

# Mitarbeiterbefragung

im Rahmen der Kampagne "Zu Gut für die Rente"  
Gesamtbericht

Kerstin Fieber-Martin und Pia Rüttgers  
unter Mitwirkung von Lisa Ihle



Gefördert durch



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



# Mitarbeiterbefragung

im Rahmen der Kampagne "Zu Gut für die Rente"  
Gesamtbericht

Kerstin Fieber-Martin und Pia Rüttgers  
unter Mitwirkung von Lisa Ihle

Die vorliegende Veröffentlichung ist ein Ergebnis des Projektes **Thüringer Netzwerk Demografie**, das von der IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH und dem Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. durchgeführt wird.

**Förderer:**

Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (TMWAT) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Freistaates Thüringen

**Förderkennzeichen:** INTTN1100006

**Titel:**

Mitarbeiterbefragung im Rahmen der Initiative "Zu Gut für die Rente" - Gesamtbericht, Erfurt, 2013

**ISBN:** 978-3-9813460-4-6

**Herausgeber:**

IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH  
Roswitha Weitz, Geschäftsführerin

**Autorinnen:**

Kerstin Fieber-Martin und Pia Rüttgers unter Mitwirkung von Lisa Ihle  
ORBIT - Organisationsberatungsinstitut Thüringen

**Auflage:** 300 Exemplare

**Bezugsadresse:**

IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH  
Lossiusstraße 1 · 99094 Erfurt  
T +49 361 65319352 · F +49 361 6759177  
info@iw-thueringen.de · www.iw-thueringen.de

**Redaktionsschluss:** Dezember 2013

**Layout und Produktion:**

Design & Werbung, Dipl.-Designer Bernd Wudtke  
Karl-Marx-Straße 24 · 99765 Heringen/Helme OT Uthleben  
Telefon 036333 62711 · wudtke@wede.de

**Bildquellen:**

www.fotolia.com

Gefördert vom Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Freistaats Thüringen



## Vorwort

Das Jahr 2012 war das europäische Themenjahr des "Aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen". Durch zahlreiche Projekte, Veranstaltungen und Aktionen wurden europaweit Aspekte des aktiven Alterns im Berufsleben und ehrenamtlichen Engagement in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses gerückt.

Das Thüringer Netzwerk Demografie (TND) beteiligte sich auf regionaler Ebene mit der Initiative "Zu gut für die Rente" an diesem Themenjahr. Zunächst waren die Geschäftsleitungen Thüringer Unternehmen die Zielgruppe. Mit einer interaktiven Internetseite und Mailingaktion wurden die Arbeitgeber angesprochen, die Potenziale und Fähigkeiten besonders ihrer älteren Beschäftigten in den Blick zu nehmen und gemeinsam mit ihnen und durch Unterstützung des TND Perspektiven für einen längeren Verbleib in den Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen.

Der zweite Teil der Initiative "Zu gut für die Rente" richtete sich im Jahr 2013 direkt an die Beschäftigten ausgewählter Thüringer Unternehmen. Das Ziel bestand darin, mit ihnen in einen Dialog zu treten, sie für das Thema des "aktiven Alterns" zu sensibilisieren und herauszufinden, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst ihre Arbeitssituation vor dem Hintergrund eines verlängerten Erwerbslebens beurteilen. Auf Basis dieser konkreten Informationen sollen in den beteiligten Unternehmen weitere Aktivitäten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen erreicht werden.

Dazu hat das TND die Unternehmen angesprochen, die bereits die Weiterbildung zum internen Demografie-Berater absolviert und/oder andere Angebote des TND in Anspruch genommen hatten. Mittels einer Mitarbeiterbefragung wurden die Beschäftigten dieser Unternehmen motiviert, ihre Meinung zu differenzierten Aspekten der Mitarbeiterzufriedenheit und im Besonderen zu ihren Vorstellungen über einen möglichen Eintritt in den Ruhestand zu äußern. Das Angebot wurde von 10 Unternehmen unterschiedlicher Betriebsgröße und Branchen mit insgesamt rund 1.500 zu befragenden Personen angenommen<sup>1</sup>. Der hier vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse in anonymisierter Form.

Das TND bedankt sich bei der Liebscher Werbeagentur in Jena für die grafische Gestaltung und kreative Umsetzung der Initiative, bei ORBIT Jena für die Auswertung der Daten, und vor allem bei den beteiligten Unternehmen und ihren Beschäftigten für das entgegengebrachte Vertrauen und die gute Zusammenarbeit.

Roswitha Weitz, Geschäftsführerin

---

<sup>1</sup> In Abhängigkeit von der Größe wurde den Unternehmen die Wahl gelassen, ob alle Beschäftigten oder nur diejenigen über 50 Jahre befragt werden sollen.



# Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	VIII
Tabellenverzeichnis.....	IX
1 Auftrag .....	XI
2 Stichprobe und Repräsentativitätsprüfung .....	01
3 Ergebnisse .....	03
3.1 Unternehmen im Überblick .....	03
3.2 Arbeitsbedingungen .....	07
3.2.1 Allgemeine Arbeitsbedingungen und Tätigkeit .....	07
3.2.2 Positive Maßnahmen .....	11
3.2.3 Negative Maßnahmen .....	12
3.3 Wertschätzung und Betriebsklima .....	15
3.4 Weiterbildung und berufliche Entwicklung .....	19
3.5 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben .....	24
3.6 Gesundheit .....	26
3.7 Berufliche Perspektiven und Übergang in die Rente .....	34
3.8 Verbesserungsvorschläge .....	36
4 Fazit und Handlungsempfehlungen .....	37

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlecht nach Unternehmen (n=733).....	04
Abbildung 2: Altersstruktur (n=731) .....	04
Abbildung 3: Unternehmen nach Alter (n=731) .....	05
Abbildung 4: Voll-/Teilzeit, Schichtsystem und Wochenende (n=752) .....	06
Abbildung 5: Voll-/Teilzeit, nach Unternehmen .....	07
Abbildung 6: Allgemeine Arbeitsbedingungen und Tätigkeit (n=727-749).....	08
Abbildung 7: Arbeitsbedingungen nach Unternehmen I (n=727-749).....	09
Abbildung 8: Arbeitsbedingungen nach Unternehmen II (n=727-749).....	10
Abbildung 9: Nennungen zur Frage "Welche Maßnahmen Ihres Arbeitgebers haben sich in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den vergangenen Arbeitsjahren positiv auf Ihre Leistungsfähigkeit ausgewirkt?" (n=324) .....	11
Abbildung 10: Nennungen zur Frage "Welche Maßnahmen Ihres Arbeitgebers haben sich in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den vergangenen Arbeitsjahren negativ auf Ihre Leistungsfähigkeit ausgewirkt?" (n=388) .....	12
Abbildung 11: Nennungen zur Frage "Welche Maßnahmen Ihres Arbeitgebers haben sich in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den vergangenen Arbeitsjahren negativ auf Ihre Leistungsfähigkeit ausgewirkt?" nach Unternehmen I (n=388) .....	13
Abbildung 12: Nennungen zur Frage "Welche Maßnahmen Ihres Arbeitgebers haben sich in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den vergangenen Arbeitsjahren negativ auf Ihre Leistungsfähigkeit ausgewirkt?" nach Unternehmen II (n=388).....	14
Abbildung 13: Wertschätzung älterer Mitarbeiter/innen und Betriebsklima (n=709-734).....	15
Abbildung 14: Wertschätzung nach Unternehmen I (n=709-734).....	16
Abbildung 15: Wertschätzung nach Unternehmen II (n=709-734).....	16
Abbildung 16: Nennungen zur Frage "Glauben Sie, dass ältere Beschäftigte benachteiligt werden? Wenn ja, nennen Sie bitte maximal 3 konkrete Situationen." (n=153) .....	17
Abbildung 17: Nennungen zur Frage "Glauben Sie, dass ältere Beschäftigte benachteiligt werden? Wenn ja, nennen Sie bitte maximal 3 konkrete Situationen." nach Alter (n=153).....	18
Abbildung 18: Chancen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung (n=666-697) .....	20



Abbildung 19: Chancen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung nach Unternehmen I (n=666-697) .....	21
Abbildung 20: Chancen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung nach Unternehmen II (n=666-697) .....	21
Abbildung 21: Chancen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung nach Altersgruppen (n=666-697) .....	22
Abbildung 22: Nennungen zur Frage "Was könnte das Unternehmen aus Ihrer Sicht speziell in Sachen Weiterbildung für Ältere tun?" (n=168) .....	23
Abbildung 23: Verhältnis Arbeit und Privatleben (n=725-739) .....	24
Abbildung 24: Verhältnis Arbeit und Privatleben nach Unternehmen I (n=725-739) .....	25
Abbildung 25: Verhältnis Arbeit und Privatleben nach Unternehmen II (n=725-739) .....	26
Abbildung 26: Gesundheit und Gesundheitsförderung (n=686-744) .....	27
Abbildung 27: Gesundheit und Gesundheitsförderung nach Unternehmen I (n=686-744) .....	28
Abbildung 28: Gesundheit und Gesundheitsförderung nach Unternehmen II (n=686-744) .....	29
Abbildung 29: Nennungen zur Frage "Wo sehen Sie Gestaltungsmöglichkeiten des Unternehmens, um Ihre Gesunderhaltung optimal zu fördern?" (n=313) .....	30
Abbildung 30: Nennungen zur Frage "Wo sehen Sie a) eigene Einflussmöglichkeiten auf Ihre Gesunderhaltung und b) wie kann das Unternehmen Sie dabei ggf. unterstützen?" (hier a, n=147) .....	32
Abbildung 31: Nennungen zur Frage "Wo sehen Sie a) eigene Einflussmöglichkeiten auf Ihre Gesunderhaltung und b) wie kann das Unternehmen Sie dabei ggf. unterstützen?" (hier b, n=123) .....	32
Abbildung 32: Verteilung zur Frage: "Glauben Sie, dass Sie Ihre derzeitige Tätigkeit bis zur Rente ausüben können?" (n=710) .....	34
Abbildung 33: Alternativen zur Fortsetzung der gegenwärtigen Tätigkeit bis zur Rente (n=461-651) .....	35
Abbildung 34: Varianten des Übergangs in die Rente (n=127-475) .....	35
Abbildung 35: Nennungen zur Frage "Haben Sie noch weitere konkrete Verbesserungsvorschläge? Wenn ja, notieren Sie hier Ihre Ideen." (n=133) .....	36



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Rücklaufquoten und Branchen .....	02
Tabelle 2: Repräsentativitätsprüfung der Stichprobe .....	03
Tabelle 3: Situationen, in denen ältere Mitarbeiter/innen benachteiligt werden nach Unternehmen (n=153) .....	19
Tabelle 4: "Was könnte das Unternehmen aus Ihrer Sicht speziell in Sachen Weiterbildung für Ältere tun?" nach Unternehmen (n=105) .....	23
Tabelle 5: "Wo sehen Sie Gestaltungsmöglichkeiten des Unternehmens, um Ihre Gesunderhaltung optimal zu fördern?" nach Unternehmen I (n=306) .....	30
Tabelle 6: "Wo sehen Sie Gestaltungsmöglichkeiten des Unternehmens, um Ihre Gesunderhaltung optimal zu fördern?" nach Unternehmen II (n=306) .....	31
Tabelle 7: "Wo sehen Sie a) eigene Einflussmöglichkeiten auf Ihre Gesunderhaltung und b) wie kann das Unternehmen Sie dabei ggf. unterstützen?" (Angaben zu b nach Unternehmen) (n=123) .....	33



Umfrage

alt

## 1 Auftrag

Das Organisationsberatungsinstitut Thüringen (ORBIT) wurde im Rahmen der Evaluation und wissenschaftlichen Begleitung des TND mit der Auswertung einer Mitarbeiter/innen-Befragung im Zusammenhang mit der Kampagne "Zu gut für die Rente" beauftragt. In insgesamt 10 Unternehmen, die in Kooperation mit dem TND stehen, fand die Befragung statt. Der Fragebogen wurde durch das TND entwickelt und in den Unternehmen verteilt. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von Juni bis Juli 2013.

Schwerpunkt der Erhebung war die Zufriedenheit der – insbesondere – älteren Mitarbeiter/innen zu den Themen:

- allgemeinen Arbeitsbedingungen,
- Weiterbildung und berufliche Entwicklung,
- Wertschätzung und Betriebsklima,
- Beruf und Privatleben,
- Gesundheit sowie
- eigene berufliche Perspektiven – Übergang in die Rente.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung dargestellt. An den Stellen, an denen signifikante Unterschiede zwischen den Unternehmen sichtbar werden, finden diese gesondert Berücksichtigung.

## 2 Stichprobe und Repräsentativitätsprüfung

Insgesamt wurden 1.441 Fragebögen zur schriftlichen Beantwortung an die Mitarbeiter/innen der hier aufgeführten Unternehmen ausgegeben. Es nahmen insgesamt 752 Mitarbeiter/innen an der Befragung teil. Dies entspricht einem Rücklauf von 52,2 %. Der niedrigste Rücklauf ergab sich für das Unternehmen 9 mit 36,7 %, der höchste Rücklauf für Unternehmen 6 – hier nahmen alle elf Mitarbeiter/innen an der Befragung teil. Für das Unternehmen 3 (89,4 %), Unternehmen 5 (74,0 %), Unternehmen 2 (59,9 %), Unternehmen 7 (58,3 %) sowie das Unternehmen 10 (55,3 %) ergaben sich ebenfalls überdurchschnittlich hohe Rücklaufquoten.

In der nachfolgenden Tabelle sind alle Rücklaufzahlen im Überblick dargestellt.

Unternehmen	Branchen	ausgegebene FB	Rücklauf (abs.)	Rücklauf (%)
Unternehmen 1	Sozialwirtschaft	80	34	42,5
Unternehmen 2	Sozialwirtschaft	202	121	59,9
Unternehmen 3	Energie & Versorgung	66	59	89,4
Unternehmen 4	Verwaltung & Dienstleistung	174	84	48,3
Unternehmen 5	Verwaltung & Dienstleistung	50	37	74,0
Unternehmen 6	Sozialwirtschaft	11	11	100,0
Unternehmen 7	Handel & Logistik	235	137	58,3
Unternehmen 8	Produzierendes Gewerbe	337	150	44,5
Unternehmen 9	Produzierendes Gewerbe	210	77	36,7
Unternehmen 10	Produzierendes Gewerbe	76	42	55,3
<b>gesamt</b>		<b>1.441</b>	<b>752</b>	<b>52,2</b>

Tabelle 1: Rücklaufquoten und Branchen

Um repräsentative Aussagen ausgehend von der Stichprobe zu erhalten, wird diese mit Hilfe eines statistischen Tests<sup>2</sup> auf Signifikanz überprüft. Dieser Test überprüft, ob die Ergebnisse der beteiligten Personen auf die Grundgesamtheit schließen lassen. Das Entscheidende hierbei ist der angegebene Signifikanzwert. Liegt der Wert im Bereich zwischen 0,00 bis 0,05 kann von signifikanten Ergebnissen ausgegangen werden, die Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit (alle Befragte in den Unternehmen) zulassen.

In der nachfolgenden Tabelle sind alle befragten Unternehmen mit Rücklaufzahlen (Beobachtetes N) sowie die erwarteten Anzahlen (Erwartete Anzahl, ausgehend von **den verteilten Fragebögen in den Unternehmen**) und die Residuen (Abweichungen) aufgeführt. Im Unternehmen 1 beispielsweise beteiligten sich 34 Mitarbeiter/innen. Ausgehend von allen verteilten Fragebögen im Unternehmen, ergibt sich eine (erwartete) Anzahl von 42 Befragten. Daraus resultiert eine Abweichung von 8 Haushalten. Die Differenzen (Residuen) für alle Unternehmen zeigen sich in der letzten Spalte.

