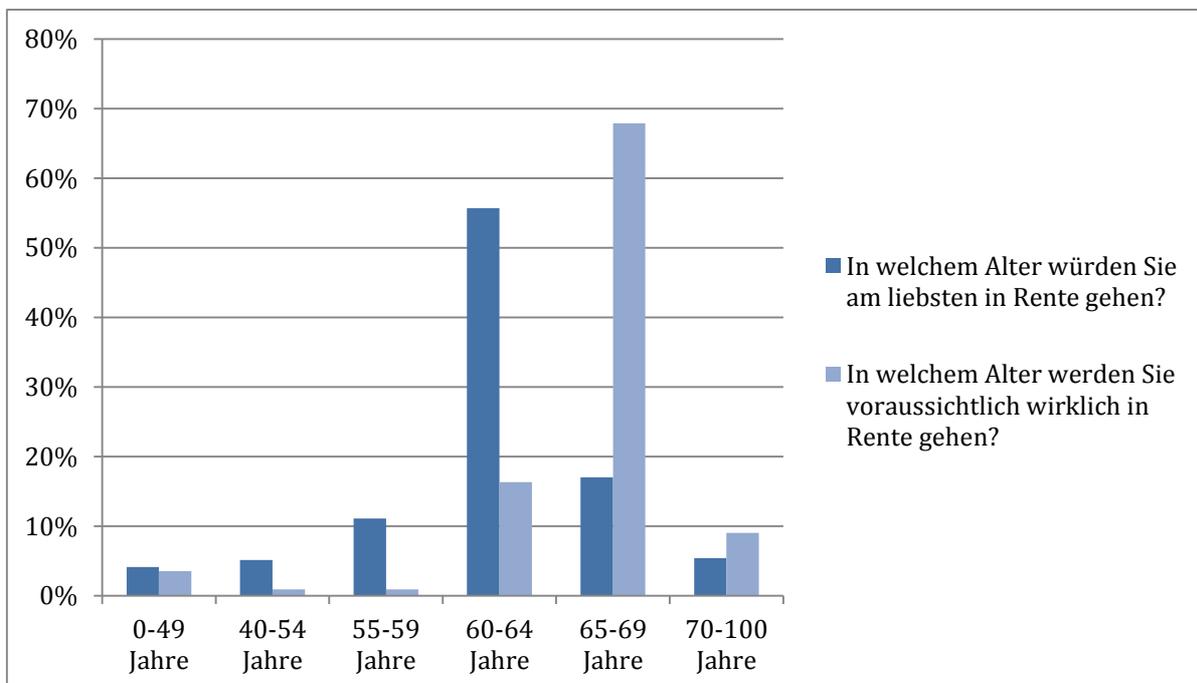


Abbildung 2: Gewünschtes und erwartetes Rentenalter der Befragten

Teilnehmergruppen

Die Befragungsergebnisse werden in diesem Bericht anhand der Kriterien Geschlecht, Alter und Berufsgruppe aufbereitet.

Geschlecht

Die Geschlechterverteilung unter den Befragten gestaltet sich ausgewogen (51,77% weiblich / 47,05% männlich / 1,18% ohne Angabe).

Altersgruppen

24,16% der Befragten sind unter 30 Jahre alt, 30,7% zwischen 31 und 40 Jahre, 17,53% zwischen 41 und 50 Jahre, 22,07% zwischen 51 und 60 Jahre sowie schließlich 5,27% über 60 Jahre. Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt 40,55 Jahre.

Berufsgruppen

Die größte Personengruppe (36,6%) ist im Bereich der akademischen Berufe oder einer Fachspezialisierung mit höherer Fachprüfung beschäftigt. Weitere Teilnehmergruppen sind Führungskräfte oder Manager (23,5%), Verwaltungs- und Büroangestellte sowie Servicemitarbeiter (22,4%) und Facharbeiter (13,4%).

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53,5%) hat einen universitären Abschluss erworben (Bachelor, Master, akademischer Grad), wobei mit 36,4% das Gros der Teilnehmer über einen Abschluss auf Master- bzw. Magisterniveau oder Ähnlichem (z.B. Diplomingenieur) verfügt.

Die Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Umfrage in unterschiedlichsten Branchen tätig. Am stärksten vertreten sind Personen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (14,2%), Produktion (12,2%), Finanz- und Versicherungsbranche (7,8%), Erziehung und Unterricht (6,9%), Information und Kommunikation (6,9%) sowie Einzelhandel (6,7%). Die Mehrheit der Befragten ist in einem Unternehmen angestellt (75,4%), vergleichsweise wenige sind selbstständige Unternehmer (8,5%). Zudem ist die Mehrheit (79,2%) vollzeitbeschäftigt. Bei den 20,5% der Teilzeitbeschäftigten arbeiten 4,7% halbtags.

Beruflicher Karriereerfolg der Befragten

Ein zentrales Element der „5C“-Studie ist die Erforschung des **beruflichen Karriereerfolgs**. Es soll die Frage adressiert werden, was Individuen unter beruflichem Karriereerfolg verstehen und wie sie sich selbst diesbezüglich einschätzen.

Die Skala, die den beruflichen Karriereerfolg misst, wurde auf Basis früherer 5C-Resultate entwickelt.² Ziel dieser Skala ist es einerseits herauszufinden, wie wichtig verschiedene Aspekte von beruflichem Erfolg für den Einzelnen sind („Wichtigkeit“). Andererseits soll untersucht werden, inwiefern Individuen denken, dass sie genau diese Aspekte in ausreichendem Ausmaß bereits erreicht haben („Erreichungsgrad“). Im Fragebogen wurden 30 solcher Aspekte erfragt. Aus ihnen lassen sich die folgenden sieben Bereiche beruflichen Karriereerfolgs ableiten:

1. *Finanzielle Sicherheit:* In der Lage sein, Güter des täglichen Bedarfs zu besorgen.
2. *Unternehmertum:* Ein eigenes Unternehmen führen.
3. *Relationaler Erfolg:* Positive Beziehungen mit Leuten bei der Arbeit erleben.
4. *Work-Life Balance:* Zeit für Aktivitäten außerhalb der Arbeit haben.
5. *Bildung und Entwicklung:* Die Möglichkeit zum Lernen haben und Herausforderungen bei der Arbeit erleben.
6. *Prosoziale Auswirkung:* Anderen durch die eigene Arbeit helfen und etwas Sinnvolles für die Gesellschaft tun.
7. *Finanzieller Erfolg:* Stetig mehr Geld verdienen.

„Wichtigkeit“ und Erreichungsgrad“ werden auf einer Skala von 1 bis 5 dargestellt, wobei 1 für eine geringe und 5 für eine entsprechend hohe Bewertung der beiden Kategorien steht.

Die Durchschnittswerte aller sieben Bereiche beruflichen Karriereerfolgs sind in Abbildung 3 grafisch dargestellt. Sie zeigen, dass die Befragten die **Wichtigkeit eines Bereichs des Karriereerfolgs zu meist höher bewerten als den Grad der persönlichen Zielerreichung**. Daraus kann man schlussfolgern, dass sich die Teilnehmenden im Schnitt etwas mehr Erfolg je Bereich wünschen, als sie glauben bisher erreicht zu haben.

Zu beachten ist, dass es sich bei allen in den nachfolgenden Grafiken aufgeführten Werten um Durchschnittswerte handelt. Die individuellen Werte der Teilnehmer variieren erheblich und weichen teils stark von den Durchschnittswerten ab.

² Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Mayrhofer, W. (2012). *Careers around the world: Individual and contextual perspectives*. New York: Routledge.

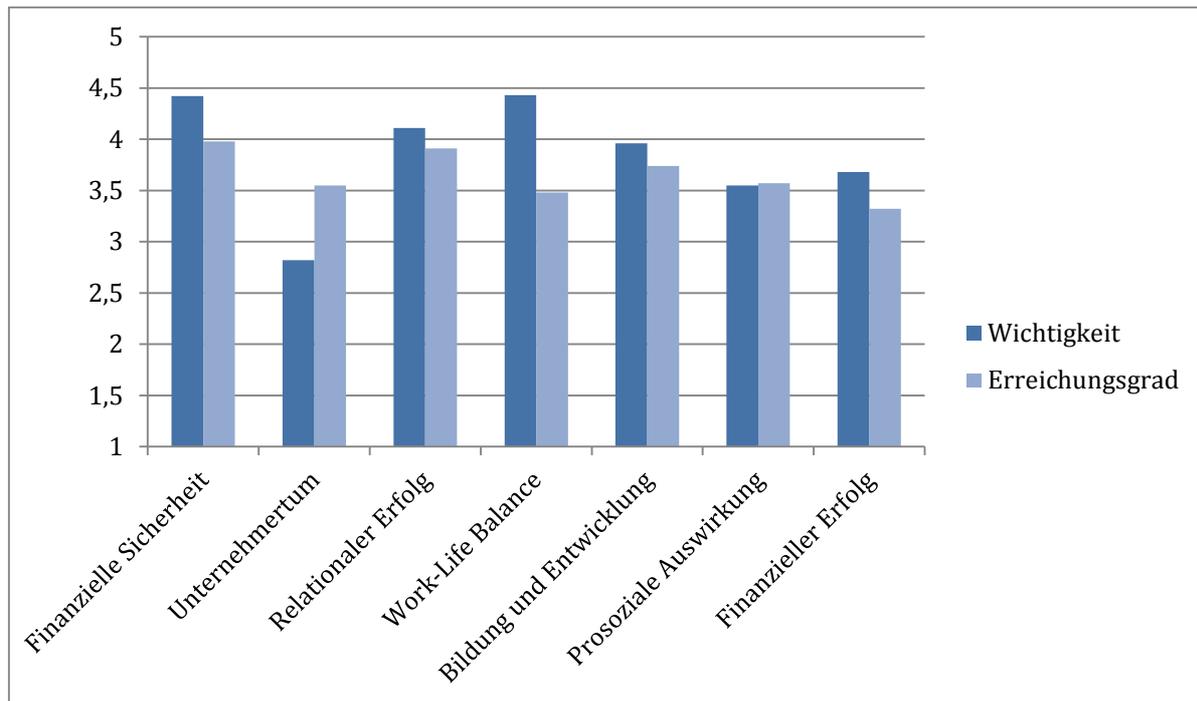


Abbildung 3: Sieben Bereiche von beruflichem Karriereerfolg³

Neben der Wichtigkeit des Bereichs „**Unternehmertum**“ bewerteten die Befragten auch jene der Bereiche „**Prosoziale Auswirkung**“ und „**Finanzieller Erfolg**“ vergleichsweise gering. Gerade letzteres Ergebnis könnte jedoch auf soziale Erwünschtheit zurückzuführen sein: Frühere Forschungsergebnisse zeigten, dass Menschen in Umfragen dazu tendieren, die Bedeutung von wirtschaftlichem Erfolg herunterzuspielen, um gesellschaftlichen Konventionen Rechnung zu tragen. Im Gegensatz dazu wird der Bereich „**Finanzielle Sicherheit**“ von den Befragten als sehr wichtig eingestuft.