Die Tabelle "Statistik für Test" zeigt den Wert für den Chi-Quadrat-Test an. Der Wert beträgt 0,000. Die aufgeführten Abweichungen in der Tabelle "Einrichtungen\_kodiert" (Residuen) sind so gering, dass die Ergebnisse aus der Stichprobe somit signifikant und verallgemeinerbar auf die Mitarbeiter/innen in den befragten Unternehmen sind.

<sup>2</sup> Errechnet einen Zusammenhang für die Grundgesamtheit.

**Einrichtung\_kodiert**

Unternehmen	beobachtetes N	erwartete Anzahl	Residuum
Unternehmen 1	34	41,7	-7,7
Unternehmen 2	121	105,4	15,6
Unternehmen 3	59	34,4	24,6
Unternehmen 4	84	90,8	-6,8
Unternehmen 5	37	26,1	10,9
Unternehmen 6	11	5,7	5,3
Unternehmen 7	137	122,6	14,4
Unternehmen 8	150	175,9	-25,9
Unternehmen 9	77	109,6	-32,6
Unternehmen 10	42	39,7	2,3
<b>gesamt</b>	<b>752</b>		

**Statistik für Test**

Einrichtung_kodiert		
Chi-Quadrat(a)	46,456	
df	9	
Asymptotische Signifikanz	0,000	

Tabelle 2: Repräsentativitätsprüfung der Stichprobe

### 3 Ergebnisse

#### 3.1 Unternehmen im Überblick

Die Befragten wurden gebeten, statistische Angaben zu ihrem Geschlecht, Alter und dem Arbeitsverhältnis zu machen.

97,5 % der Befragten gaben ihr Geschlecht an. Demnach waren 36,7 % männlich und 63,3 % weiblich.

Die Auswertung der Geschlechterverteilung nach Unternehmen ergibt signifikante Unterschiede. So nahmen in allen bis auf zwei Unternehmen mehr Frauen an der Befragung teil. Bei vier Unternehmen liegt der Anteil weiblicher Befragter bei über 80 Prozent (Unternehmen 1: 93,3 % vs. 6,7 %, Unternehmen 5: 89,2 % vs. 10,8 %, Unternehmen 7: 84,2 % vs. 15,8%, Unternehmen 6: 81,8 % vs. 18,2 %). Relativ ausgewogen sind die Geschlechteranteile bei dem Unterneh-

men 6: 81,8 % vs. 18,2 %). Relativ ausgewogen sind die Geschlechteranteile bei dem Unternehmen 3 (45,6 % vs. 54,4 %), Unternehmen 8 (54,7 % vs. 45,3 %) und Unternehmen 1 (56,7 % vs. 43,3 %). Für die Befragten der Unternehmen 10 und 9 zeigt sich hingegen ein umgekehrtes Bild. Hier nahmen deutlich mehr Männer an der Befragung teil.

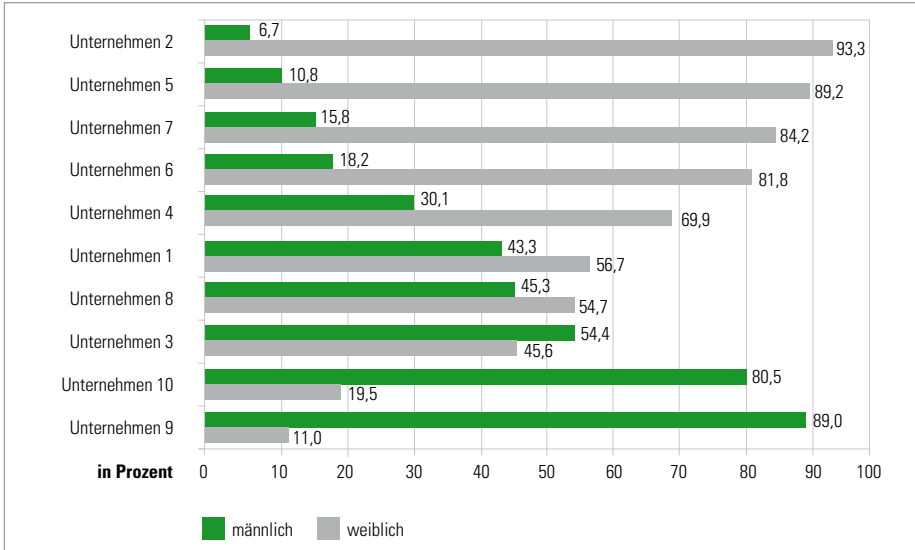


Abbildung 1: Geschlecht nach Unternehmen (n=733)

Zur Abfrage des Alters wurden den Befragten vier Altersklassen ("unter 50", "50 bis unter 55", "55 bis unter 60" und "60 Jahre und älter") vorgegeben. Fast ein Viertel der Mitarbeiter/innen waren zum Befragungszeitpunkt "unter 50 Jahre" (25,4 %), der größte Teil "50 bis unter 55 Jahre" (35,3 %), etwas weniger als ein Drittel "55 bis unter 60 Jahre" (30,0 %) und der kleinste Teil "60 Jahre und älter" 9,3 %). 21 Teilnehmer/innen machten hierzu keine Angaben.

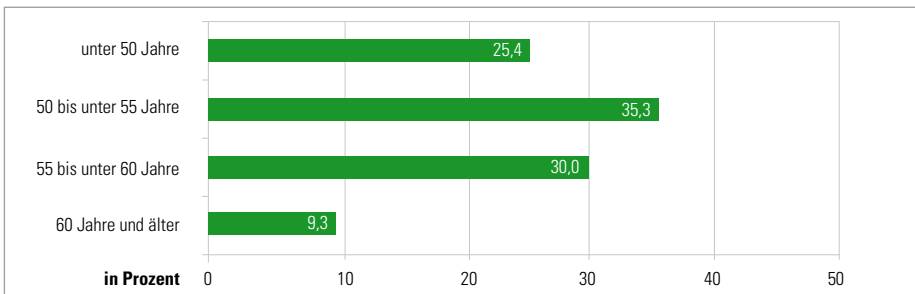


Abbildung 2: Altersstruktur (n=731)



Eine Betrachtung des Alters nach Unternehmenszugehörigkeit zeigt folgende Ergebnisse: Ausgehend von Befragten in den Unternehmen ergibt sich die größte Altersgruppe der 50 bis unter 55 Jahren im Unternehmen 10, gefolgt vom Unternehmen 5. Mit 50,8 % ist die Altersgruppe der 55 bis unter 60-Jährigen am häufigsten im Unternehmen 7 vertreten. Mit 14,3% sind die Befragten ab 60 Jahren am häufigsten im Unternehmen 4 vertreten.<sup>3</sup>

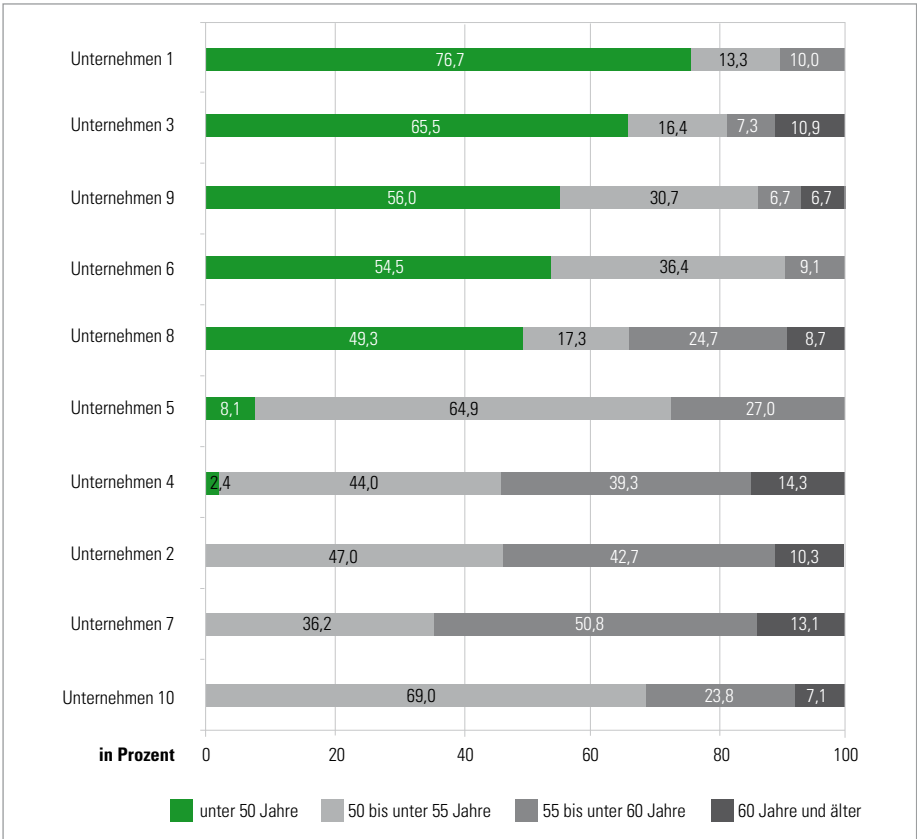


Abbildung 3: Unternehmen nach Alter (n=731)

<sup>3</sup> In manchen Unternehmen wurden nur die Mitarbeiter/innen ab 50 Jahre befragt.

Im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter/innen gaben etwa zwei Drittel der Befragten an, "in Vollzeit" zu arbeiten (66,4 %, n=499). Etwas weniger als ein Sechstel der befragten Mitarbeiter/innen war nach eigenen Angaben hingegen "in Teilzeit" beschäftigt (14,2 %, n=107). 26,6 % (n=200) arbeiten darüber hinaus "im Schichtsystem". Bei dieser Frage waren Mehrfachangaben möglich.

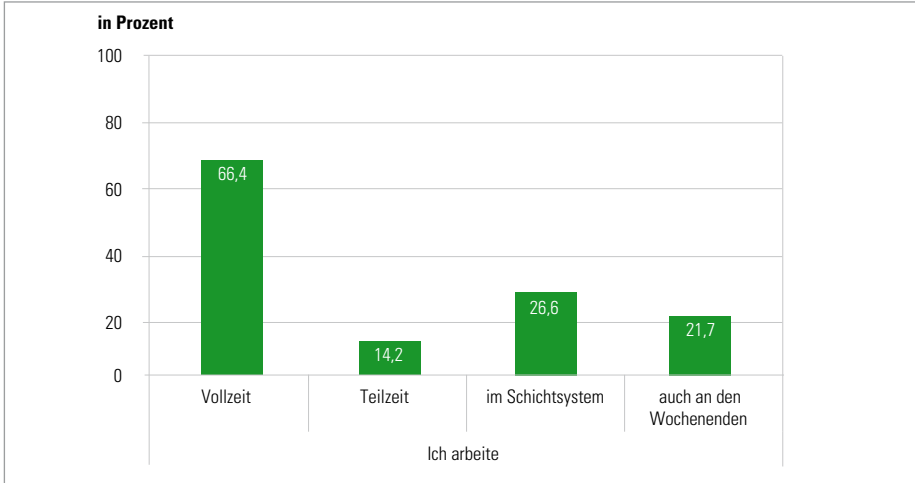


Abbildung 4: Voll-/Teilzeit, Schichtsystem und Wochenende (n=752)

Von allen Befragten, die angegeben haben, in Vollzeit zu arbeiten (n=499), sind 14,4 % (n=72 Befragte) ebenfalls im Schichtsystem und 15,8 % auch an den Wochenenden (n=79 Befragte) tätig. Von allen Teilzeitbeschäftigten (n=107) arbeiten 37,4 % (n=40) im Schichtsystem und 43,9 % (n=47) an den Wochenenden.

Die Auswertung der Befragung hinsichtlich Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Unternehmen ergibt einzelne Auffälligkeiten. Bei den Unternehmen 6, 9 und 10 gab kein/e Mitarbeiter/in an, Teilzeit zu arbeiten. Bis auf eine Ausnahme arbeiten die Befragten aller Unternehmen deutlich häufiger in Vollzeit. Mitarbeiter/innen des Unternehmens 2 befinden sich laut Befragung hingegen häufiger in Teilzeitbeschäftigung (46,3 % vs. 37,2 %).

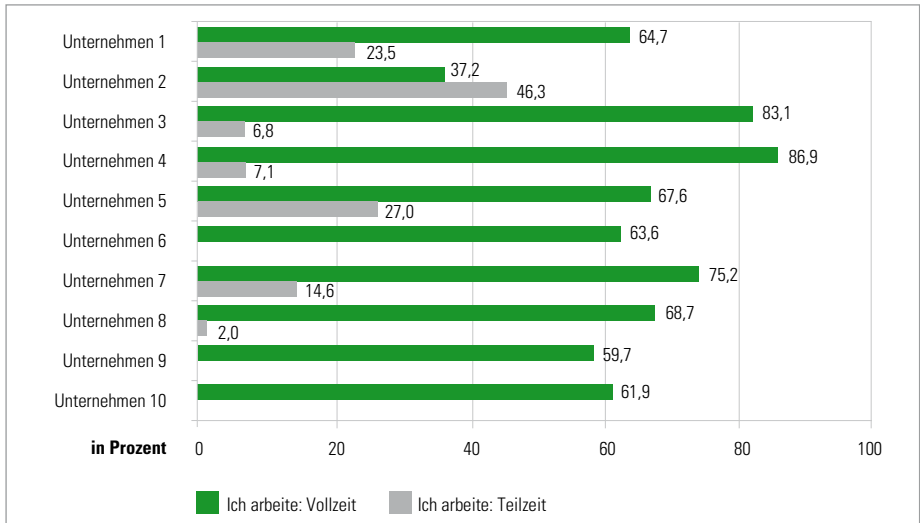


Abbildung 5: Voll-/Teilzeit, nach Unternehmen

## 3.2 Arbeitsbedingungen

Im nächsten Komplex der Befragung sollten die Mitarbeiter/innen Angaben zu ihren Arbeitsbedingungen bzw. ihrer Zufriedenheit beantworten. Um ein möglichst vollständiges Bild von den Einschätzungen der Mitarbeiter/innen zu erhalten, hatten diese auch die Möglichkeit, konkrete Maßnahmen ihres Arbeitgebers bezüglich einer Verbesserung bzw. Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Rahmen offener Fragen zu benennen. Zur Erhebung der Mitarbeitersicht bezüglich Wertschätzung und Betriebsklima gab es eine gesonderte Ergebnisdarstellung.

### 3.2.1 Allgemeine Arbeitsbedingungen und Tätigkeit

Die Teilnehmer/innen der Befragung sollten zunächst verschiedene Aussagen zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen auf einer Fünferskala<sup>4</sup> bewerten. Die meiste Zustimmung ("trifft voll und ganz zu" und "trifft eher zu") erhielten die Aussagen "Meine Tätigkeit entspricht im Großen und Ganzen meiner fachlichen Qualifikation." ("trifft voll und ganz zu": 30,9 %, "trifft eher zu": 39,0 %), "Meine Tätigkeit ist abwechslungsreich." (35,2 % bzw. 32,3 %), "Ich habe die nötigen Arbeitsmittel, um gute Arbeit zu leisten." (27,3 % bzw. 37,4 %) und "Mit den Regelungen zur Arbeitszeit bin ich zufrieden." (33,6 % bzw. 30,9 %). Sich durch seine/ihre Aufgaben häufig überfordert zu fühlen, wurde von den Befragten am häufigsten verneint ("trifft eher nicht zu": 50,0 %, "trifft überhaupt nicht zu": 28,3 %).

<sup>4</sup> von "trifft voll und ganz zu" bis "trifft überhaupt nicht zu"

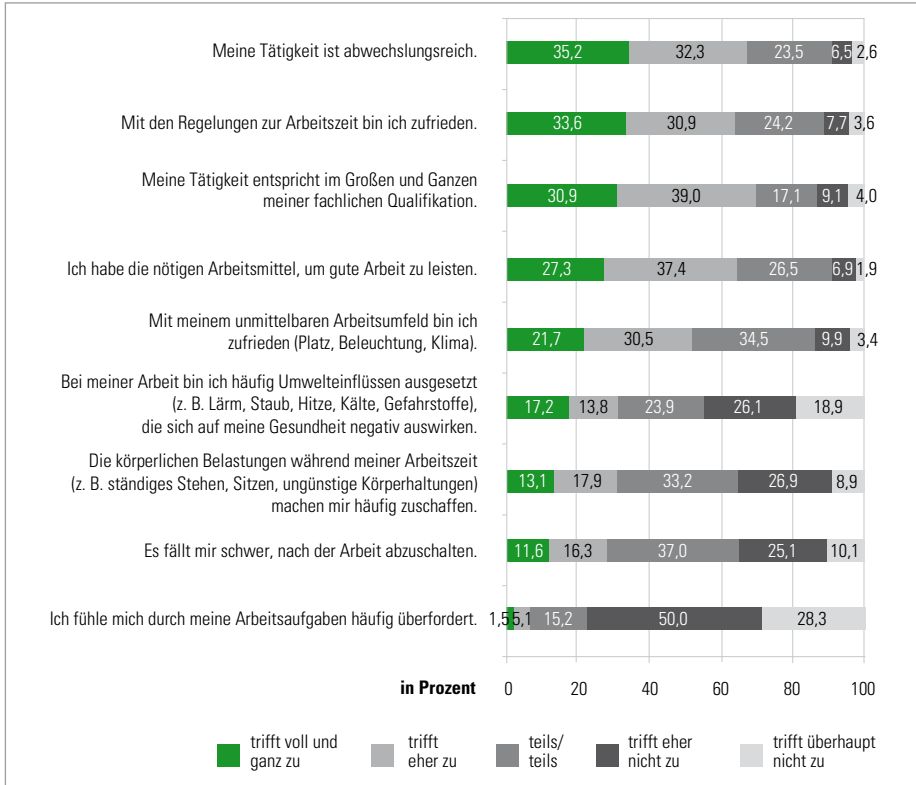


Abbildung 6: Allgemeine Arbeitsbedingungen und Tätigkeit (n=727-749)

In Abb. 7 sind die Aussagen zu den Arbeitsbedingungen differenziert nach den einzelnen Unternehmen dargestellt. Je höher der Punkt in der Grafik liegt, desto positiver ist die durchschnittliche Bewertung (Mittelwert=M) durch die Mitarbeiter/innen. Eine abwechslungsreiche Tätigkeit bejahen die Mitarbeiter/innen des Unternehmens 1 am häufigsten (M=1,6), gefolgt vom Unternehmen 4 und Unternehmen 5 (je M=1,7). Die deutlichsten Unterschiede in der Bewertung lassen sich bei der Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld erkennen. Die Mitarbeiter/innen von Unternehmen 6 (M=1,4) sind hier deutlich zufriedener als beispielsweise die Befragten des Unternehmens 9 (M=3,1).

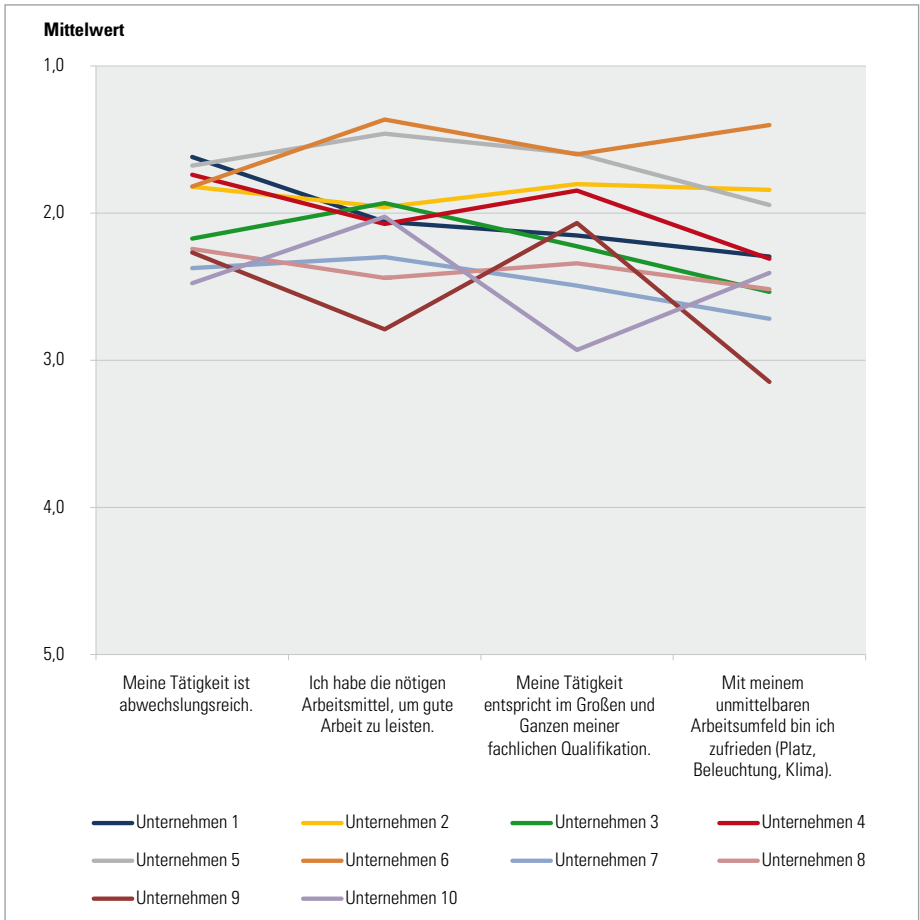


Abbildung 7: Arbeitsbedingungen nach Unternehmen I (n=727-749)

Innerhalb der zweiten Grafik zeigen sich ebenfalls zum Teil deutliche Unterschiede in der Bewertung der Aussagen. Dem "ausgesetzt sein" von Umwelteinflüssen stimmen die Mitarbeiter/innen von Unternehmen 7 am häufigsten zu ( $M=2,4$ ) und diejenigen aus dem Unternehmen 5 am wenigsten ( $M=4,2$ ).

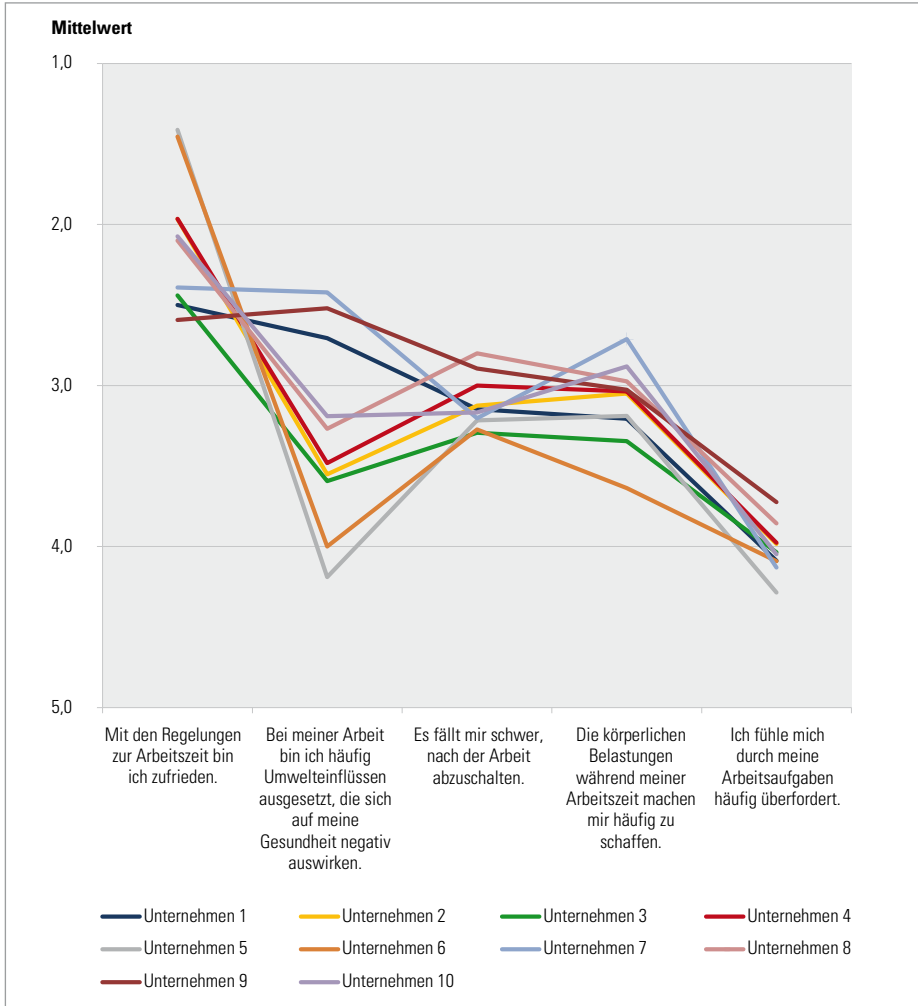


Abbildung 8: Arbeitsbedingungen nach Unternehmen II (n=727-749)

Die Differenzierung der Aussagen nach dem Alter zeigt keine signifikanten Ergebnisse.

### 3.2.2 Positive Maßnahmen

Die Befragungsteilnehmer/innen benannten in einer offenen Frage konkrete Maßnahmen ihres Arbeitgebers, die sich aus ihrer Sicht positiv auf ihre Leistungsfähigkeit ausgewirkt haben. Die vielen Einzelnennungen wurden geglättet und kategorisiert. Folgend sind die häufigsten Nennungen dargestellt (siehe Abb. 9). Am häufigsten gaben die Befragten die "Anschaffung neuer Büromöbel" (insbesondere rückenfreundliche Bürostühle und höhenverstellbare Schreibtische: 42 Nennungen) sowie "Maßnahmen zur Verbesserung der räumlichen Bedingungen" ihres Arbeitsplatzes (z. B. Lichtverhältnisse, Größe der Räumlichkeiten, klimatische Bedingungen etc.: 42 Nennungen) als positive Veränderungen im Sinne leistungsfördernder Arbeitsbedingungen an. Die "Einführung bedarfsgerechter Arbeitszeiten" (z. B. Gleitzeit, Abschaffung der Schichtarbeit, angemessene Kernarbeitszeiten, Flexibilität der Dienstplangestaltung etc.) sowie "Arbeitstechnische Verbesserungen" bzw. die "Anschaffung neuer Arbeitsmittel" wurden ebenfalls besonders häufig genannt (35 bzw. 34 Nennungen). Darüber hinaus gab es noch verschiedene Einzelnennungen.

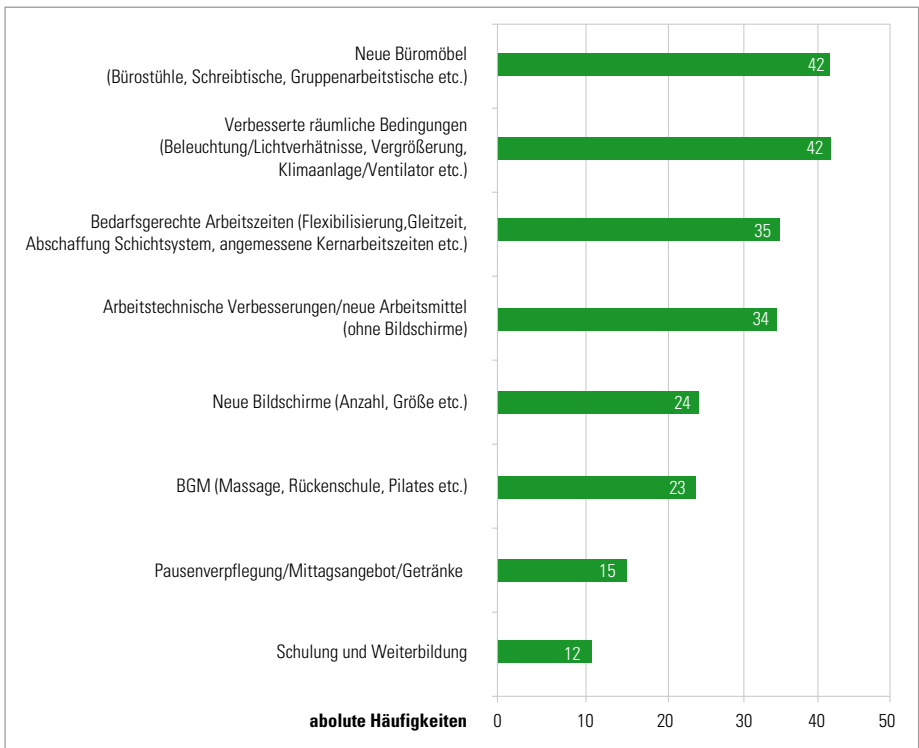


Abbildung 9: Nennungen zur Frage "Welche Maßnahmen Ihres Arbeitgebers haben sich in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den vergangenen Arbeitsjahren positiv auf Ihre Leistungsfähigkeit ausgewirkt?" (n=324)

### 3.2.3 Negative Maßnahmen

Die Mitarbeiter/innen benannten neben den Maßnahmen, die sich positiv auswirkten, auch jene, welche eine negative Wirkung hatten. Die vielen Einzelnennungen wurden auch in diesem Fall geglättet und kategorisiert. Die häufigsten Nennungen sind in Abb. 10 dargestellt. Die Befragten gaben besonders häufig negative Veränderungen hinsichtlich der räumlichen Bedingungen an (85 Nennungen). Sie bezogen sich dabei unter anderem auf das "Arbeiten im Großraumbüro", "generellen Platzmangel", ein "schlechtes Raumklima", "schlechte Lichtverhältnisse" sowie "unzureichende Vorkehrungen zum Sonnenschutz". Ebenfalls recht häufig beklagten die Mitarbeiter/innen eine "Erhöhung des Arbeitspensums" bzw. einen "erhöhten Zeit- und Leistungsdruck" als wesentliche Stressfaktoren (46 Nennungen). Weiter zählen arbeitsorganisatorische Bedingungen (40 Nennungen) und Dienstzeitenregelungen (38 Nennungen) zu den fünf häufigsten Nennungen der Befragung. Darüber hinaus gab es auch hier diverse Einzelnennungen, die unter "Sonstiges" zusammengefasst wurden.