Als ebenso bedeutend ordneten die Teilnehmenden den Aspekt „**Work-Life-Balance**“ ein. Hier ist eine besonders große Differenz zwischen den Durchschnittswerten für Wichtigkeit und Erreichungsgrad festzustellen. Dies lässt vermuten, dass sich viele Befragte mehr Zeit für Aktivitäten außerhalb der Arbeit wünschen, als ihnen gegenwärtig zur Verfügung steht. Bei den Bereichen „**Prosoziale Auswirkung**“ und „**Relationaler Erfolg**“ lassen sich deutlich kleinere Unterschiede zwischen den Werten für Wichtigkeit und Erreichungsgrad beobachten.

Nachfolgend werden die Durchschnittswerte bezüglich „Wichtigkeit“ und Erreichungsgrad“ der sieben beruflichen Karriereerfolgsbereiche differenziert nach Geschlecht, Alter und Beruf aufgearbeitet.

³ Die Y-Achse beschreibt jeweils die Antwortskala 1-5 im Fragebogen: 1=sehr unwichtig, 2=unwichtig, 3=weder noch, 4=wichtig, 5=sehr wichtig.

Bereich 1 - Finanzielle Sicherheit

Bei dem Bereich „Finanzielle Sicherheit“ wird untersucht, ob sich die Befragten die Güter des täglichen Bedarfs wirtschaftlich leisten können.

Geschlechter

Unabhängig vom Geschlecht wird dem Aspekt „Finanzielle Sicherheit“ hohe Bedeutung beigemessen. Der Durchschnittswert für Wichtigkeit liegt bei Männern und Frauen gleichermaßen über dem durchschnittlichen Erreichungsgrad. Bei den weiblichen Befragten ist eine minimal größere Differenz der beiden Werte zu beobachten. Männer bewerten im Durchschnitt ihre erreichte finanzielle Sicherheit signifikant höher als Frauen, wenn auch geringfügig höher.

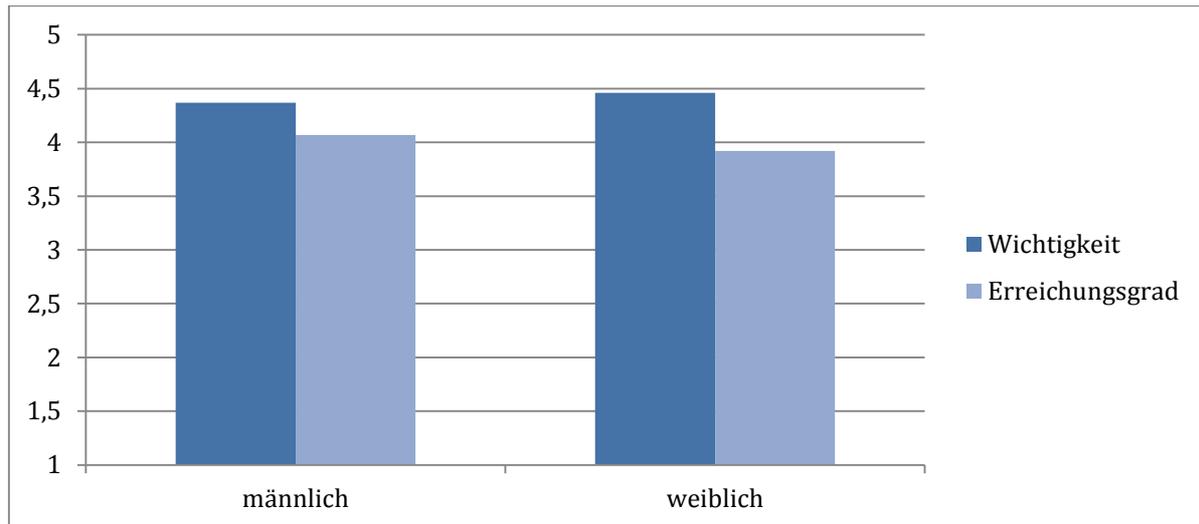


Abbildung 4: Geschlechterverteilung im Bereich "Finanzielle Sicherheit"

Altersgruppen

Deutlichere Unterschiede zeigen sich mit Blick auf die Altersgruppen. Finanzielle Sicherheit stellt besonders für die Befragten unter 30 Jahre ein wichtiges Kriterium für die Beurteilung von beruflichem Erfolg dar. Die Differenz zwischen Wichtigkeit und Erreichungsgrad ist in dieser Gruppe auffallend hoch. Den übrigen Altersgruppen ist dieser Bereich annähernd gleich wichtig, die Werte für Wichtigkeit und Erreichungsgrad nähern sich mit zunehmendem Alter an. Erst bei den über 60-Jährigen vergrößert sich die Differenz der Werte wieder.

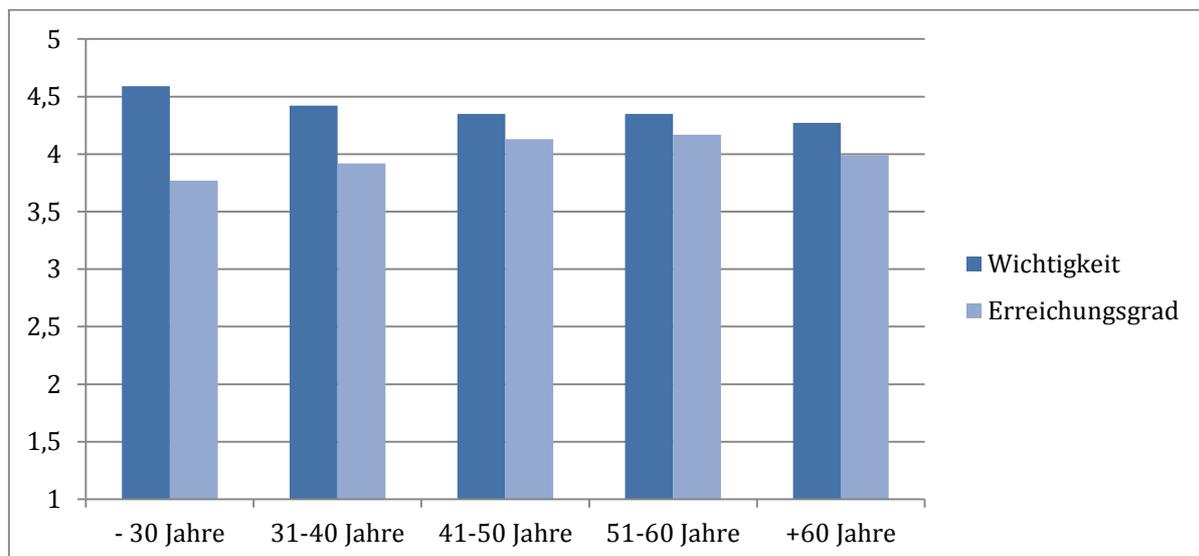


Abbildung 5: Altersgruppen im Bereich "Finanzielle Sicherheit"

Beschäftigungsgruppen

Die Gruppen „Führungskräfte / Manager“ und „Akademische Berufe oder Fachspezialist“ weisen in dem Bereich „Finanzielle Sicherheit“ ähnliche Werte für Wichtigkeit und Erreichungsgrad auf. Führungskräfte bewerten durchschnittlich die erreichte finanzielle Sicherheit signifikant höher als die anderen Berufsgruppen, wobei Facharbeiter den Erreichungsgrad signifikant geringer bewerten. Zudem ist auffällig, dass Verwaltungs- und Büroangestellten, Servicearbeitern und Facharbeitern die finanzielle Sicherheit besonders wichtig ist und die Diskrepanz zum Erreichungsgrad deutlich größer als bei den anderen beiden Beschäftigungsgruppen ausfällt. Diese Befragungsergebnisse lassen die Schlussfolgerung zu, dass sich gerade diese Gruppen eine größere finanzielle Sicherheit wünschen, als sie gegenwärtig innehaben.

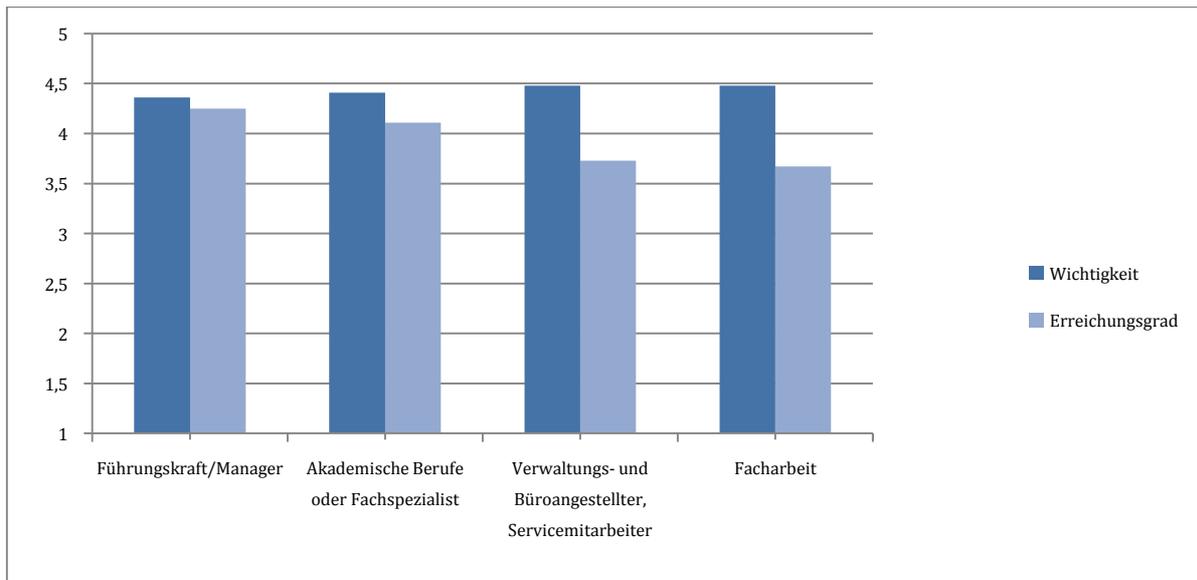


Abbildung 6: Beschäftigungsgruppen im Bereich „Finanzielle Sicherheit“

Zusammenfassung

In dem Bereich „Finanzielle Sicherheit“ lassen sich signifikante Unterschiede beim Erreichungsgrad zwischen den Geschlechtern feststellen. Partiiell lassen sich Unterschiede in der Bewertung hinsichtlich des Alters und der Beschäftigungsgruppe beobachten.

Bereich 2 - Unternehmertum

Bei dem Bereich „Unternehmertum“ geht es um die Frage, ob die Teilnehmenden bestrebt sind, ein eigenes Unternehmen zu führen.

Geschlechter

Beide Geschlechter bewerten den Erreichungsgrad im Bereich „Unternehmertum“ ähnlich. Frauen ist dieser Aspekt unwichtiger als Männern, wodurch die Differenz zwischen Wichtigkeit und Erreichungsgrad bei den weiblichen Befragten größer ausfällt. Der Wert für Wichtigkeit ist bei beiden Geschlechtern niedriger als in den anderen sechs Bereichen. Es ist festzuhalten, dass Männer die Wichtigkeit des Unternehmertums durchschnittlich signifikant höher bewerten als Frauen. Auffällig ist, dass sowohl Männer als auch Frauen den Erreichungsgrad höher bewerten als die Wichtigkeit.

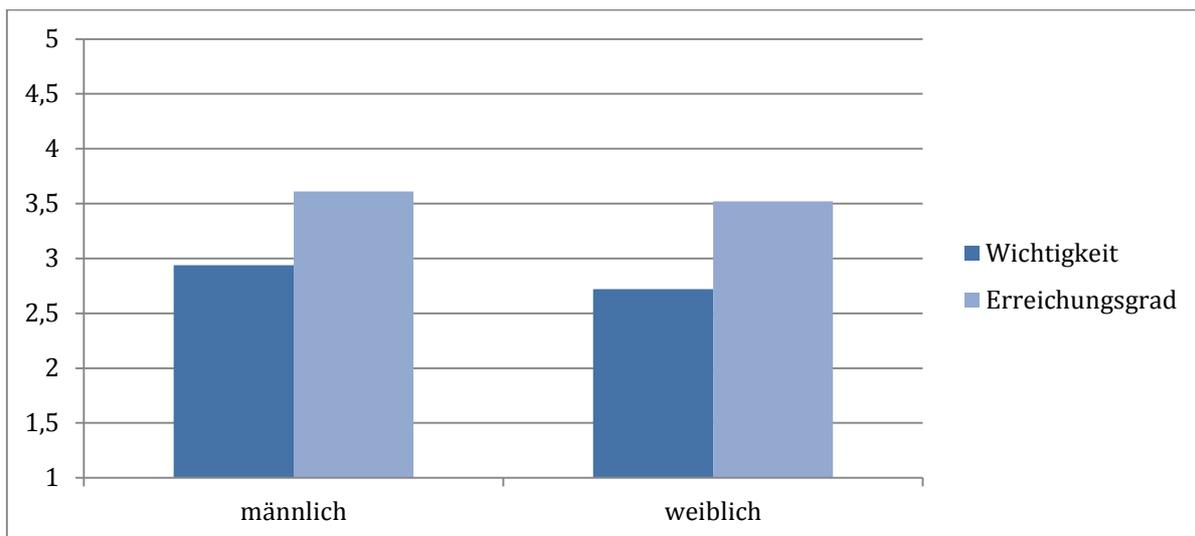


Abbildung 7: Geschlechterverteilung im Bereich "Unternehmertum"

Altersgruppen

Unabhängig vom Alter ist der Aspekt „Unternehmertum“ für die Befragten nur von mittlerer Relevanz für die Beurteilung ihres beruflichen Karriereerfolgs. Den diesbezüglich höchsten Wert weist die Altersgruppe der über 60-Jährigen auf. Der Wert für den Erreichungsgrad ist bei den beiden jüngsten Altersgruppen am niedrigsten und steigt bei den über 40-Jährigen leicht an. Bei den drei ältesten Gruppen ist er nahezu identisch.

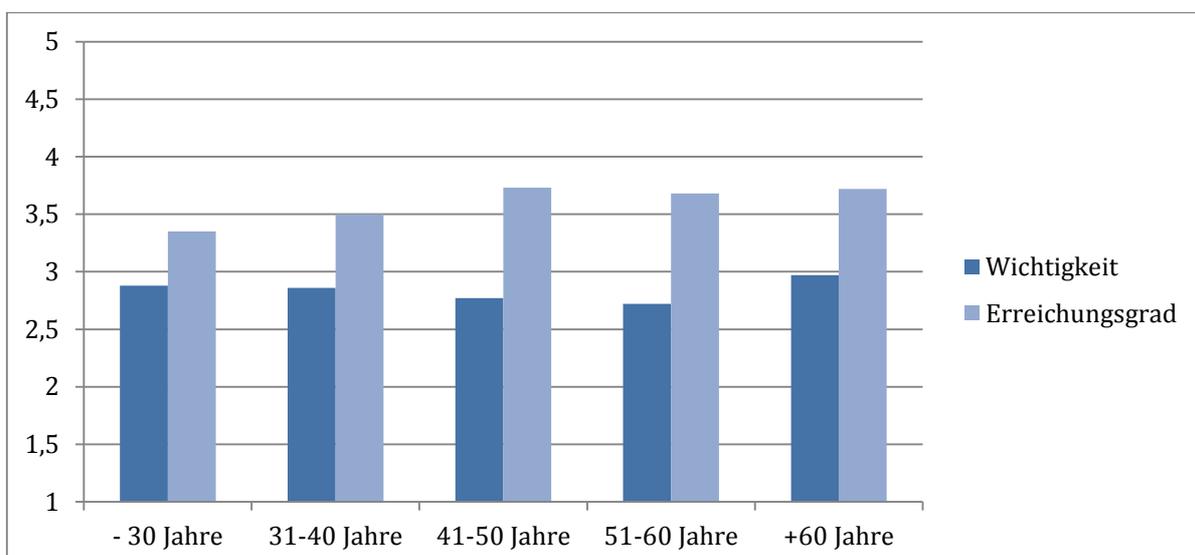


Abbildung 8: Altersgruppen im Bereich "Unternehmertum"

Beschäftigungsgruppen

Auffällig bei den Beschäftigungsgruppen ist, dass der Erreichungsgrad bei den Führungskräften und Managern sowie in akademischen Berufen und bei qualifizierten Fachkräften am höchsten bewertet wird. Für die übrigen beiden Gruppen ist der entsprechende Wert geringer. Führungskräfte und Manager bewerten die Wichtigkeit sowie den Erreichungsgrad von Unternehmertum durchschnittlich signifikant höher als die anderen Berufsgruppen. Für Verwaltungs- und Büroangestellte sowie Servicemitarbeiter ist der Aspekt „Unternehmertum“ am wenigsten von Bedeutung.