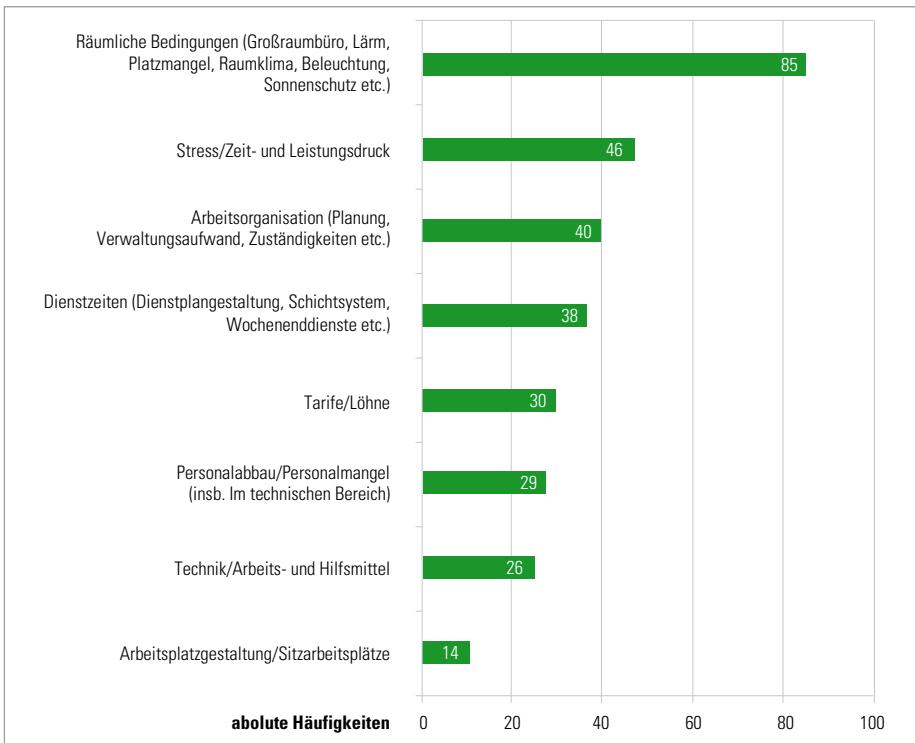


Abbildung 10: Nennungen zur Frage "Welche Maßnahmen Ihres Arbeitgebers haben sich in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den vergangenen Arbeitsjahren negativ auf Ihre Leistungsfähigkeit ausgewirkt?" (n=388)



Anschließend sind die Anteile der Nennungen negativer Maßnahmen innerhalb der Unternehmen dargestellt (siehe Abb. 11 und 12). Besonders auffallend ist, dass Mitarbeiter/innen von Unternehmen 6 ausschließlich räumliche Bedingungen bemängelten (100 %) (siehe Abb. 12). Befragte des Unternehmens 5 leiden laut Befragung am zweithäufigsten unter den räumlichen Bedingungen (58,3 %). Stress und zu viel Arbeit bemängelten die Mitarbeiter/innen des Unternehmens 4 und 2 am häufigsten (35,3 % und 31,0 %). Maßnahmen hinsichtlich Dienstzeitenregelungen (auch Wochenenddienste und Überstunden) wurden von Mitarbeiter/innen des Unternehmens 10 überdurchschnittlich oft genannt (33,3 %). Beschäftigte aus dem Unternehmen 3 und 1 kritisierten häufiger Maßnahmen zur Arbeitsorganisation (28,6 % und 22,7 %). Für Mitarbeiter/innen aus dem Unternehmen 7 fielen Tarif- und Lohnregelungen verhältnismäßig oft negativ ins Gewicht (22,9 %).

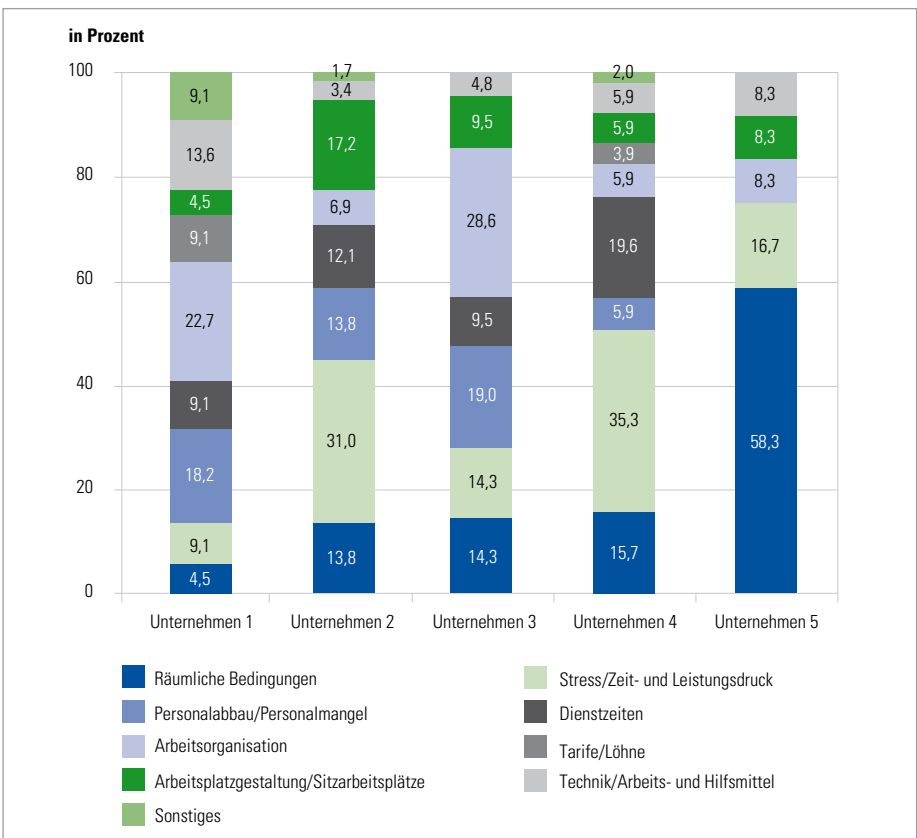


Abbildung 11: Nennungen zur Frage "Welche Maßnahmen Ihres Arbeitgebers haben sich in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den vergangenen Arbeitsjahren negativ auf Ihre Leistungsfähigkeit ausgewirkt?" nach Unternehmen I (n=388)

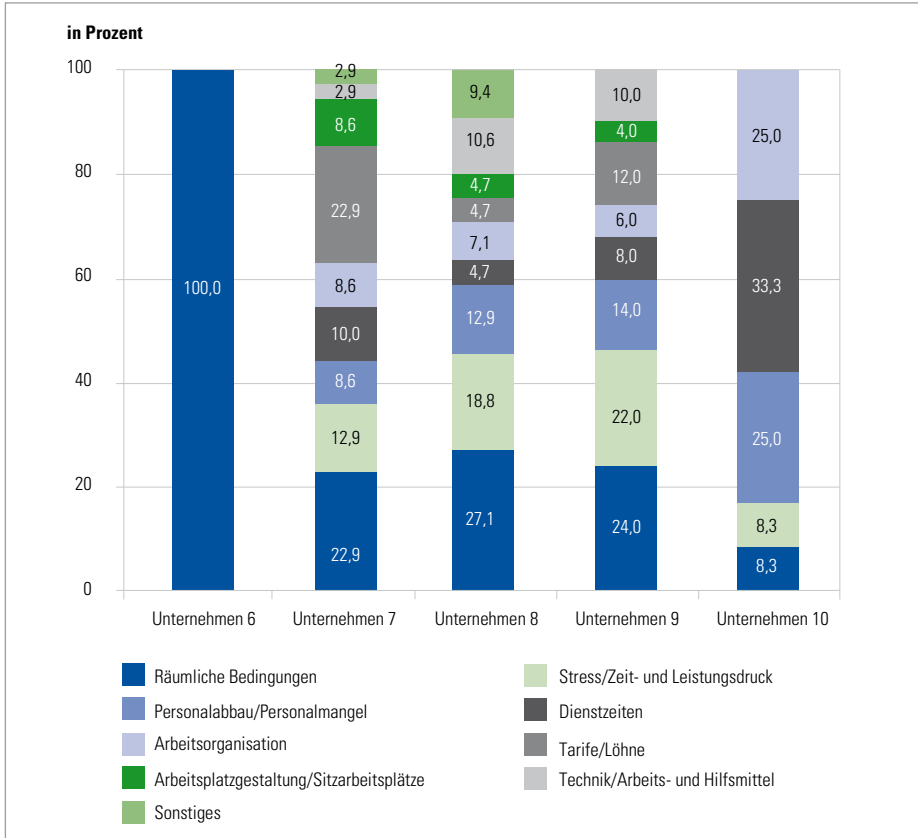


Abbildung 12: Nennungen zur Frage "Welche Maßnahmen Ihres Arbeitgebers haben sich in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den vergangenen Arbeitsjahren negativ auf Ihre Leistungsfähigkeit ausgewirkt?" nach Unternehmen II (n=388)

### 3.3 Wertschätzung und Betriebsklima

Zur Erhebung des Betriebsklimas bzw. der Wertschätzung älterer Mitarbeiter/innen wurden die Befragten gebeten, verschiedene Aussagen zu ihrer Arbeitssituation auf einer Fünferskala (von "trifft voll und ganz zu" bis "trifft überhaupt nicht zu") einzuschätzen. Die häufigste volle Zustimmung erhielt hier die Aussage "Meine Kollegen und Kolleginnen unterstützen mich, wenn es mal nicht so gut läuft." mit 34,8 %. Ebenfalls besonders häufig einverstanden zeigten sich die Befragten mit der Aussage, seine/ihre Führungskraft unterstütze ihn/sie bei Problemen am Arbeitsplatz ("trifft voll und ganz zu": 22,2 %, "trifft eher zu": 29,7 %). Dass zwischen jüngeren und älteren Kollegen/innen oft Spannungen auftreten, verneinten die meisten Befragten ("trifft eher nicht zu": 42,7%, "trifft überhaupt nicht zu": 20,7 %).

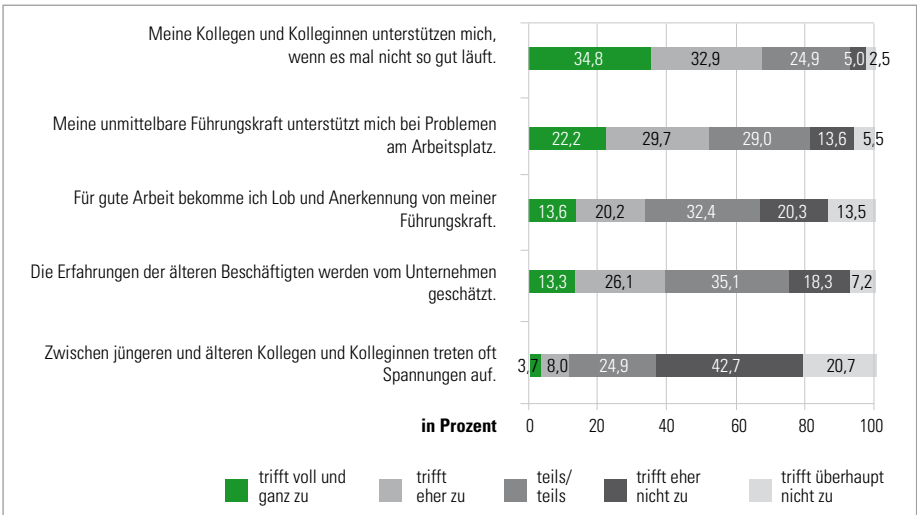


Abbildung 13: Wertschätzung älterer Mitarbeiter/innen und Betriebsklima (n=709-734)

Eine Betrachtung der Aussagen differenziert nach Unternehmen zeigt folgendes Bild:

Die Mitarbeiter/innen von Unternehmen 6 bewerten die Aussagen zur Wertschätzung insgesamt am positivsten (zwischen  $M=1,1$  und  $1,4$ ). Die Einschätzung bzgl. Lob und Anerkennung durch die Führungskraft liegt bei fünf der neun Unternehmen eher im mittleren Bereich ("trifft teilweise zu"). Die Unterstützung durch die Führungskraft dagegen wird im Vergleich dazu insgesamt positiver bewertet (zwischen  $M=1,1$  und  $2,8$ ).

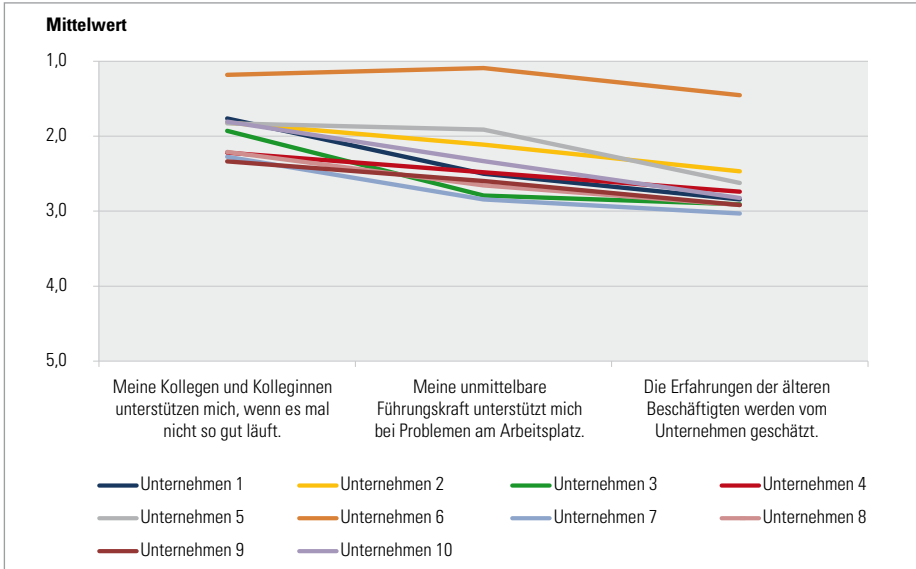


Abbildung 14: Wertschätzung nach Unternehmen I (n=709-734)

Die Anerkennung durch die Führungskraft wird bei Befragten aus dem Unternehmen 6 deutlich besser bewertet, als im Vergleich zu den anderen Unternehmen.

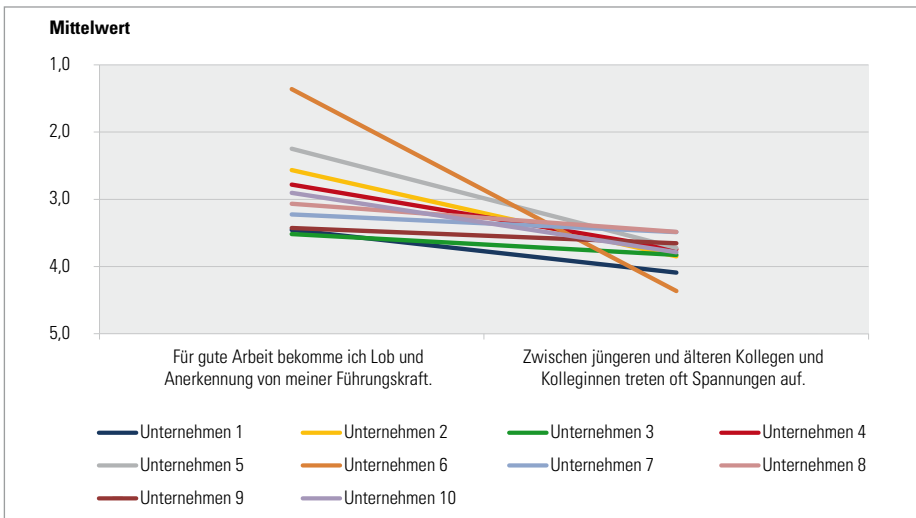


Abbildung 15: Wertschätzung nach Unternehmen II (n=709-734)

Die Mitarbeiter/innen wurden außerdem gefragt, ob Benachteiligung älterer Mitarbeiter/innen im Unternehmen auftreten und konnten gleichzeitig konkrete Situationen dieser Benachteiligung benennen. Der Großteil der Befragten ließ diese Frage unbeantwortet bzw. machte hierzu keinerlei Angaben (fehlende Nennungen: 629).

Am häufigsten gaben die Befragten an, dass ältere Beschäftigte aus ihrer Sicht nicht benachteiligt würden (Nennungen: 72). Daneben wurden insgesamt 79 Situationen angegeben, in denen die Befragten eine Benachteiligung der älteren Beschäftigten sehen: Es wurden 17 Situationen angegeben, in denen die Befragten eine Benachteiligung ältere Mitarbeiter/innen insbesondere hinsichtlich der (gesundheitlichen) Bedarfe und Belastungsgrenzen gesehen haben. Mehrmals kritisierten die Befragten auch die mangelnde Anerkennung und Wertschätzung von Erfahrungswerten älterer Beschäftigter (Nennungen: 10). 38 Nennungen beinhalten sonstige Situationen der Benachteiligung älterer Beschäftigter.