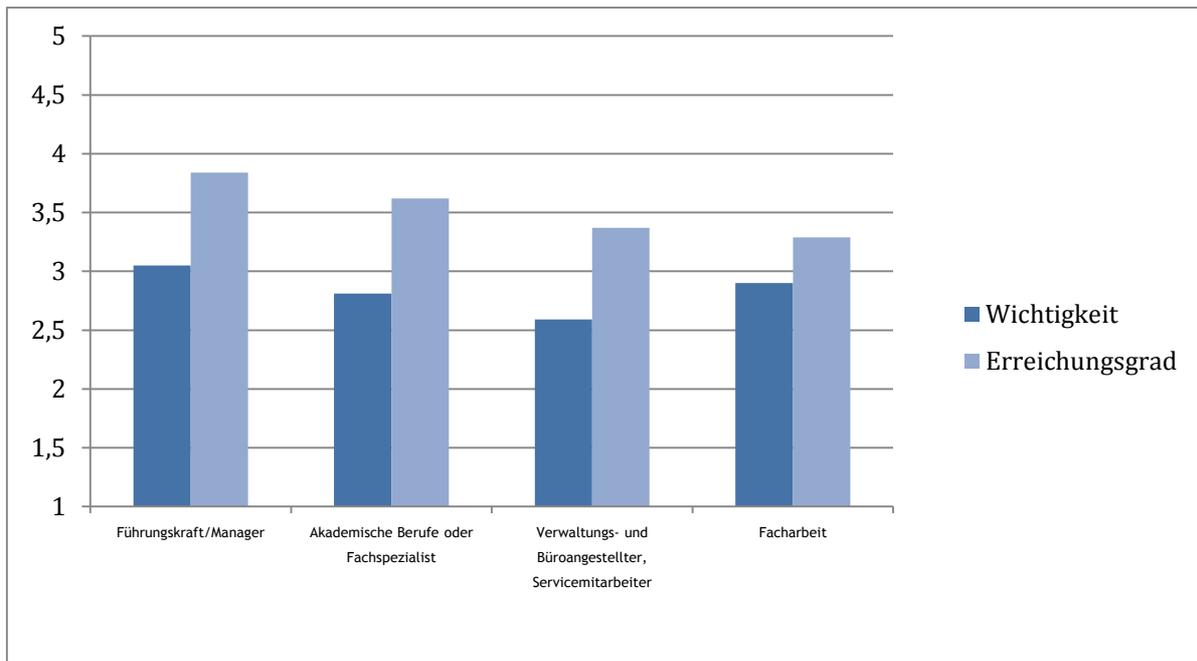


Abbildung 9: Beschäftigungsgruppen im Bereich "Unternehmertum"

Zusammenfassung

Basierend auf den Befragungsergebnissen kann konstatiert werden, dass der Aspekt „Unternehmertum“ für die Teilnehmenden die geringste Bedeutung für die Bewertung des beruflichen Karriereerfolgs hat. Unternehmertum ist weiterhin der einzige Aspekt, für den der Erreichungsgrad durchweg höher bewertet wird als die Wichtigkeit.

Bereich 3 - Relationaler Erfolg

Beim relationalen Erfolg geht es darum, positive Beziehungen mit Leuten bei der Arbeit zu erleben.

Geschlechter

Beide Geschlechter bewerten Wichtigkeit und Erreichungsgrad dieses Bereichs ähnlich, bei den Frauen sind beide Durchschnittswerte minimal höher. Die Werte für Wichtigkeit übersteigen jeweils jene des Erreichungsgrades knapp. Frauen bewerten die Wichtigkeit ihres relationalen Erfolges im Durchschnitt signifikant höher als Männer.

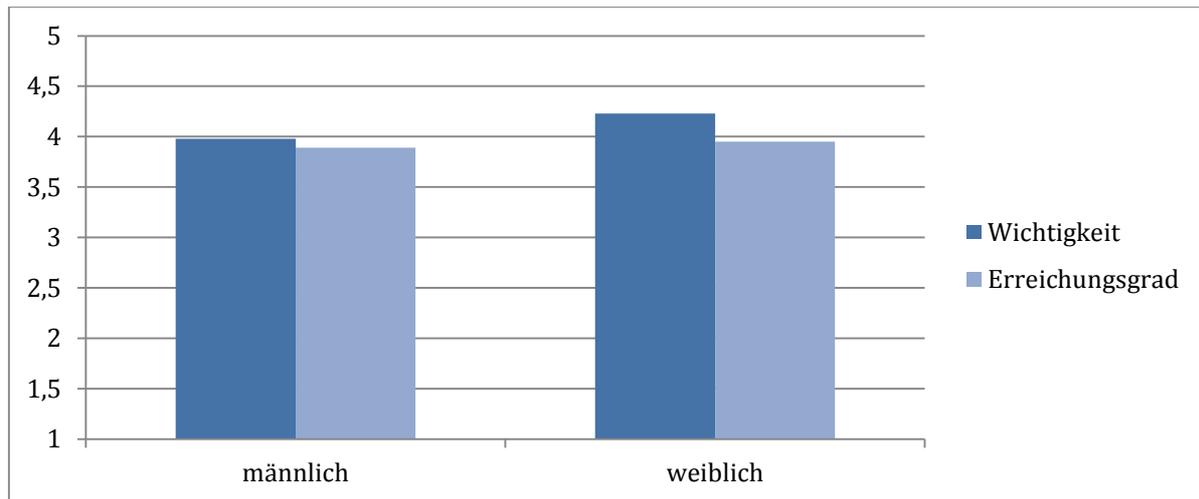


Abbildung 10: Geschlechterverteilung im Bereich "Relationaler Erfolg"

Altersgruppen

Die Differenz zwischen den Werten für Wichtigkeit und Erreichungsgrad ist bei allen Altersgruppen nahezu identisch. Zu beobachten ist, dass die Befragten unter 30 Jahre dem relationalen Erfolg am meisten Bedeutung beimessen. Bei den über 40-Jährigen nimmt dieser Wert ebenso wie jener des Erreichungsgrades mit zunehmendem Alter stetig ab.

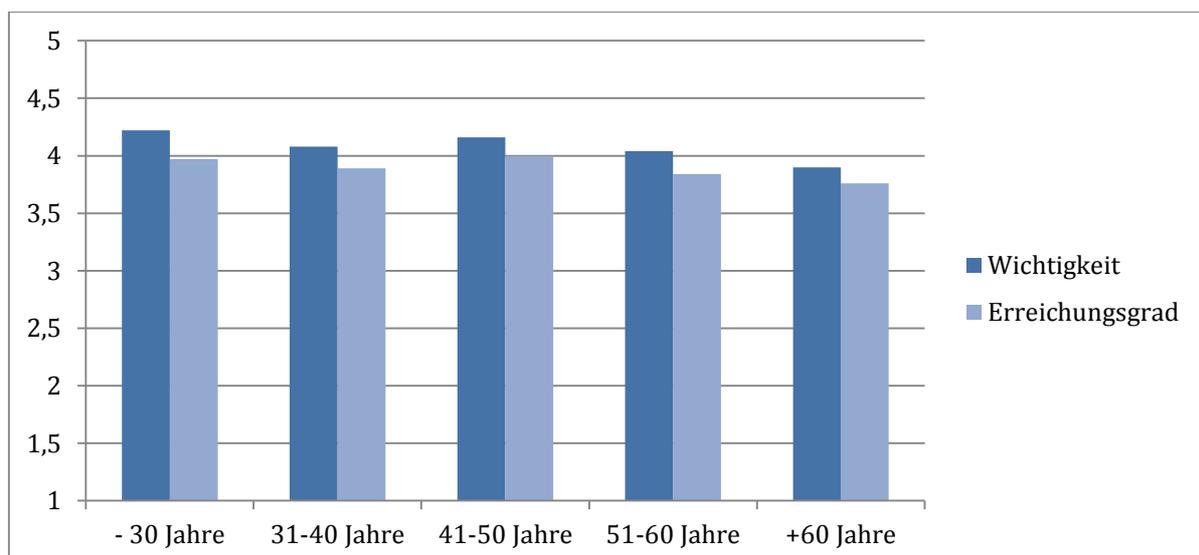


Abbildung 11: Altersgruppen im Bereich "Relationaler Erfolg"

Beschäftigungsgruppen

Die Befragten aus allen Beschäftigungsgruppen stufen den Bereich „Relationaler Erfolg“ als wichtig ein. Für alle Gruppen gilt, dass der durchschnittliche Wert der Wichtigkeit über dem des Erreichungsgrades liegt. Die mit Abstand geringste Differenz der beiden Werte findet sich bei den Führungskräften und Managern. Es kann geschlossen werden, dass die Befragten aus dieser Beschäftigungsgruppe am zufriedensten mit ihrem relationalen Erfolg sind, wobei Führungskräfte und Manager den relationalen Erfolg im Durchschnitt signifikant geringer bewerten als die anderen Berufsgruppen.

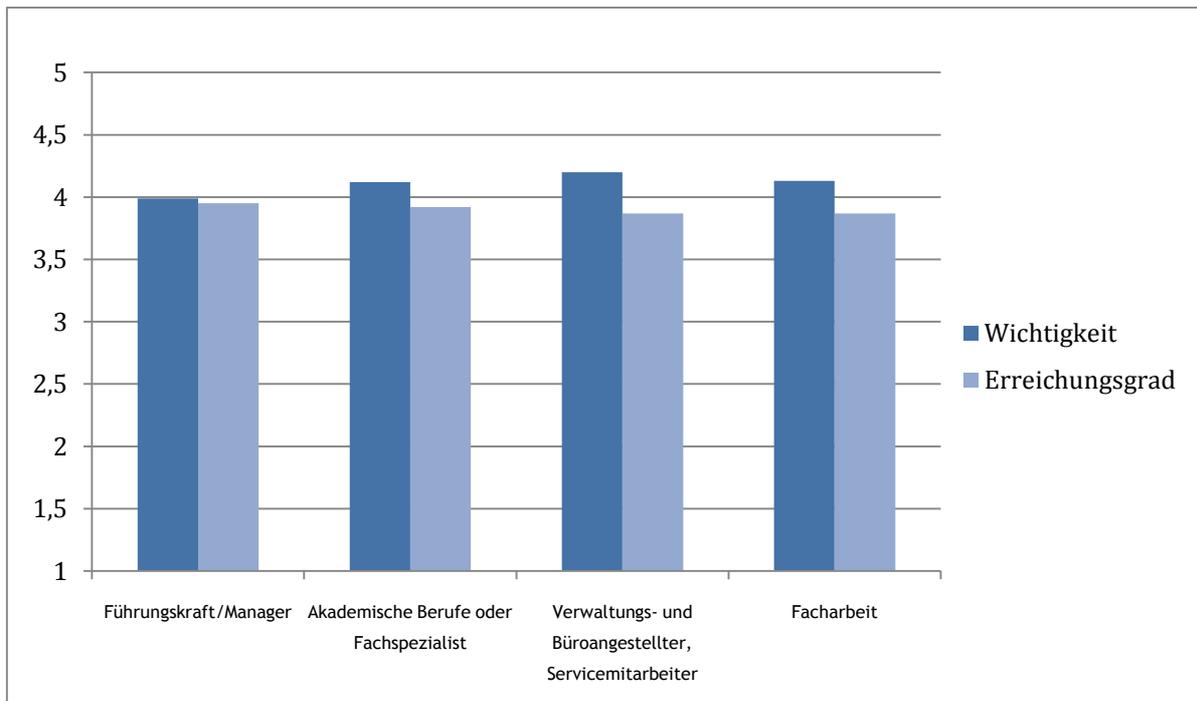


Abbildung 12: Beschäftigungsgruppen im Bereich "Relationaler Erfolg"

Zusammenfassung

Im Bereich „Relationaler Erfolg“ liegen die Durchschnittswerte für Wichtigkeit in ausnahmslos allen Gruppen über jenen des Erreichungsgrades. Die Befragungsergebnisse deuten darauf hin, dass der Aspekt für die Altersgruppe unter 30 Jahre die höchste Bedeutung hat und diese ab 40 Jahren mit zunehmendem Alter abnimmt.