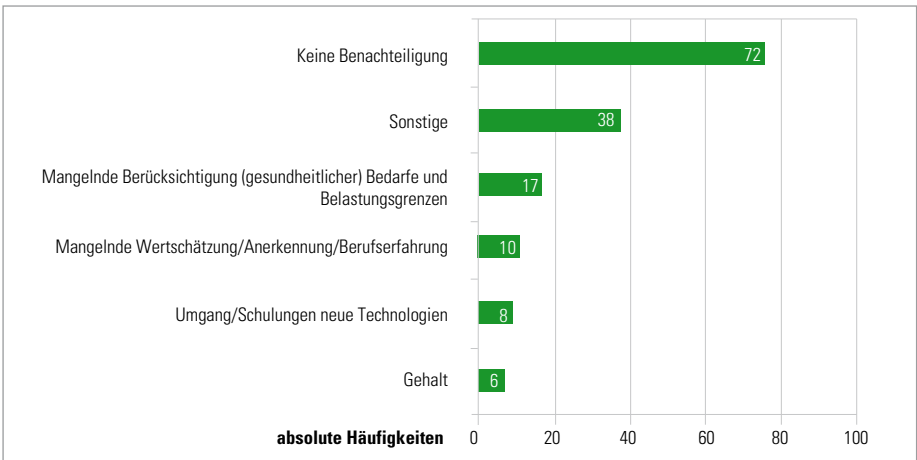


Abbildung 16: Nennungen zur Frage "Glauben Sie, dass ältere Beschäftigte benachteiligt werden? Wenn ja, nennen Sie bitte maximal 3 konkrete Situationen." (n=153)

Eine nach Altersgruppen differenzierte Auswertung (siehe Abb. 17) zeigt, dass der Anteil derer, welche ältere Mitarbeiter/innen grundsätzlich nicht benachteiligt sehen, außer in der Altersklasse "60 Jahre und älter" den jeweils höchsten Anteil ausmachen.

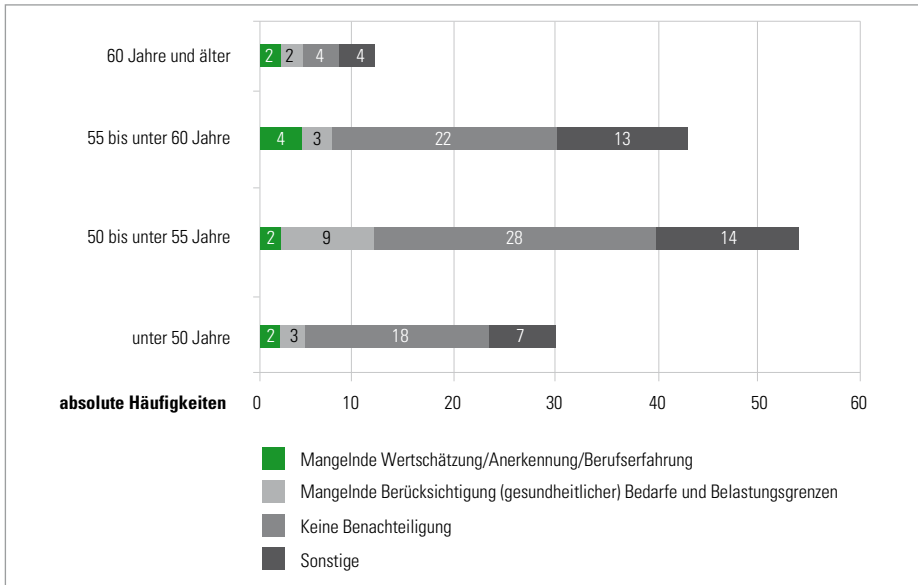


Abbildung 17: Nennungen zur Frage "Glauben Sie, dass ältere Beschäftigte benachteiligt werden? Wenn ja, nennen Sie bitte maximal 3 konkrete Situationen." nach Alter (n=153)

Eine differenzierte Betrachtung der Benachteiligungen nach Unternehmen zeigt, dass mangelnde Wertschätzung/Anerkennung der Berufserfahrung eher bei den Unternehmen 7, 8 und 9 ein Thema zu sein scheint. Eine mangelnde Berücksichtigung gesundheitlicher Bedarfe und Belastungsgrenzen wurde eher bei den Mitarbeitern/innen der Unternehmen 5, 7, 8 und 9 gesehen. Weitere Ergebnisse zeigt die nachfolgende Tabelle.

	Mangelnde Wertschätzung/ Anerkennung Berufserfahrung	Mangelnde Berücksichtigung (gesundheitlicher) Bedarfe und Belastungsgrenzen	Keine Benachteiligung	Umgang/ Schulungen neue Technologien	Sonstige	Gehalt
Unternehmen 1	0,0	0,0	40,0	20,0	40,0	0,0
Unternehmen 2	3,4	3,4	51,7	6,9	24,1	10,3
Unternehmen 3	0,0	0,0	83,3	0,0	16,7	0,0
Unternehmen 4	0,0	0,0	63,3	6,7	20,0	10,0
Unternehmen 5	0,0	40,0	40,0	20,0	0,0	0,0
Unternehmen 6	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Unternehmen 7	12,0	24,0	28,0	0,0	36,0	0,0
Unternehmen 8	10,3	20,7	34,5	3,4	31,0	0,0
Unternehmen 9	15,8	15,8	36,8	5,3	26,3	0,0
Unternehmen 10	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0

Tabelle 3: Situationen, in denen ältere Mitarbeiter/innen benachteiligt werden nach Unternehmen (n=153)

### 3.4 Weiterbildung und berufliche Entwicklung

Ein besonderes Augenmerk wurde in der Befragung auch auf die Einstellungen der Mitarbeiter/innen gegenüber Angeboten der Weiterbildung und Förderung beruflicher Entwicklung gelegt. Hierzu sollten die Befragten ebenfalls verschiedene Aussagen zum Thema auf einer Fünferskala (von "trifft voll und ganz zu" bis "trifft überhaupt nicht zu") bewerten.

Am häufigsten stimmten die Mitarbeiter/innen der Aussage "Ich bekomme genauso häufig die Chance, an Weiterbildungen teilzunehmen, wie jüngere Kollegen und Kolleginnen." ("trifft voll und ganz zu": 26,6 %, "trifft eher zu": 22,0 %) zu. Über ein Drittel der Befragten stimmte dieser Aussage allerdings auch "eher nicht" bzw. "überhaupt nicht zu" (15,4 % bzw. 21,4 %). Fast 40 Prozent gaben zudem an, mit dem Weiterbildungsangebot "eher" bzw. "überhaupt nicht" zufrieden zu sein (14,6 % bzw. 24,5 %). Weniger als ein Zehntel der Befragten sah seine Weiterentwicklungsmöglichkeiten vom Unternehmen ausreichend berücksichtigt ("trifft voll und ganz zu": 9,8 %). Über zwei Drittel der Befragten stimmte nicht zu, nicht mehr an Weiterbildungsangeboten interessiert zu sein ("trifft eher nicht zu": 22,2 %, "trifft überhaupt nicht zu": 45,7 %).

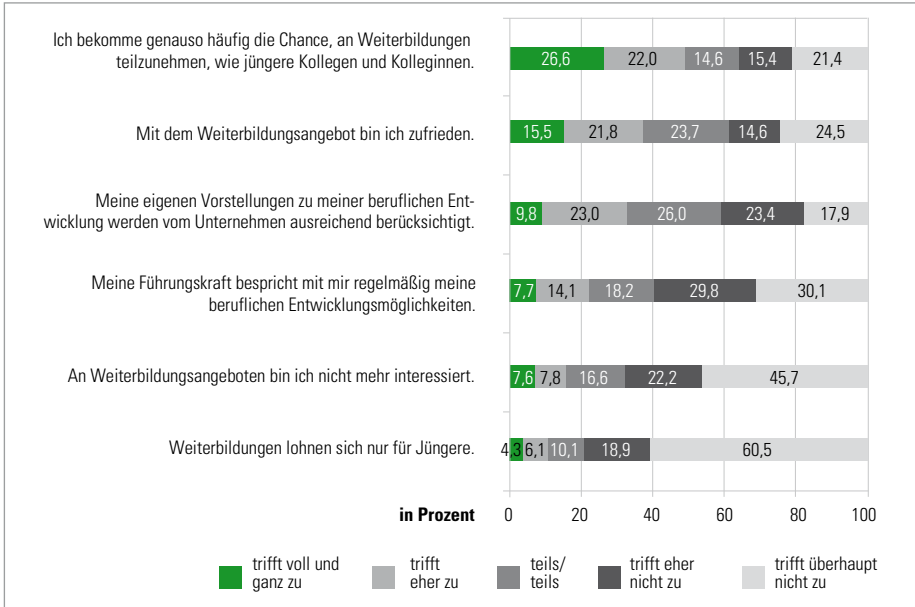


Abbildung 18: Chancen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung (n=666-697)

Die Auswertung der Einschätzung zu den Chancen auf Weiterbildung und beruflichen Entwicklung nach Unternehmen zeigt deutliche Unterschiede im Antwortverhalten der befragten Mitarbeiter/innen (siehe Abb. 19 und 20).

Die Beschäftigten von Unternehmen 6 zeigen die höchste Zustimmung bei allen drei Aussagen. Demnach sehen sie sich hinsichtlich Weiterbildung und beruflicher Entwicklung von ihrem Unternehmen besonders gut unterstützt. Die Befragten von Unternehmen 7 dagegen bewerten die drei Statements deutlich am negativsten. Die Besprechung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten bewerten, neben Unternehmen 7, auch die Befragten von Unternehmen 3 (M=4,2), 9 (M=3,9) und auch 8 (M=3,7) eher negativ. Weitere Ergebnisse zeigt Abb. 19.

Interesse an Weiterbildungsangeboten wird – außer bei den Befragten vom Unternehmen 7 – noch recht häufig geäußert. Die Mitarbeiter/innen bei Unternehmen 7 zeigen hier "teilweise" Interesse. Betrachtet man zusätzlich die Aussage nach der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsangeboten, dann bewerten die Befragten dieses Unternehmens die Aussage am negativsten. Die größte Zufriedenheit mit den Weiterbildungsangeboten gibt es bei den Befragten im Unternehmen 2 und 6 (M=1,9 und M=2,0).



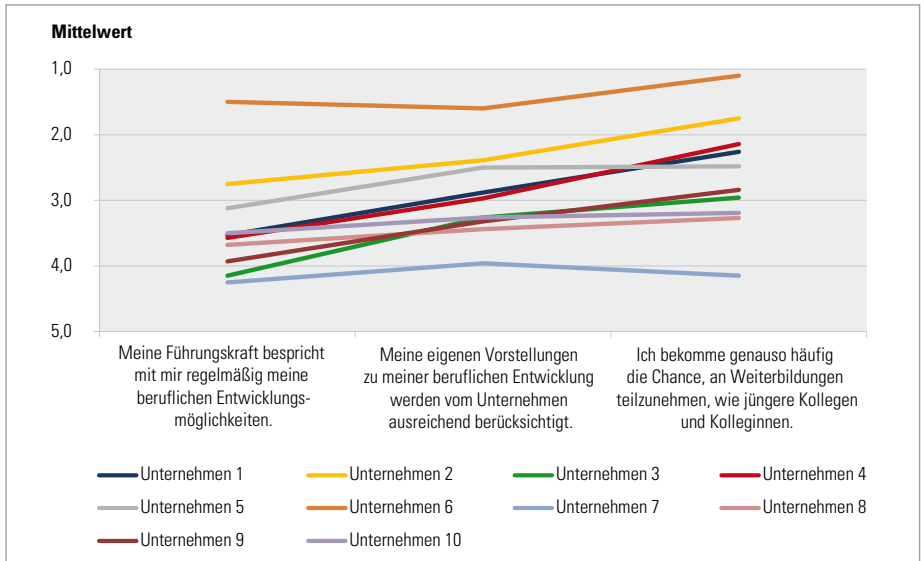


Abbildung 19: Chancen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung nach Unternehmen I (n=666-697)

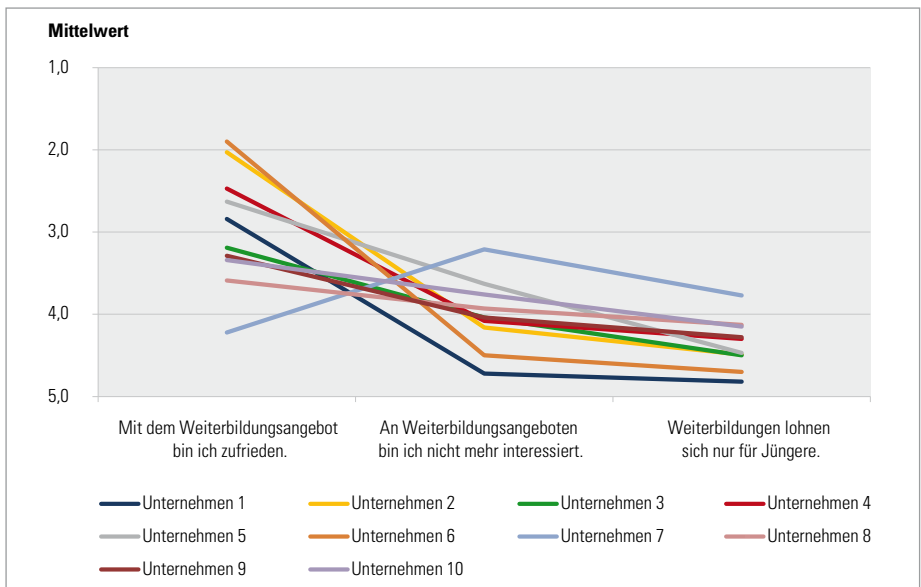


Abbildung 20: Chancen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung nach Unternehmen II (n=666-697)

Die Einschätzungen der Chancen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung differenziert nach Altersgruppen ergibt Auffälligkeiten für die dritte und die letzten beiden Aussagen (siehe Abb. 21). Mitarbeiter/innen im Alter von "60 Jahre[n] und älter" stimmen demnach im Mittel eher zu, an Weiterbildung nicht mehr interessiert zu sein. Sie bestätigten auch eher, dass Weiterbildung sich nur für Jüngere lohne, gleichzeitig geben die 60 Jahre und älteren Personen aber auch an, weniger die Chance zu bekommen an Weiterbildungen teilzunehmen.

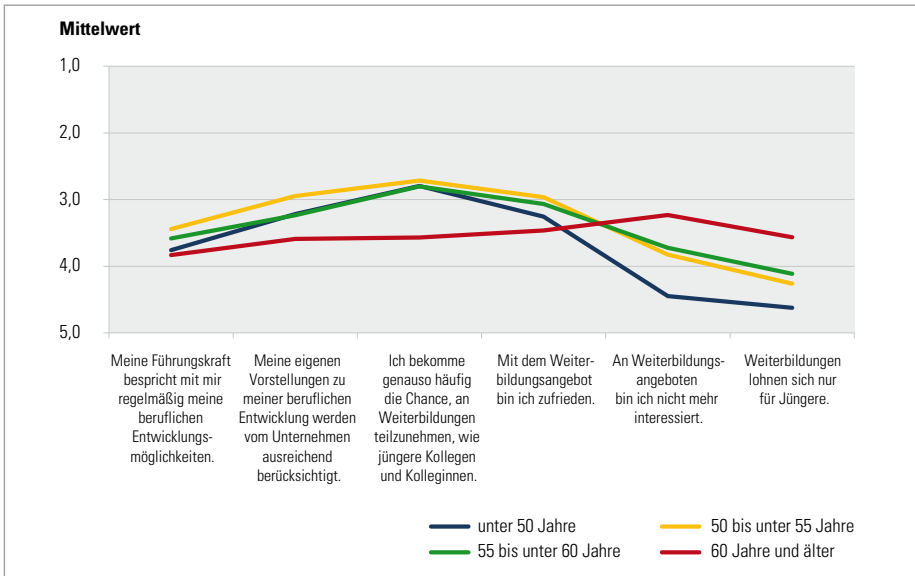


Abbildung 21: Chancen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung nach Altersgruppen (n=666-697)

Im Weiteren wurden die Befragungsteilnehmer/innen gefragt, was ihr Unternehmen speziell für die Weiterbildung älterer Mitarbeiter/innen tun könnte. Die Befragten konnten hierzu freie Antworten formulieren. Diese offenen Antworten wurden geglättet und kategorisiert. Im Folgenden sind die häufigsten Nennungen dargestellt. Am häufigsten konstatierten die Mitarbeiter/innen ganz allgemein den Bedarf nach Weiterbildung (älterer) Mitarbeiter/innen und forderten den entsprechenden Ausbau von Weiterbildungsangeboten (25 Nennungen). Häufig bezeichneten die Befragten das bestehende Angebot an Weiterbildung auch als hinreichend und/oder merkten an, dass von Seiten älterer Mitarbeiter/innen kein Bedarf nach Weiterbildung bestünde (17 Nennungen). Weiter nannten einige Mitarbeiter/innen fachspezifische Themen als wünschenswerte Gegenstände von Weiterbildung (17 Nennungen). Der Umgang mit modernen Technologien wurde am häufigsten als konkreter Weiterbildungsbedarf genannt (15 Nennungen).

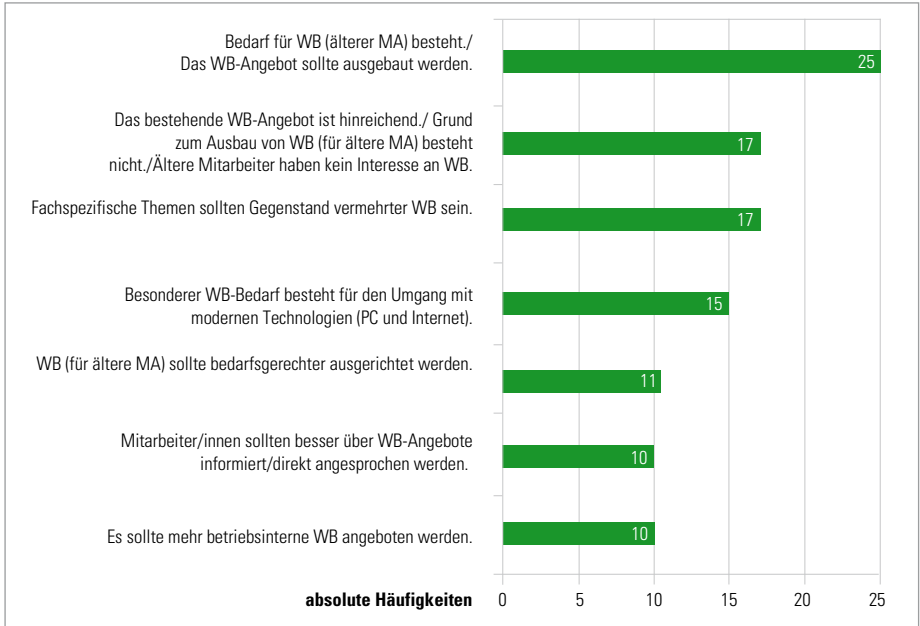


Abbildung 22: Nennungen zur Frage "Was könnte das Unternehmen aus Ihrer Sicht speziell in Sachen Weiterbildung für Ältere tun?" (n=168)

Die Weiterbildungsbedarfe nach Unternehmen ausgewertet, zeigen die Ergebnisse innerhalb der Tabelle. Die grün hinterlegten Felder sind die häufigsten Angaben bezogen auf das jeweilige Unternehmen.

	1	2	3	4	5	6	7
Unternehmen 1	28,6	14,3	14,3	14,3	0,0	14,3	14,3
Unternehmen 2	11,8	11,8	35,3	23,5	5,9	5,9	5,9
Unternehmen 3	40,0	10,0	0,0	0,0	10,0	10,0	30,0
Unternehmen 4	8,3	8,3	41,72	5,0	8,3	8,3	0,0
Unternehmen 5	0,0	33,3	0,0	33,3	33,3	0,0	0,0
Unternehmen 6	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Unternehmen 7	27,3	22,7	4,5	13,6	4,5	18,2	9,1
Unternehmen 8	27,8	22,2	5,6	16,7	16,7	5,6	5,6
Unternehmen 9	44,4	0,0	11,1	0,0	22,2	11,1	11,1
Unternehmen 10	16,7	0,0	16,7	33,3	16,7	0,01	6,7

Tabelle 4: Aussagen zu Abbildung 22 – "Was könnte das Unternehmen aus Ihrer Sicht speziell in Sachen Weiterbildung für Ältere tun?" nach Unternehmen (n=105)

### 3.5 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Mitarbeiter/innen wurden des Weiteren bezüglich ihrer Zufriedenheit mit dem bestehenden Verhältnis von Beruf und Privatleben befragt. Hierzu wurden ihnen ebenfalls eine Reihe an Aussagen zur Einschätzung auf einer Fünferskala (von "trifft voll und ganz zu" bis "trifft überhaupt nicht zu") vorgelegt. Die Befragten zeigten sich in ihren Einschätzungen hierzu häufiger unentschieden. Ein relativ hoher Anteil der Antworten (zwischen 37,4 % und 26,6 %) entfiel bei allen Aussagen auf die Kategorie "teils/teils". Darüber hinaus zeigten sich die Befragten eher zufrieden mit dem Verhältnis von Arbeit und Privatleben. Die Aussagen hierzu erhielten die geringste Ablehnung. Gleichzeitig stimmten aber auch 43,3 % der Teilnehmer/innen der Aussage "Ich hätte gern mehr Zeit, um mich um meine Familie zu kümmern." "voll" bzw. "eher" zu ("trifft voll und ganz zu": 12,3 %, "trifft eher zu": 31,0 %). Die höchste Ablehnung fand die Aussage "Unerwartete Überstunden verursachen bei mir oft Stress." ("trifft eher nicht zu": 33,5 %, "trifft überhaupt nicht zu": 17,1 %).

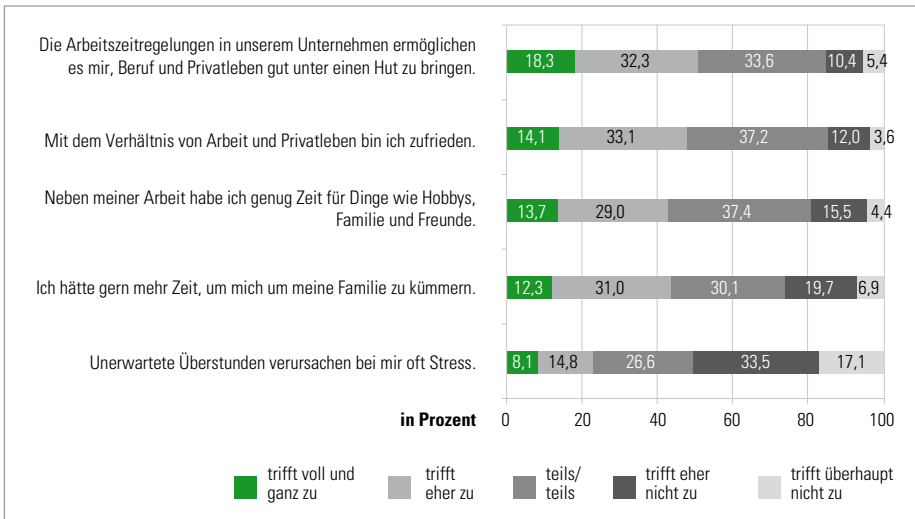


Abbildung 23: Verhältnis Arbeit und Privatleben (n=725-739)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Mittel zwischen "trifft eher zu" und "trifft teilweise zu" bewertet. In den Unternehmen 6 und 5 scheint dies am besten möglich zu sein. Hier ergeben sich die positivsten Bewertungen, gefolgt von den Befragten aus Unternehmen 3 und dem 4 (je M=2,4).

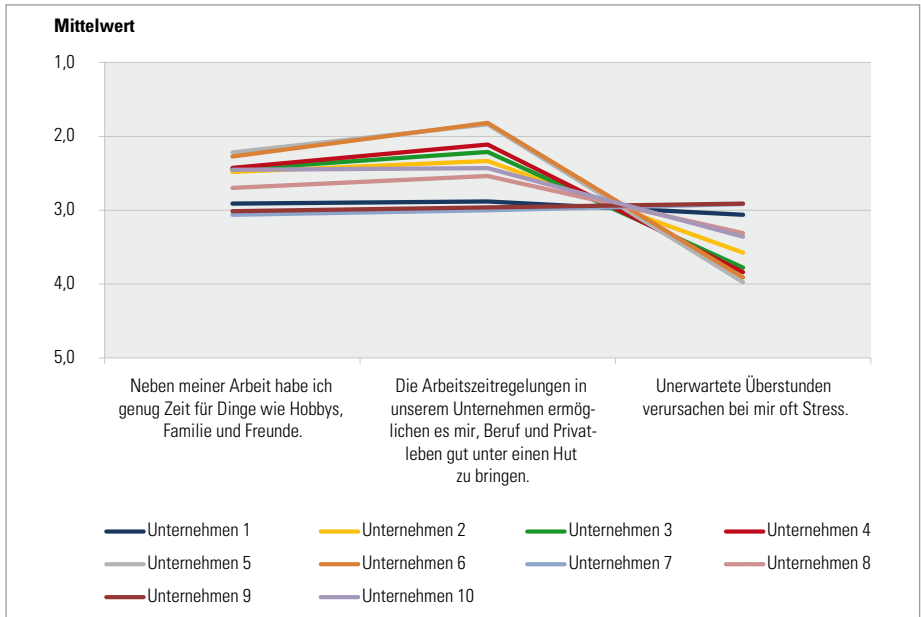


Abbildung 24: Verhältnis Arbeit und Privatleben nach Unternehmen I (n=725-739)

Am zufriedensten mit dem Verhältnis von Arbeit und Privatleben sind die befragten Mitarbeiter/innen des Unternehmens 5 ( $M=2,1$ ). Die negativste Beurteilung geben die Befragten aus dem Unternehmen 9 mit  $M=2,9$  ab.

Signifikante Unterschiede in der Bewertung der Aussagen nach den Altersgruppen zeigen sich nicht. Auf eine Darstellung der Ergebnisse wird aus diesem Grund verzichtet.

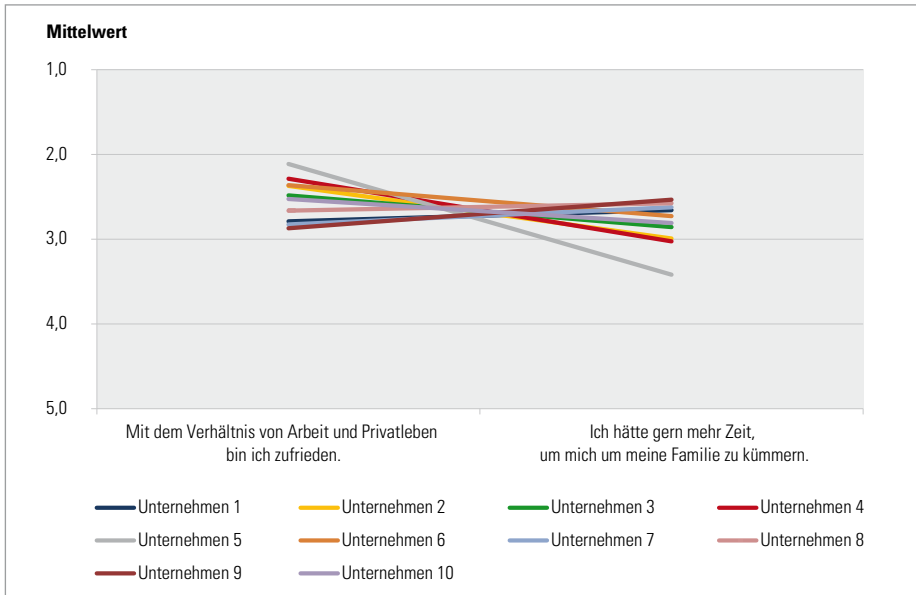


Abbildung 25: Verhältnis Arbeit und Privatleben nach Unternehmen II (n=725-739)

### 3.6 Gesundheit

Die gesundheitsbewussten Einstellungen der Mitarbeiter/innen bzw. ihre Meinung zu gesundheitsfördernden Angeboten der Unternehmen wurde ebenfalls überprüft. Hierzu wurden ihnen zunächst wieder eine Reihe an Aussagen zur Einschätzung auf einer Fünferskala (von "trifft voll und ganz zu" bis "trifft überhaupt nicht zu") zur Beantwortung vorgelegt. Drei Prozent der Befragten schätzen ihren Gesundheitszustand nicht ausreichend gut ein, um ihre Arbeit auch in den kommenden zwei Jahren ausführen zu können ("trifft eher nicht zu": 2,0 %, "trifft überhaupt nicht zu": 1,0 %). Ein besonders hoher Anteil empfand den eigenen Gesundheitszustand hingegen im Hinblick auf die zukünftige Ausführbarkeit seiner/ihrer Arbeit als hinreichend gut ("trifft voll und ganz zu"/ "trifft eher zu": 84,0 %). Auch eine aktuelle Beeinträchtigung der Arbeit durch gesundheitliche Beschwerden, verneinte die Mehrheit der Befragten ("trifft eher nicht zu"/"trifft überhaupt nicht zu": 58,6 %). Ein hoher Anteil der befragten Beschäftigten achtet nach eigenen Angaben auf eine ausgewogene und gesunde Ernährung in ihrer/seiner Freizeit ("trifft voll und ganz zu"/"trifft eher zu": 68,9 %). Über Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung gingen die Meinungen der Befragten auseinander.