Bereich 4 - Work-Life-Balance

Unter dem Aspekt „Work-Life-Balance“ wird die zur Verfügung stehende Zeit für Aktivitäten außerhalb der Arbeit verstanden.

Geschlechter

Für beide Geschlechter ist der Bereich „Work-Life-Balance“ von sehr großer Bedeutung in ihrer Karriere. Durchschnittlich sprechen Frauen der Work-Life-Balance eine signifikant höhere Wichtigkeit zu als Männer. Es ist geschlechterunabhängig eine vergleichsweise große Differenz zwischen den Werten für Wichtigkeit und Erreichungsgrad zu beobachten, was darauf schließen lässt, dass sich beide Gruppen eine ausgewogenere Work-Life-Balance wünschen.

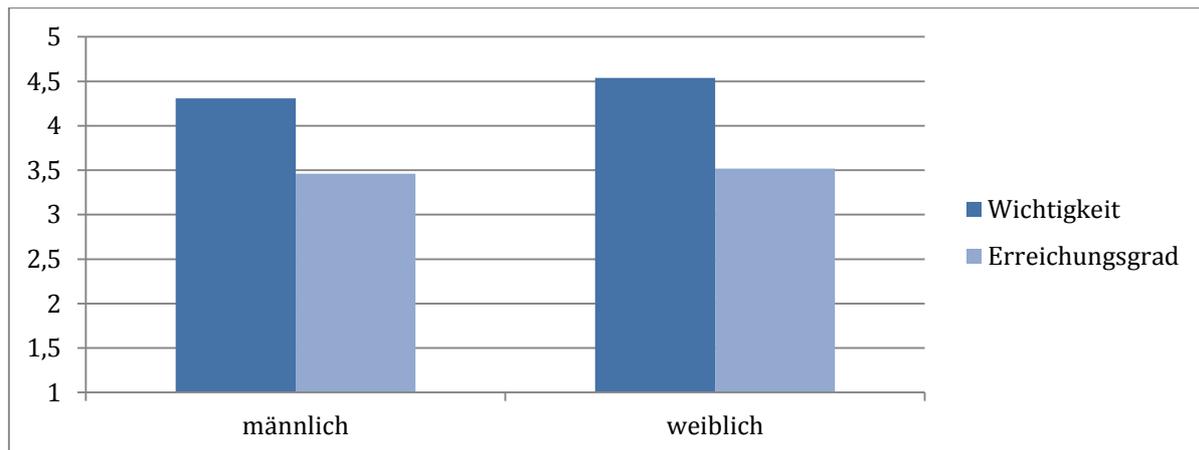


Abbildung 13: Geschlechterverteilung im Bereich "Work-Life-Balance"

Altersgruppen

Für die Gruppe der unter 30-Jährigen ist dieser Aspekt am wichtigsten, bei den anderen Altersgruppen fallen die entsprechenden Werte geringer aus. Der Erreichungsgrad liegt ausnahmslos deutlich unter jenem der Wichtigkeit. Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass sich alle Altersgruppen mehr Zeit für Aktivitäten außerhalb der Arbeit wünschen.

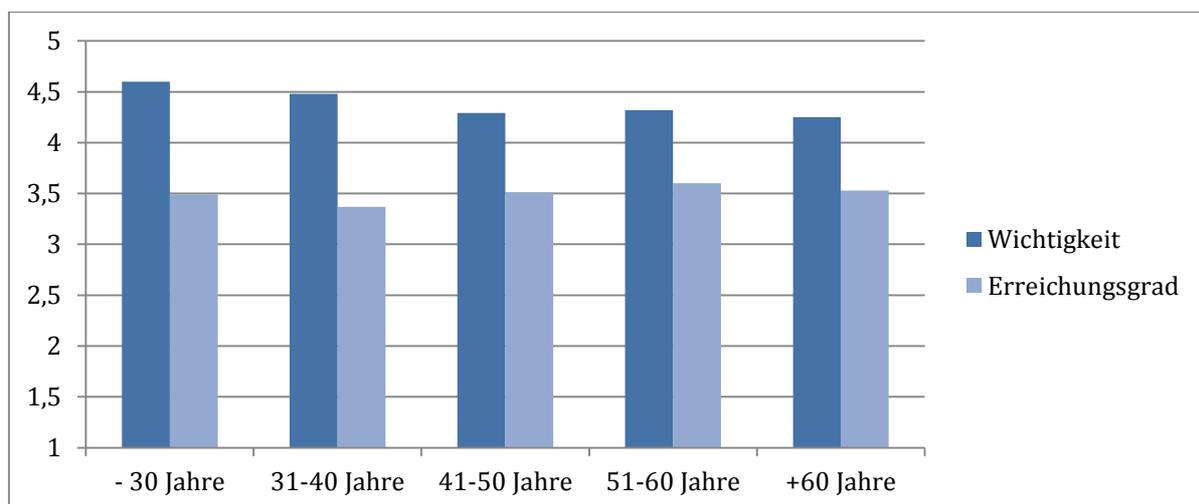


Abbildung 14: Altersgruppen im Bereich "Work-Life-Balance"

Beschäftigungsgruppen

Für Verwaltungs- und Büroangestellte sowie Servicemitarbeiter und Facharbeiter ist die Work-Life-Balance am wichtigsten. Obwohl der Durchschnittswert der Wichtigkeit immer noch sehr hoch ausfällt, bewerten Manager und Führungskräfte die Wichtigkeit sowie den Erreichungsgrad der Work-Life-Balance signifikant geringer als die anderen Berufsgruppen. Auffällig ist, dass auch bei den anderen Beschäftigungsgruppen der Erreichungsgrad durchgehend deutlich niedriger bewertet wird als die Wichtigkeit.

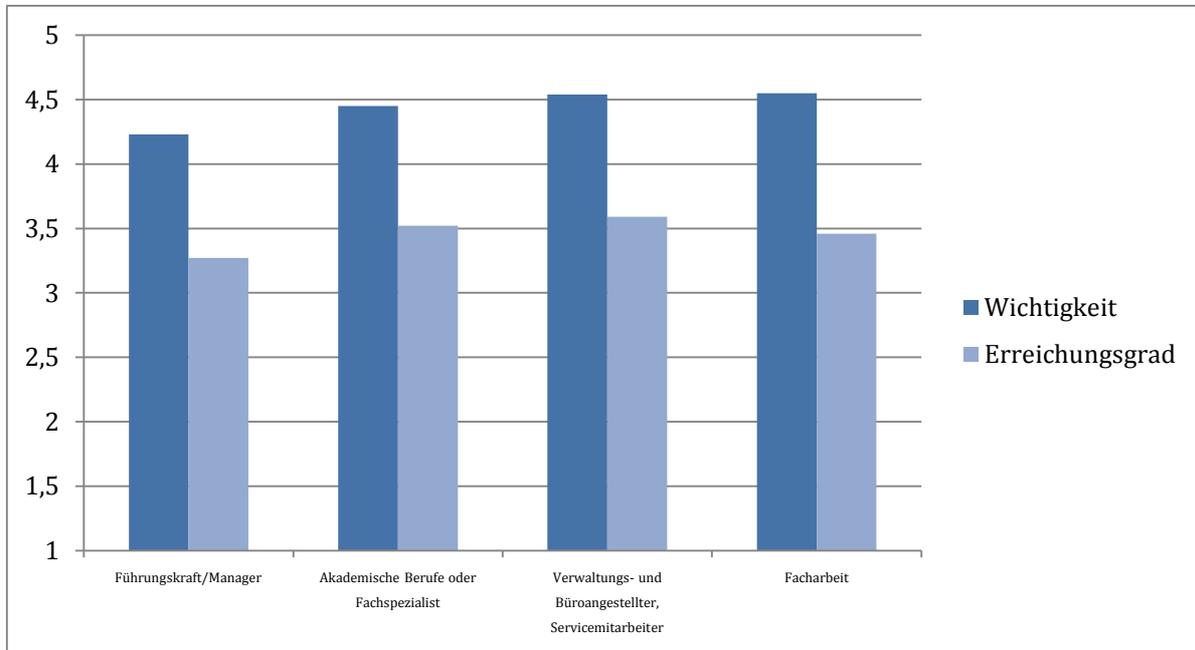


Abbildung 15: Beschäftigungsgruppen im Bereich "Work-Life-Balance"

Zusammenfassung

Die ausnahmslos hohen Werte der Wichtigkeit belegen den hohen Stellenwert, den die Work-Life-Balance bei den Befragten einnimmt. Gleichmaßen belegen die im Vergleich dazu geringen Werte des Erreichungsgrades, dass sich die Teilnehmenden eine ausgewogenere Work-Life-Balance wünschen.