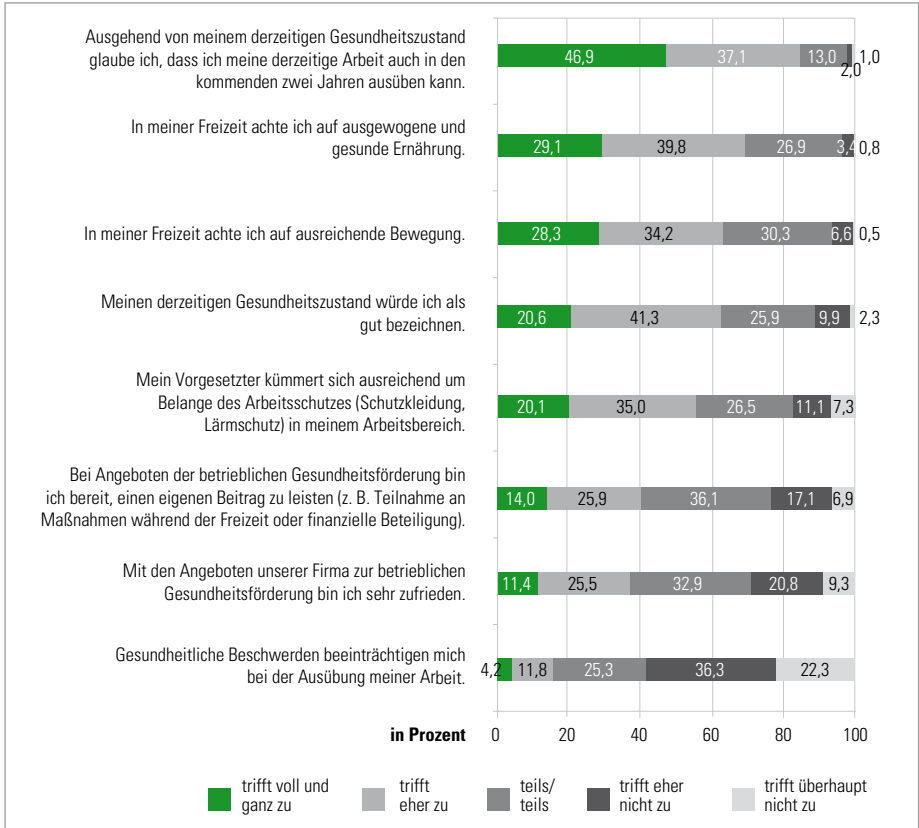


Abbildung 26: Gesundheit und Gesundheitsförderung (n=686-744)

Im Folgenden sind die Einschätzungen der Mitarbeiter/innen zur Gesundheit und Gesundheitsförderung nach Unternehmen dargestellt (siehe Abb. 27 und 28). Es fällt auf, dass die Beschäftigten im Unternehmen 6 sich besonders zufrieden mit den Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung zeigen (M=1,7). Die schlechteste Bewertung erhielt die Aussage von den Befragten des Unternehmens 3 (M=3,6). Besonders zuversichtlich zeigten sich die Befragten des Unternehmens 6 auch hinsichtlich ihres derzeitigen Gesundheitszustandes (M=1,5) und der Aussage, ihre derzeitige Arbeit angesichts ihres jetzigen Gesundheitszustandes auch noch in den nächsten zwei Jahren durchführen zu können (M=1,4).

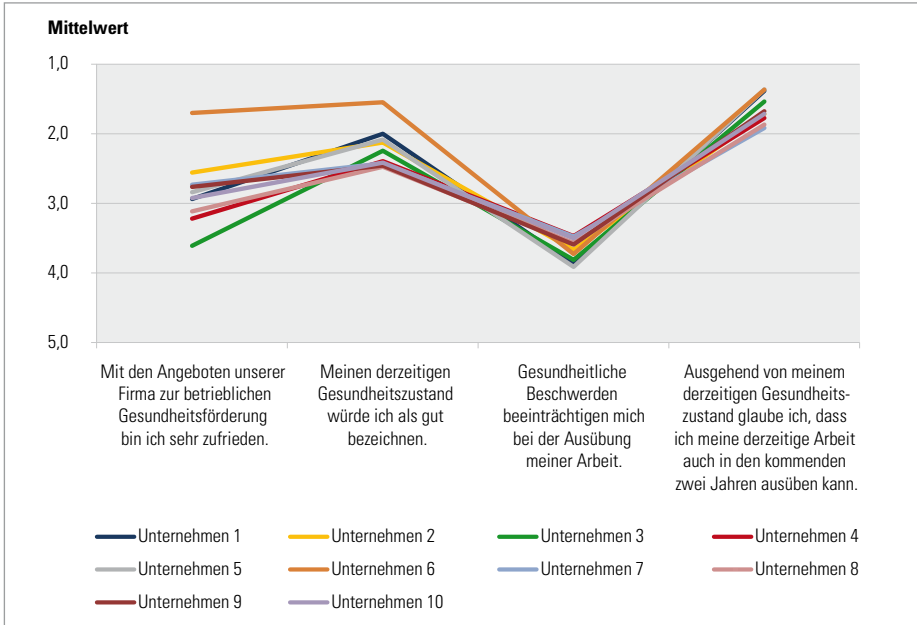


Abbildung 27: Gesundheit und Gesundheitsförderung nach Unternehmen I (n=686-744)

Das zweite Diagramm zeigt, dass Mitarbeiter/innen des Unternehmens 3 von allen zehn Unternehmen am stärksten die Bemühungen ihres Arbeitgebers im Bereich Arbeitsschutz ( $M=2,9$ ) bemängelten. Die Befragten von Unternehmen 6 dagegen am positivsten ( $M=1,3$ ).



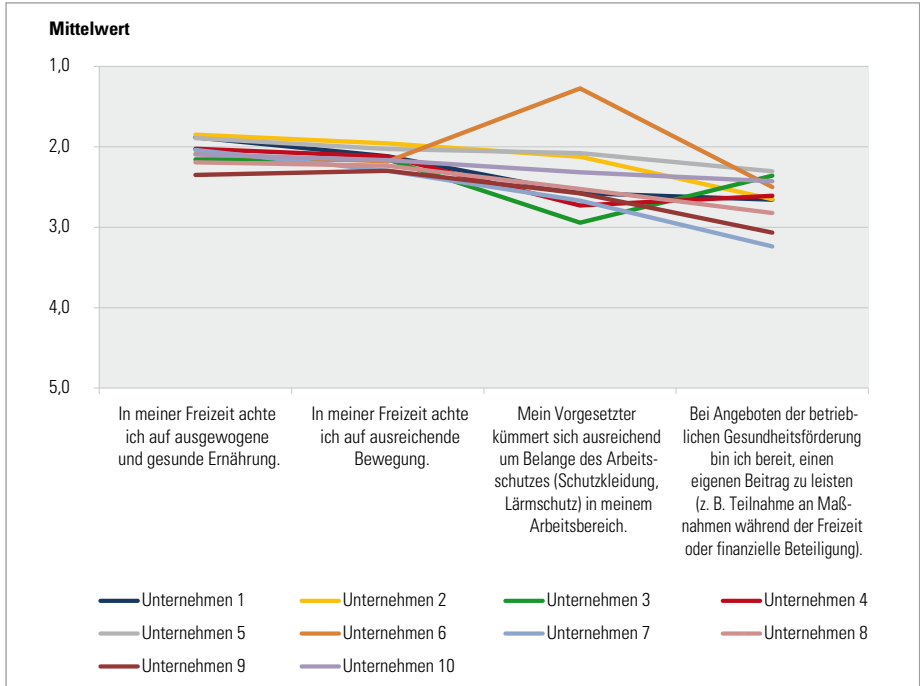


Abbildung 28: Gesundheit und Gesundheitsförderung nach Unternehmen II (n=686-744)

Anschließend wurden die Mitarbeiter/innen offen gefragt, wo sie Gestaltungsmöglichkeiten des Unternehmens sehen, um ihre Gesundheitserhaltung optimal zu fördern. In Abb. 29 ist eine Übersicht der häufigsten Nennungen dargestellt. Neben häufigen Einzelnennungen (Nennungen: 99) gaben die Befragten am häufigsten betriebliche Gesundheits-, Sport- und Fitnessangebote als gute Möglichkeit an, Gesundheitserhaltung zu fördern (Nennungen: 71). Weiterhin recht häufig genannt wurden eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung (Nennungen: 37), gesundheitsgerechte räumliche Bedingungen (Nennungen: 33) und bedarfsgerechte Dienstarbeitszeiten (Nennungen: 30).

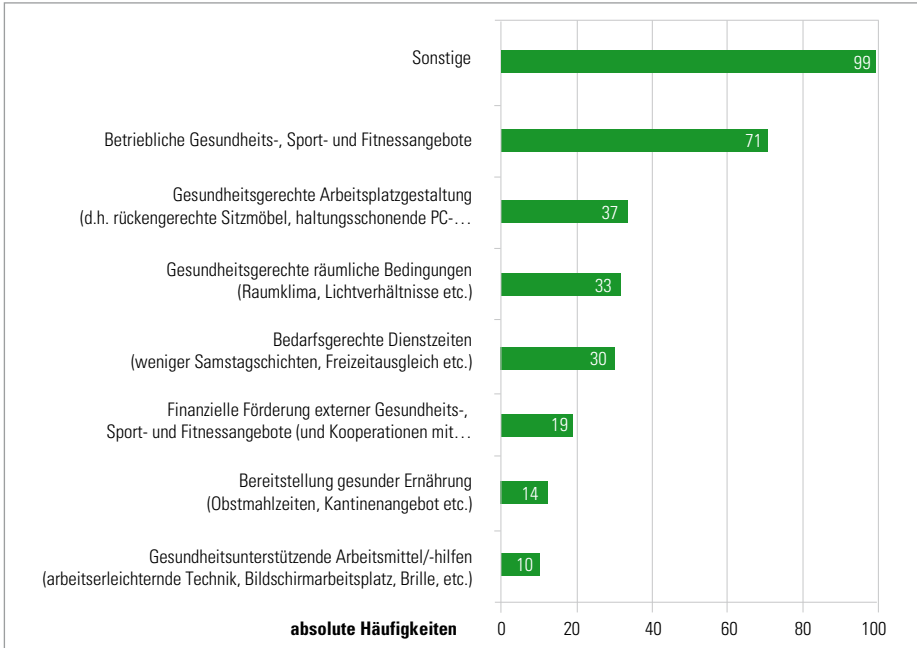


Abbildung 29: Nennungen zur Frage "Wo sehen Sie Gestaltungsmöglichkeiten des Unternehmens, um Ihre Gesunderhaltung optimal zu fördern?" (n=313)

	Betriebliche Gesundheits-, Sport- und Fitnessangebote	Finanzielle Förderung externer Gesundheits-, Sport- und Fitnessangebote	Bereitstellung gesunder Ernährung	Gesundheitsunterstützende Arbeitsmittel/-hilfen
Unternehmen 1	48,0	8,0	8,0	4,0
Unternehmen 2	25,0	5,0	2,5	5,0
Unternehmen 3	36,0	16,0	12,0	0,0
Unternehmen 4	17,8	8,9	0,0	0,0
Unternehmen 5	44,4	11,1	0,01	1,1
Unternehmen 6	40,0	0,0	20,0	0,0
Unternehmen 7	30,4	0,0	0,0	2,2
Unternehmen 8	12,7	7,9	9,5	1,6
Unternehmen 9	6,7	3,3	0,01	0,0
Unternehmen 10	11,1	0,0	5,6	5,6

Tabelle 5: "Wo sehen Sie Gestaltungsmöglichkeiten des Unternehmens, um Ihre Gesunderhaltung optimal zu fördern?" nach Unternehmen I (n=306)

Die Betrachtung der Gestaltungsmöglichkeiten nach Unternehmen aufgeteilt zeigt: Die betrieblichen Gesundheits-, Sport- und Fitnessangebote werden vor allem von den Befragten der Unternehmen 1, 3, 5, 6 und 7 als Gestaltungsmöglichkeiten gesehen. Die grün hinterlegten Felder in den beiden Tabellen sind die am häufigsten gemachten Angaben ausgehend von den Befragten im Unternehmen.

	<b>Bedarfsgerechte Dienstzeiten</b>	<b>Gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung</b>	<b>Gesundheitsgerechte räumliche Bedingungen</b>	<b>Sonstiges</b>
Unternehmen 1	0,0	0,0	0,0	32,0
Unternehmen 2	10,0	7,5	5,0	40,0
Unternehmen 3	0,0	16,0	4,0	16,0
Unternehmen 4	13,3	8,9	6,7	44,4
Unternehmen 5	0,0	33,3	0,0	0,0
Unternehmen 6	20,0	0,0	0,0	20,0
Unternehmen 7	21,7	10,9	21,7	13,0
Unternehmen 8	6,3	19,0	7,9	34,9
Unternehmen 9	13,3	13,3	26,7	26,7
Unternehmen 10	16,7	11,1	16,7	33,3

Tabelle 6: "Wo sehen Sie Gestaltungsmöglichkeiten des Unternehmens, um Ihre Gesunderhaltung optimal zu fördern?" nach Unternehmen II (n=306)

Anschließend wurden die Beschäftigten noch gefragt, wo sie a) eigene Einflussmöglichkeiten auf ihre Gesunderhaltung und b) wo sie Unterstützungsmöglichkeiten von Seiten des Unternehmens dabei sehen. Die Nennungen hierzu und die entsprechenden Häufigkeiten sind in Abb. 30 abgebildet. 119 Personen machten mindestens eine Angabe (n=147). Am häufigsten nannten die Befragten "Sport und Bewegung" sowie eine "gesunde Ernährung" als Möglichkeiten der positiven Einflussnahme auf ihre Gesunderhaltung (53 bzw. 34 Nennungen).

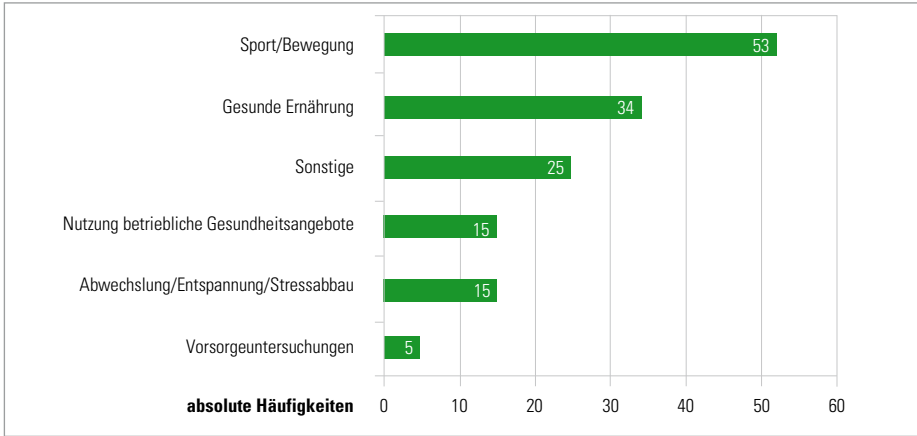


Abbildung 30: Nennungen zur Frage "Wo sehen Sie a) eigene Einflussmöglichkeiten auf Ihre Gesunderhaltung und b) wie kann das Unternehmen Sie dabei ggf. unterstützen?" (hier a, n=147)

Im zweiten Teil der Frage wurden die Mitarbeiter/innen gebeten, entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten des Unternehmens zu ihrer Gesunderhaltung zu nennen. 111 Befragte machten hierzu mindestens eine Angabe (n=123). Ihre Nennungen hierzu sind in Abb. 31 zusammenfassend dargestellt. Am häufigsten betrachteten die befragten Beschäftigten eine finanzielle Förderung und Unterstützung von externen Sport- und Gesundheitsangeboten als Möglichkeit zur Förderung ihrer selbstverantwortlichen Gesunderhaltung seitens des Unternehmens (Nennungen: 29).

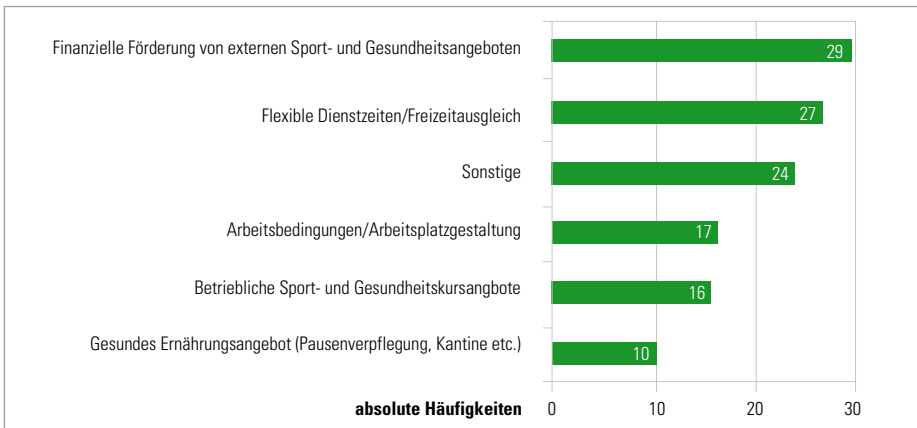


Abbildung 31: Nennungen zur Frage "Wo sehen Sie a) eigene Einflussmöglichkeiten auf Ihre Gesunderhaltung und b) wie kann das Unternehmen Sie dabei ggf. unterstützen?" (hier b, n=123)

In Tab. 7 sind die Nennungen unter b entsprechend der Unternehmen dargestellt. Die grün hinterlegten Felder sind die am häufigsten getätigten Angaben ausgehend von den Befragten im Unternehmen.

	Flexible Dienstzeiten/ Freizeit- ausgleich	Betriebliche Sport-, Entspannungs- und Gesundheitsangebote	Arbeitsbedingungen/ Arbeitsplatz- gestaltung	Finan. Förderung von ex. Sport-, Entspannungs- und Gesundheitsangeboten	Gesundes Ernährungsangebot	Sonstige
Unternehmen 1	42,9	14,3	7,1	7,1	0,0	28,6
Unternehmen 2	35,0	5,0	10,0	20,0	0,0	30,0
Unternehmen 3	0,0	11,1	11,1	55,6	11,1	11,1
Unternehmen 4	22,2	11,1	22,2	16,7	11,1	16,7
Unternehmen 5	0,0	25,0	0,0	75,0	0,0	0,0
Unternehmen 6	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0
Unternehmen 7	28,6	14,3	9,5	14,3	14,3	19,0
Unternehmen 8	5,0	25,0	10,0	40,0	10,0	10,0
Unternehmen 9	0,0	10,0	40,0	10,0	20,0	20,0
Unternehmen 10	40,0	0,0	20,0	20,0	0,0	20,0

Tabelle 7: "Wo sehen Sie a) eigene Einflussmöglichkeiten auf Ihre Gesunderhaltung und b) wie kann das Unternehmen Sie dabei ggf. unterstützen?" (Angaben zu b nach Unternehmen) (n=123)

### 3.7 Berufliche Perspektiven und Übergang in die Rente

Der letzte Themenkomplex dieser Befragung beschäftigt sich mit den beruflichen Perspektiven bzw. der Gestaltung des Übergangs in die Rente aus Sicht der befragten Arbeitnehmer/innen.

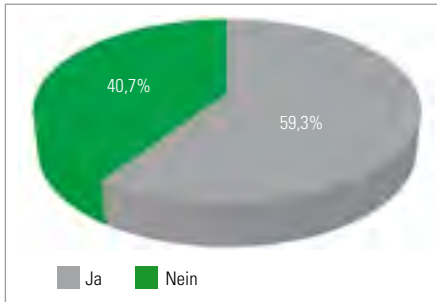


Abbildung 32: Verteilung zur Frage: "Glauben Sie, dass Sie Ihre derzeitige Tätigkeit bis zur Rente ausüben können?" (n=710)

Eingangs wurden alle befragten Mitarbeiter/innen gebeten einzuschätzen, ob sie ihre Tätigkeit bis zur Rente würden ausführen können. Die überwiegende Mehrheit der Befragten beantwortete diese Frage positiv (59,3 %), 40,7 % hingegen verneinten die Aussage. 42 befragte Personen gaben hierzu keine Antwort.

Anschließend wurden diejenigen Befragungsteilnehmer/innen, welche eine Fortsetzung ihrer derzeitigen Tätigkeit bis zur Rente für unwahrscheinlich halten, eine Reihe an alternativen Beschäftigungs- bzw. Rentenmodellen

zur Auswahl gestellt. Um entsprechende Präferenzen der Arbeitnehmer/innen hierzu möglichst vollständig abbilden zu können, wurden die Vorschläge um eine Kategorie "Sonstiges, und zwar:" ergänzt.

Die meisten Zustimmungen erhielten des Weiteren die Optionen "Vorzeitiger Ruhestand (Inkaufnahme von Rentenabschlägen)" (83,3 %) und "Wechsel in eine andere (weniger belastende) Tätigkeit im eigenen Unternehmen" (67,2 %). Der "Wechsel in ein anderes Unternehmen" kam nur für etwa ein Viertel der hier befragten Beschäftigten in Frage.

27 Personen nannten weitere Alternativen zur Fortsetzung der gegenwärtigen Tätigkeit bis zur Rente. Am häufigsten schlugen sie "geförderte Altersteilzeit" vor (6 Nennungen).

84,6 % der Befragten können sich darüber hinaus einen gleitenden Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Rente vorstellen.

Anschließend wurden diejenigen Beschäftigten, welche sich eine Fortsetzung ihrer derzeitigen Tätigkeit bis zur Rente gut vorstellen können gebeten, vorgegebene Varianten des Übergangs in die Rente an- oder abzulehnen. Die entsprechenden Häufigkeiten sind in Abbildung 34 dargestellt. Für fast zwei Drittel der Befragten kommt demnach eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit als Übergangsvariante in Frage (67,9 %). Über die Hälfte der befragten Beschäftigten kann sich auch ungeforderte Altersteilzeit vorstellen (53,4 %).

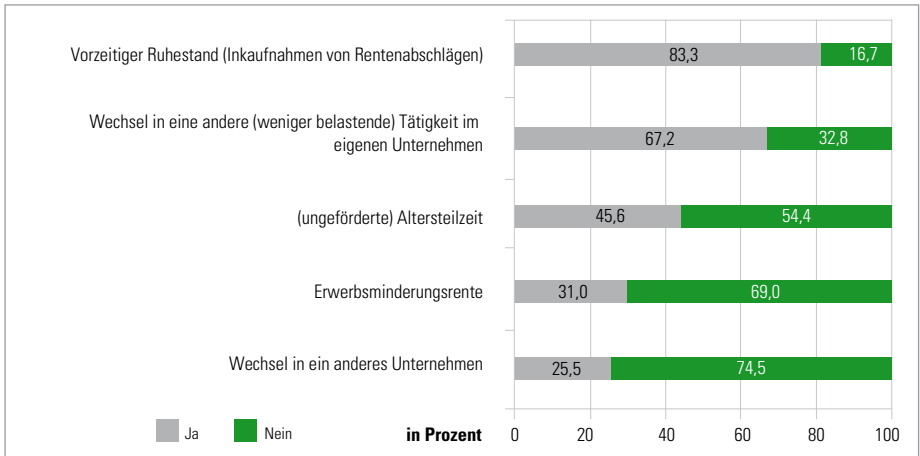


Abbildung 33: Alternativen zur Fortsetzung der gegenwärtigen Tätigkeit bis zur Rente (n=461-651)

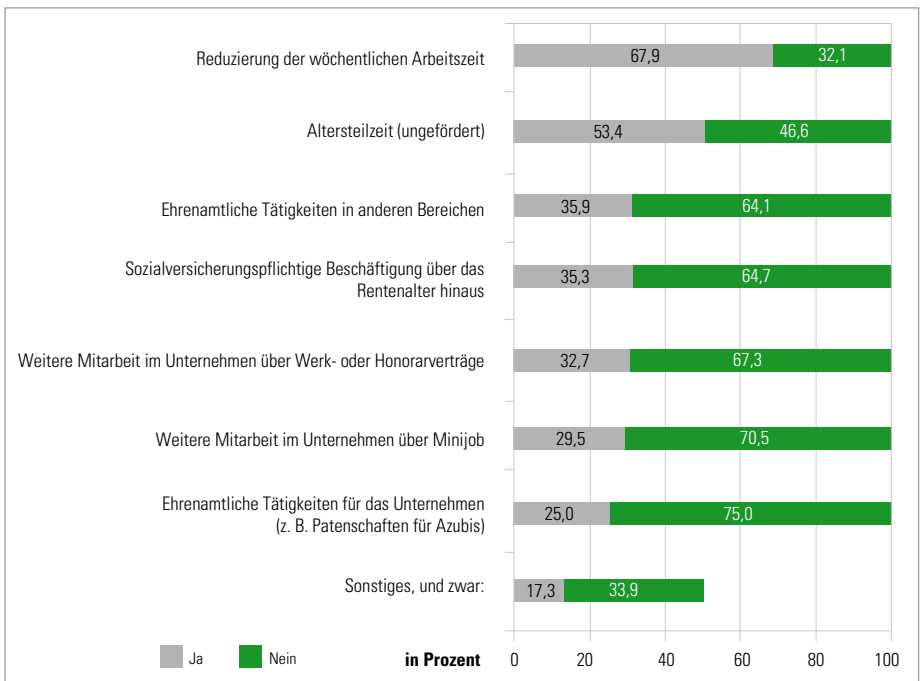


Abbildung 34: Varianten des Übergangs in die Rente (n=127-475)

Die abschließende Aussage "Ich wünsche mir von meinem Unternehmen mehr Informationen über die verschiedenen Möglichkeiten eines gleitenden Übergangs in die Rente" erhielt von den Befragten sehr hohe Zustimmung (85,0 %).

### 3.8 Verbesserungsvorschläge

Abschließend wurden die Mitarbeiter/innen im Rahmen der schriftlichen Befragung gebeten, konkrete Verbesserungsvorschläge zu notieren. Es gab hierzu keine weiteren Vorgaben. Neben einigen Einzelnennungen (Nennungen: 37) machten die Befragten besonders häufig Vorschläge hinsichtlich der Herabsetzung des Renteneintrittsalters bzw. zur Flexibilisierung von Renteneintritts- und Altersteilzeitregelungen (Nennungen:31).

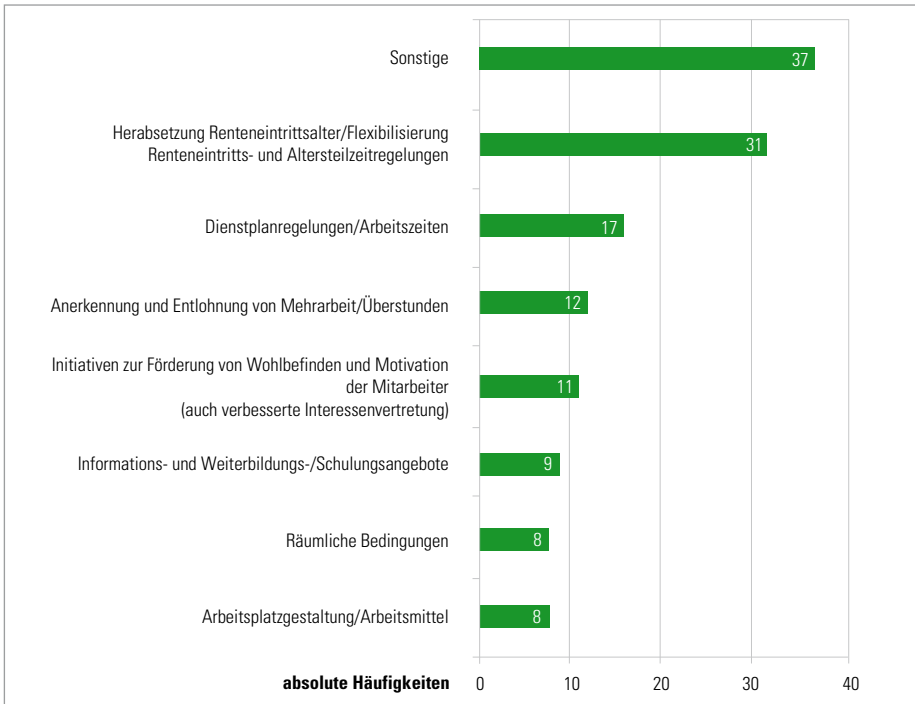


Abbildung 35: Nennungen zur Frage "Haben Sie noch weitere konkrete Verbesserungsvorschläge? Wenn ja, notieren Sie hier Ihre Ideen." (n=133)



## 4 Fazit und Handlungsempfehlungen

Im Zeitalter des demografischen Wandels und der Runs auf die "Besten Köpfe im Land" war das Ziel dieser Befragung, herauszufinden, wie zufrieden Thüringer Arbeitnehmer mit ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen sind und somit einer Beschäftigung in ihrem Unternehmen bis zur Rente und darüber hinaus gegenüberstehen.

Gutes Personal wird händeringend gesucht. Unternehmen müssen ihre Mitarbeiter immer stärker in den Mittelpunkt stellen und weiter in den Erhalt der Arbeitskraft ihrer Angestellten investieren, um die eigene unternehmerische Leistung sowie die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhalten.

Als Ergebnis lässt sich zusammenfassend sagen, dass der Großteil der Befragten weitestgehend mit ihrer Tätigkeit und ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind und meinen, dass ihr Arbeitsplatz auch ihren Qualifikationen entspricht. Die Befragung legt nahe, dass sich Maßnahmen des Arbeitgebers, wie Verbesserung des Arbeitsumfeldes, z. B. durch neue Büromöbel, gute Beleuchtung und Klimatisierung, betriebliches Gesundheitsmanagement und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch positiv auf die Mitarbeiter auswirkt, anerkannt und geschätzt wird.

Arbeiten mehrere Generationen in einem Unternehmen so wird dies meist positiv und wertschätzend wahrgenommen und im Unternehmen selbst weder von Kollegen als von der Geschäftsführung kritisiert.

Die wichtige Frage nach dem Gesundheitszustand, wird von dem Großteil der Befragten als gut eingeschätzt (62 %). 84 % der Befragten gehen davon aus ihre derzeitige Arbeit auch in den kommenden zwei Jahren ausüben zu können. Im Zusammenhang mit der Frage nach dem regulären Renteneintrittsalter sind mehr als die Hälfte der Befragten (59,3 %) der Auffassung, dass sie ihre jetzige Tätigkeit auch bis zu diesem Zeitpunkt ausführen können. 35,3 % könnten sich eine Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus vorstellen.

Von den Beschäftigten, die sich nicht vorstellen können, ihre Tätigkeit bis zum Renteneintrittsalter auszuführen (40,7 %), würde das Gros einen vorzeitigen Ruhestand mit Inkaufnahme von Rentenabzügen favorisieren oder sich einen Wechsel in eine weniger belastende Tätigkeit im eigenen Unternehmen wünschen. Ein Wechsel in ein anderes Unternehmen, um bis zum Renteneintrittsalter arbeiten zu können, ist für die Wenigsten die geeignetste Lösung.

Aufklärung von seiten der Arbeitgeber ist für die Beschäftigten erstrebenswert. 85 % erwarten hierzu weiterführende Informationen, welche Varianten im Unternehmen greifen, den Übergang in die Rente gestalten zu können.

Die unternehmensbezogene Auswertung der Mitarbeiterbefragung wurde jedem Unternehmen zur Verfügung gestellt und auf Wunsch im Leitungskreis des Unternehmens (inkl. Arbeitnehmervertretung) sowie bei einer Mitarbeiterversammlung der gesamten Belegschaft präsentiert und diskutiert. Erste Maßnahmen wurden von den Unternehmen auf Grundlage der Ergebnisse bereits 2013 ergriffen, indem z. B. Gesundheitsarbeitskreise eingeführt wurden, Sprachkurse für Mitarbeiter in Vorbereitung sind oder auch bspw. Kommunikationswege für Mitarbeiter durch Firmenhandys erleichtern werden sollen. Im Jahr 2014 werden die Unternehmen weiter begleitet.





**Kontakt:**

IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH

Geschäftsführerin: Roswitha Weitz

Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt

T 0+49 361 65319352, F +49 361 6759177

[info@iw-thueringen.de](mailto:info@iw-thueringen.de), [www.iw-thueringen.de](http://www.iw-thueringen.de)