Bereich 5 - Bildung und Entwicklung

Im Bereich „Bildung und Entwicklung“ geht es um die Möglichkeit, bei der Arbeit lernen zu können und Herausforderungen zu erleben.

Geschlechter

Für beide Geschlechter ist der Aspekt „Bildung und Entwicklung“ gleichermaßen von Bedeutung. Die Werte für Wichtigkeit und Erreichungsgrad sind bei Männern und Frauen nahezu identisch, die Werte für den Erreichungsgrad liegen in beiden Fällen leicht unter jenen der Wichtigkeit.

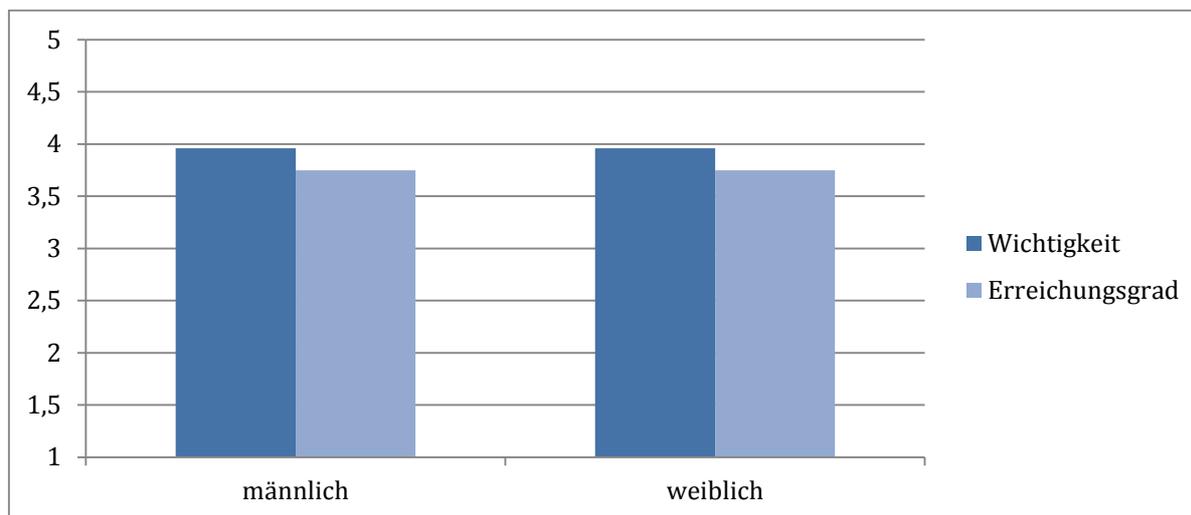


Abbildung 16: Geschlechterverteilung im Bereich "Bildung und Entwicklung"

Altersgruppen

Für die Befragten aus allen Altersgruppen ist der Bereich „Bildung und Entwicklung“ von ähnlicher Bedeutung, wie die nahezu identischen Werte für Wichtigkeit zeigen. Auffällig ist die Entwicklung der Werte des Erreichungsgrades: Diese steigen mit zunehmendem Alter sukzessive an und erreichen für die Gruppe der 51-60-Jährigen fast den Wert der Wichtigkeit. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Befragten aus dieser Altersgruppe am zufriedensten mit dem in diesem Bereich Erreichten sind. Bei den über 60-Jährigen nimmt der Wert des Erreichungsgrades wieder marginal ab.

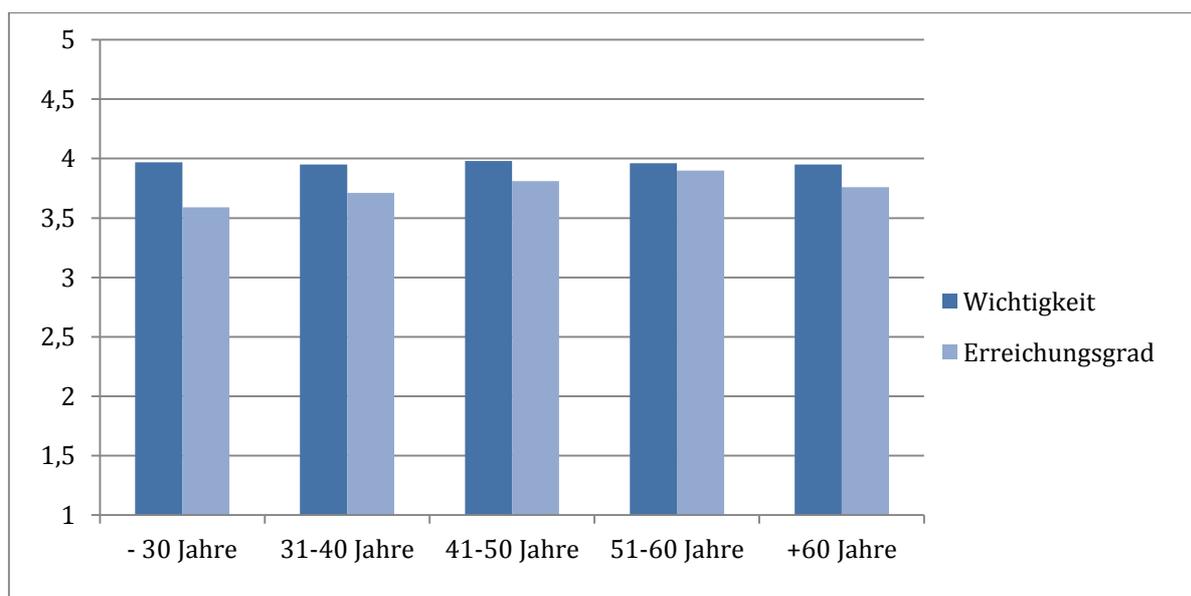


Abbildung 17: Altersgruppen im Bereich "Bildung und Entwicklung"

Beschäftigungsgruppen

Bei den Beschäftigungsgruppen zeigt sich, dass Manager und Führungskräfte sowie Personen aus akademischen Berufen und Fachspezialisten Bildung und Entwicklung eine leicht höhere Wichtigkeit zuschreiben als die beiden anderen Gruppen. Der Erreichungsgrad ist an dieser Stelle auch höher, wobei er von Führungskräften und Managern am höchsten bewertet wird. Hier bewerten Führungskräfte durchschnittlich den Erreichungsgrad sowie die Wichtigkeit von Bildung und Entwicklung signifikant höher als die anderen Berufsgruppen. Den geringsten Stellenwert schreiben die Verwaltungs- und Büroangestellten sowie Servicemitarbeiter diesem Bereich zu. Auch der Wert für den Erreichungsgrad fällt bei ihnen am geringsten aus. Facharbeiter stufen Bildung und Entwicklung als wichtig ein, es besteht jedoch Bedarf an einer Entwicklungsperspektive.

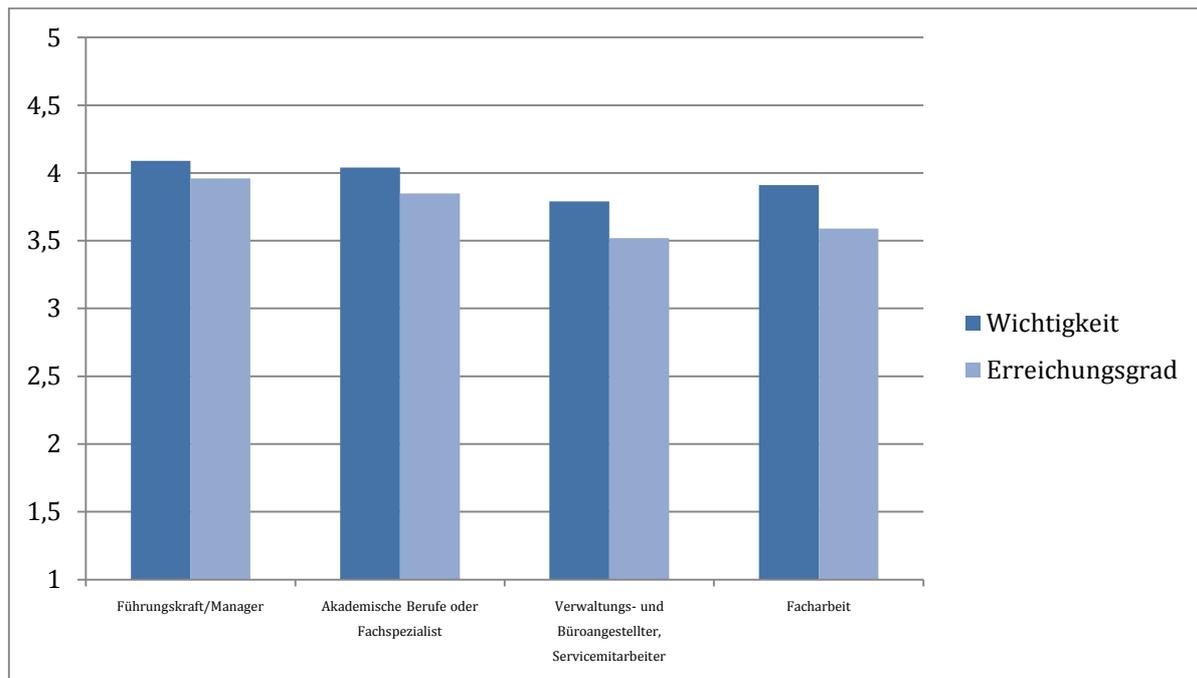


Abbildung 18: Beschäftigungsgruppen im Bereich "Bildung und Entwicklung"

Zusammenfassung

Der Bereich „Bildung und Entwicklung“ ist für alle Befragten sehr wichtig. Der Erreichungsgrad wird in allen Gruppen niedriger bewertet als die Wichtigkeit. Es zeigen sich mit Ausnahme der geringeren Werte bei Verwaltungs- und Büroangestellten sowie Servicemitarbeitern keine auffälligen Unterschiede in den Kategorien.

Bereich 6 - Prosoziale Auswirkung

Der Bereich „Prosoziale Auswirkung“ behandelt die Frage, wie wichtig es den Befragten ist, mit der eigenen Arbeit Anderen zu helfen.

Geschlechter

Unabhängig vom Geschlecht bewerten Männer und Frauen die prosoziale Auswirkung der eigenen Arbeit im Vergleich zu anderen Dimensionen als unwichtiger. Bei Frauen weisen Wichtigkeit und Erreichungsgrad identische Werte auf, bei Männern übersteigt der Wert des Erreichungsgrades jenen der Wichtigkeit minimal. Durchschnittlich sprechen Frauen der prosozialen Auswirkung eine signifikant höhere Wichtigkeit zu als Männer. Aus den Befragungsergebnissen lässt sich herauslesen, dass beide Geschlechter gemessen an der zugeschriebenen Wichtigkeit ein zufriedenstellendes Ausmaß in der Dimension „Prosoziale Auswirkung“ erreichen.

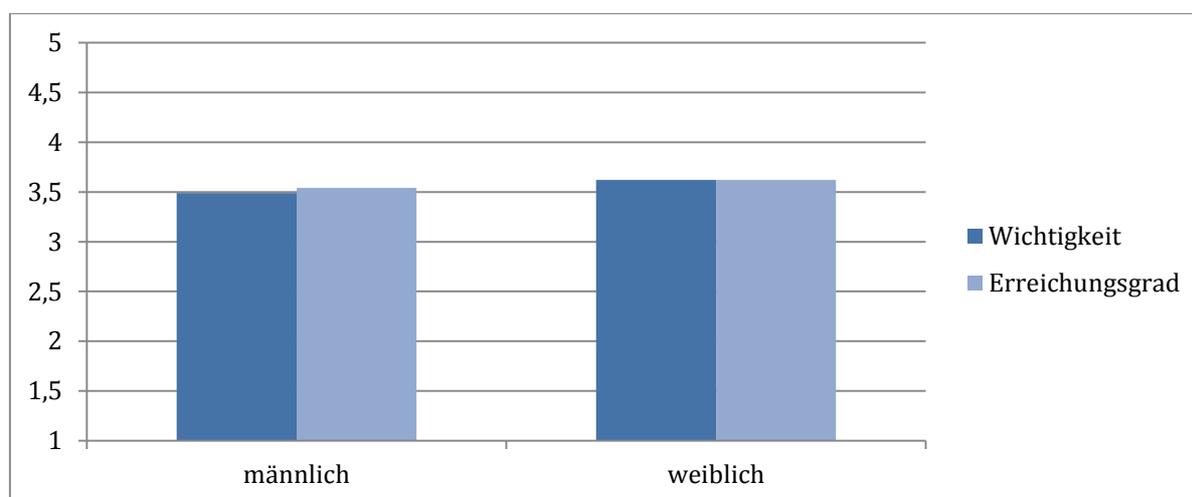


Abbildung 19: Geschlechterverteilung im Bereich "Prosoziale Auswirkung"

Altersgruppen

Die Ergebnisse zeigen, dass es besonders den Befragten zwischen 40 und 60 Jahren wichtig ist, mit der eigenen Arbeit Anderen zu helfen. Die anderen drei Altersgruppen weisen bezüglich der Wichtigkeit ähnliche, aber deutlich niedrigere Werte auf. Lediglich bei den Befragten unter 30 Jahre übersteigt der Wert der Wichtigkeit den Erreichungsgrad, wobei die Differenz zwischen beiden Werten in allen Altersgruppen vergleichsweise gering ausfällt.

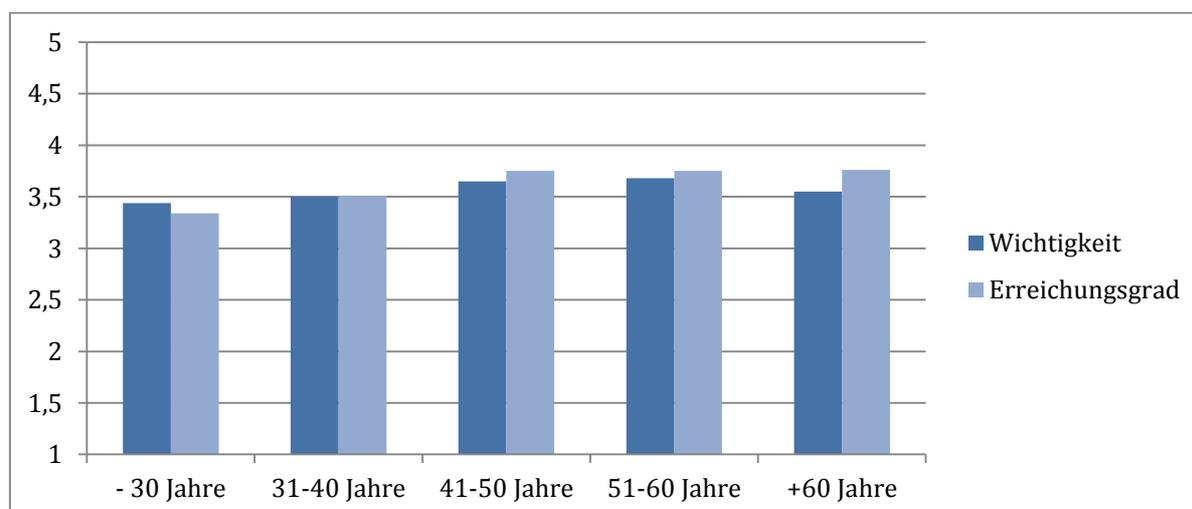


Abbildung 20: Altersgruppen im Bereich "Prosoziale Auswirkung"

Beschäftigungsgruppen

Einzig bei Führungskräften und Managern übersteigt der Wert des Erreichungsgrades jenen der Wichtigkeit. Bei den übrigen Gruppen sind beide Werte jeweils ähnlich, wobei Verwaltungs- und Büroangestellte sowie Servicemitarbeiter Wichtigkeit und Erreichungsgrad des Aspekts „Prosoziale Auswirkung“ am geringsten bewerten. Durchschnittlich bewerten Führungskräfte und Manager die prosozialen Auswirkungen signifikant höher als die anderen Berufsgruppen.

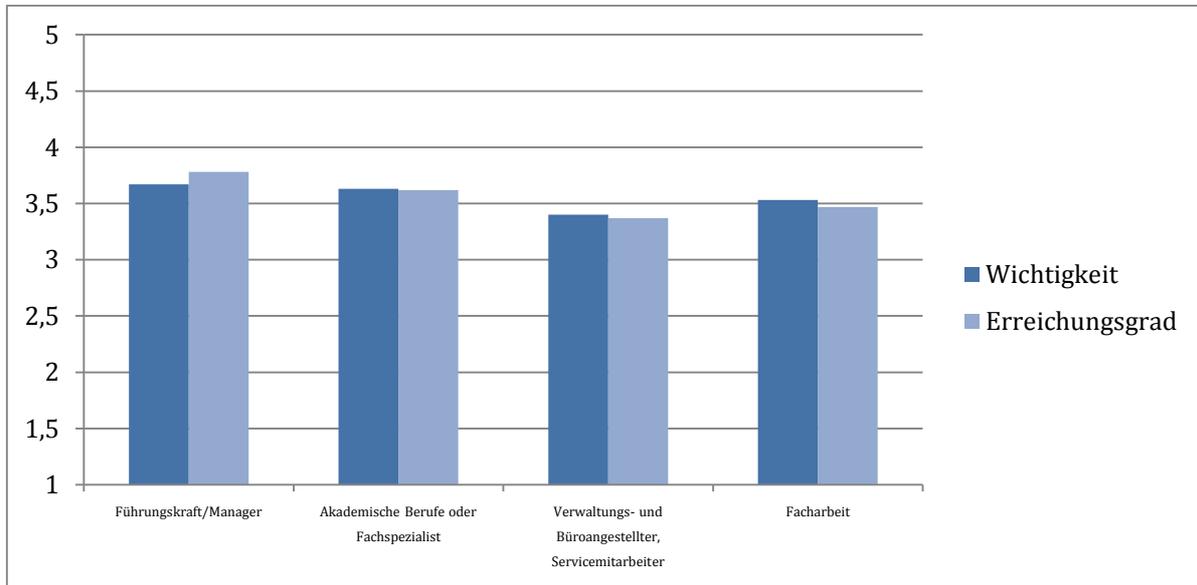


Abbildung 21: Beschäftigungsgruppen im Bereich "Prosoziale Auswirkung"

Zusammenfassung

Mit der eigenen Arbeit Anderen zu helfen, ist den Befragten deutlich unwichtiger als andere Bereiche. Die Differenzen der Werte für Wichtigkeit und Erreichungsgrad fallen durchweg vergleichsweise gering aus, stellenweise wird der Erreichungsgrad sogar höher bewertet.

Bereich 7 - Finanzieller Erfolg

Der Bereich „Finanzieller Erfolg“ misst, wie hoch Wichtigkeit und Erreichungsgrad in Hinblick darauf sind, stetig mehr Geld zu verdienen.

Geschlechter

Beiden Geschlechtern ist dieser Aspekt ähnlich wichtig; sie bewerten ihren Erreichungsgrad geringer als die Wichtigkeit. Männer bewerten den Erreichungsgrad ihres finanziellen Erfolges durchschnittlich signifikant höher als Frauen. Zudem fällt die Differenz der beiden Werte bei Frauen deutlich höher aus als bei Männern. Daraus kann geschlossen werden, dass Frauen mit ihrem finanziellen Erfolg im Schnitt unzufriedener sind.

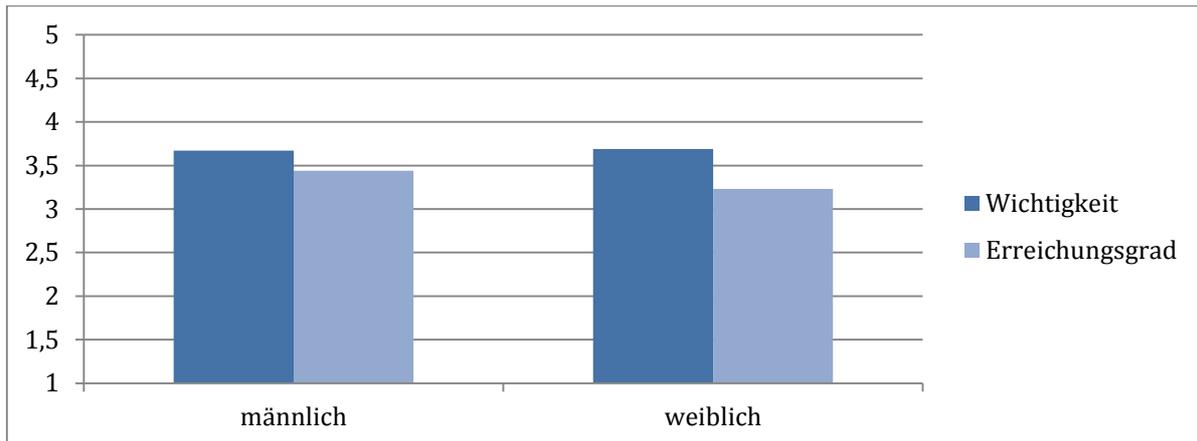


Abbildung 22: Geschlechterverteilung im Bereich "Finanzieller Erfolg"

Altersgruppen

In allen Altersgruppen übersteigt der Wert der Wichtigkeit des finanziellen Erfolgs jenen des Erreichungsgrades. Auffällig ist dabei, dass vor allem bei den unter 30-Jährigen eine enorme Diskrepanz zwischen beiden Werten zu beobachten ist und diese Gruppe demnach besonders unzufrieden mit dem bisher finanziell Erreichten ist. Die Befragten zwischen 51 und 60 Jahren sind im Gegensatz dazu mit ihrem finanziellen Erfolg deutlich zufriedener, hier nähert sich der Wert des Erreichungsgrades dem der Wichtigkeit an. Beide Werte sind fast identisch.

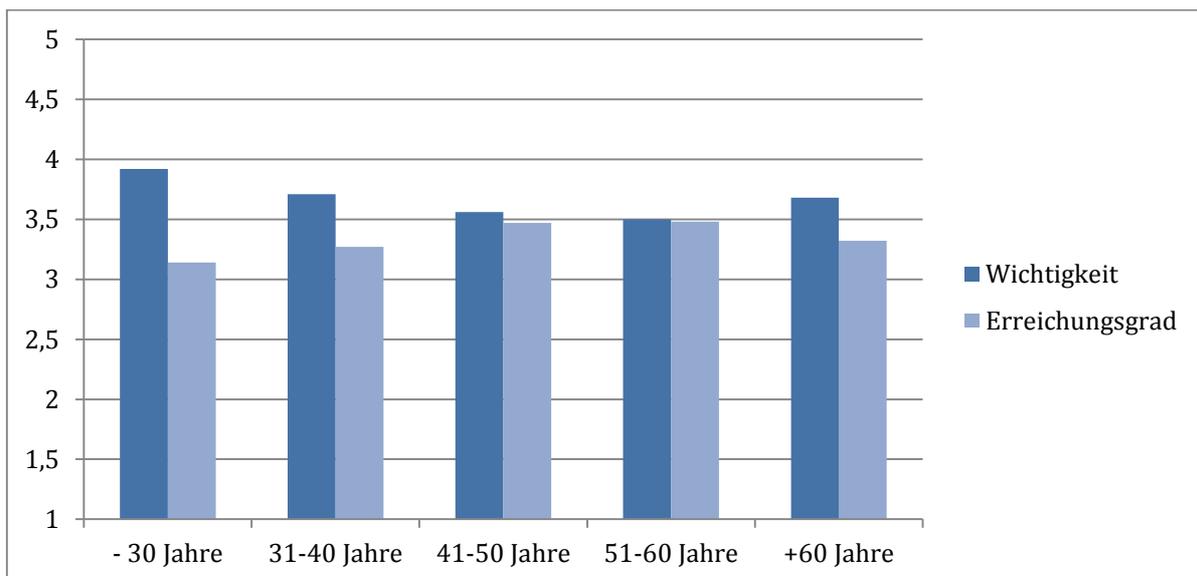


Abbildung 23: Altersgruppen im Bereich "Finanzieller Erfolg"

Beschäftigungsgruppen

Führungskräfte und Manager sind mit ihrem finanziellen Erfolg am zufriedensten; bei ihnen übersteigt der Erreichungsgrad den Wert der Wichtigkeit knapp. Durchschnittlich bewerten sie den Erreichungsgrad von finanziellen Erfolg signifikant höher. Auch bei Akademikern und Fachspezialisten fällt die Diskrepanz der beiden Werte gering aus. Die übrigen beiden Gruppen messen dieser Dimension nicht nur mehr Bedeutung bei, sie bewerten auch das bisher Erreichte deutlich geringer und weisen daher die größte Differenz der Werte für Wichtigkeit und Erreichungsgrad auf. So bewerten Facharbeiter im Durchschnitt den erreichten finanziellen Erfolg im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen signifikant geringer.

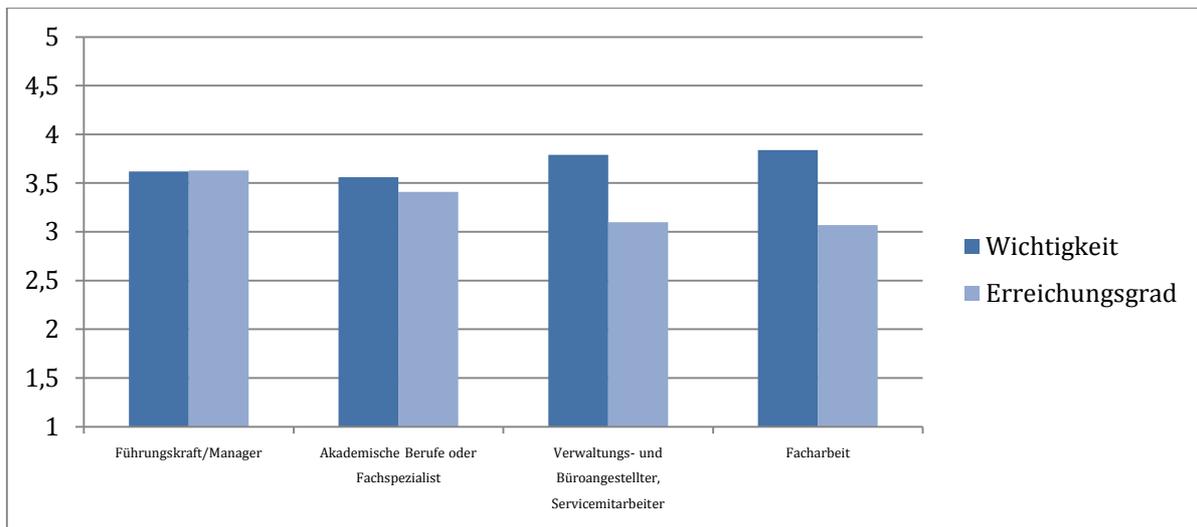


Abbildung 24: Beschäftigungsgruppen im Bereich "Finanzieller Erfolg"

Zusammenfassung

Die Dimension „Finanzieller Erfolg“ ist für die Befragten von Bedeutung, verglichen mit anderen Bereichen liegen die Werte für Wichtigkeit jedoch nur im Mittelfeld. Die durchschnittlich geringste Zufriedenheit mit dem bisher Erreichten ist bei Verwaltungs- und Büroangestellten sowie Servicemitarbeitern, Facharbeitern und bezogen auf das Alter bei den unter 30-Jährigen zu beobachten.

Kurzes Fazit

Bei den deutschen Teilnehmenden sind bezüglich Wichtigkeit und Erreichungsgrad in verschiedenen Bereichen beruflichen Karriereerfolgs zumeist recht hohe Werte zu beobachten. Dies deckt sich mit anderen Ergebnissen aus dieser Studie (siehe z. B. Resultate zur positiven Einschätzung des bisherigen Berufsverlaufs, Zufriedenheit mit Vorgesetzten oder Einschätzung der eigenen Gesundheit).

Es zeigt sich bezüglich des beruflichen Karriereerfolgs insgesamt ein sehr einheitliches Bild, wenngleich die individuellen Ergebnisse der Teilnehmenden teils stark von den Durchschnittswerten abweichen. In den drei Gruppenvergleichen sind nur wenige Unterschiede festzustellen - die Bewertung von Wichtigkeit und Erreichungsgrad verläuft zum Teil unabhängig von Alter, Geschlecht oder Beschäftigungsgruppe. Trotzdem zeigen sich im Detail einige Unterschiede in den Resultaten, die sich teilweise mit den Ergebnissen früherer Studien decken.

In einem nächsten Schritt werden vertiefende Untersuchungen zu diesen und zahlreichen weiteren Aspekten der Studie vorgenommen. Die Daten werden nun mittels komplexeren Auswertungsverfahren im nationalen sowie internationalen Kontext analysiert. Sobald entsprechende Ergebnisse vorliegen, werden wir Ihnen die Resultate gerne zu Ihrer Information zukommen lassen.

Wir danken Ihnen nochmals herzlich für Ihre Teilnahme an dieser Studie.

Prof. Dr. Maike Andresen
Philip Lehmann
Bamberg, im März 2016

Prof. Dr. Florian Schramm
Nanni Schleicher
Hamburg, im März 2016