



# **Arbeit *und* Alter**

**Unternehmens- und Beschäftigtenumfrage**

*durchgeführt von der berufundfamilie gGmbH  
gemeinsam mit GfK SE*

*Frankfurt am Main, Dezember 2013*



**berufundfamilie**

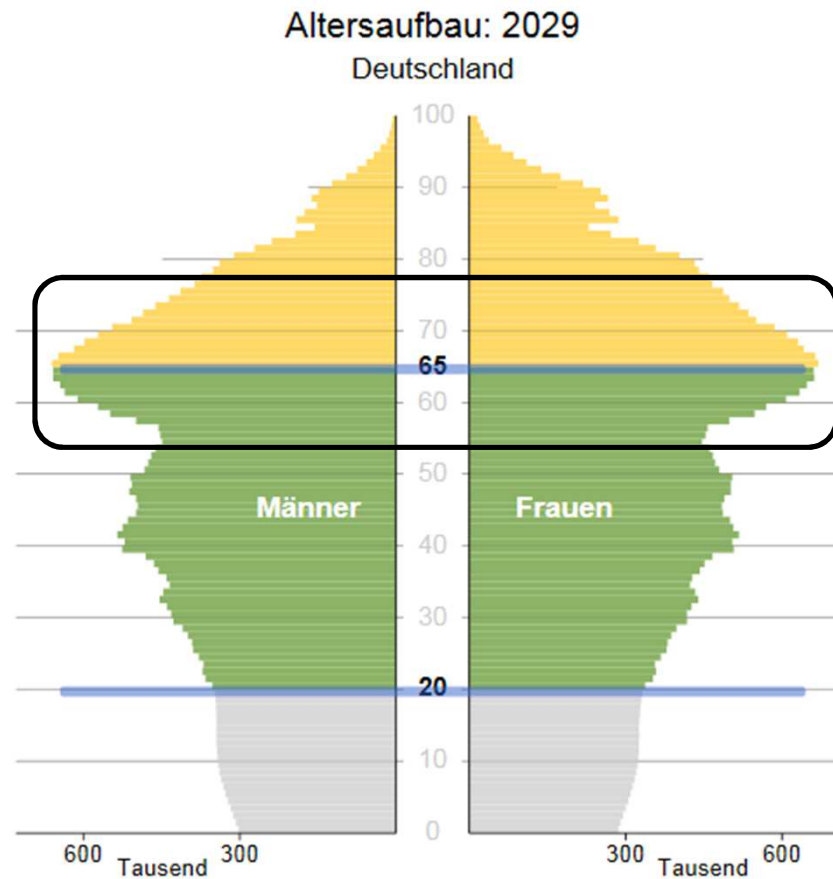
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung





# Hintergrund der Studie

# Die geburtenstarken Jahrgänge im Übergang: Rund 20 Millionen Menschen erreichen in den nächsten 15 Jahren das Rentenalter



Quelle: <https://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/>



# Management Summary

# Management Summary

- Lediglich 28% der befragten 45- bis 60-jährigen Erwerbstätigen wünschen sich, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter voll erwerbstätig zu bleiben. Relativ stark ausgeprägt ist dagegen ihr Wunsch, bis dahin reduziert (26%) bzw. nur bis zu einem vorgezogenen Renteneintrittsalter erwerbstätig zu sein (34%).
- Die befragten Arbeitgeber gehen davon aus, dass zwei Drittel ihrer Beschäftigten auch weiterhin voll erwerbstätig bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten werden. Anderen Formen des Übergangs wie z.B. reduziert erwerbstätig oder erwerbstätig bis zu einem vorgezogenen Renteneintrittsalter spielen aus Sicht der Arbeitgeber auch in Zukunft eine eher untergeordnete Rolle.
- Ein dynamisches Übergangsmodell, das eine reduzierte Erwerbstätigkeit sowohl vor als auch nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter vorsieht, stößt kaum auf Zustimmung (aus Sicht der Arbeitnehmer 3%, aus Sicht der Arbeitgeber 6%).
- Die Mehrzahl der Arbeitgeber (57%) sehen einen Mehrwert darin, sich mit der Übergangsgestaltung ihrer Mitarbeiter zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand zu befassen. Als Mehrwert werden die Förderung des Wissenstransfers zwischen Alt und Jung, das bessere Image des Unternehmens und der Fachkräftemangel genannt.
- Zwei Drittel der deutschen Arbeitgeber bieten keinerlei Maßnahmen an, um die Erwerbstätigkeitsphase älterer Beschäftigter zu verlängern, nur 15% planen dies künftig zu tun.

# Management Summary

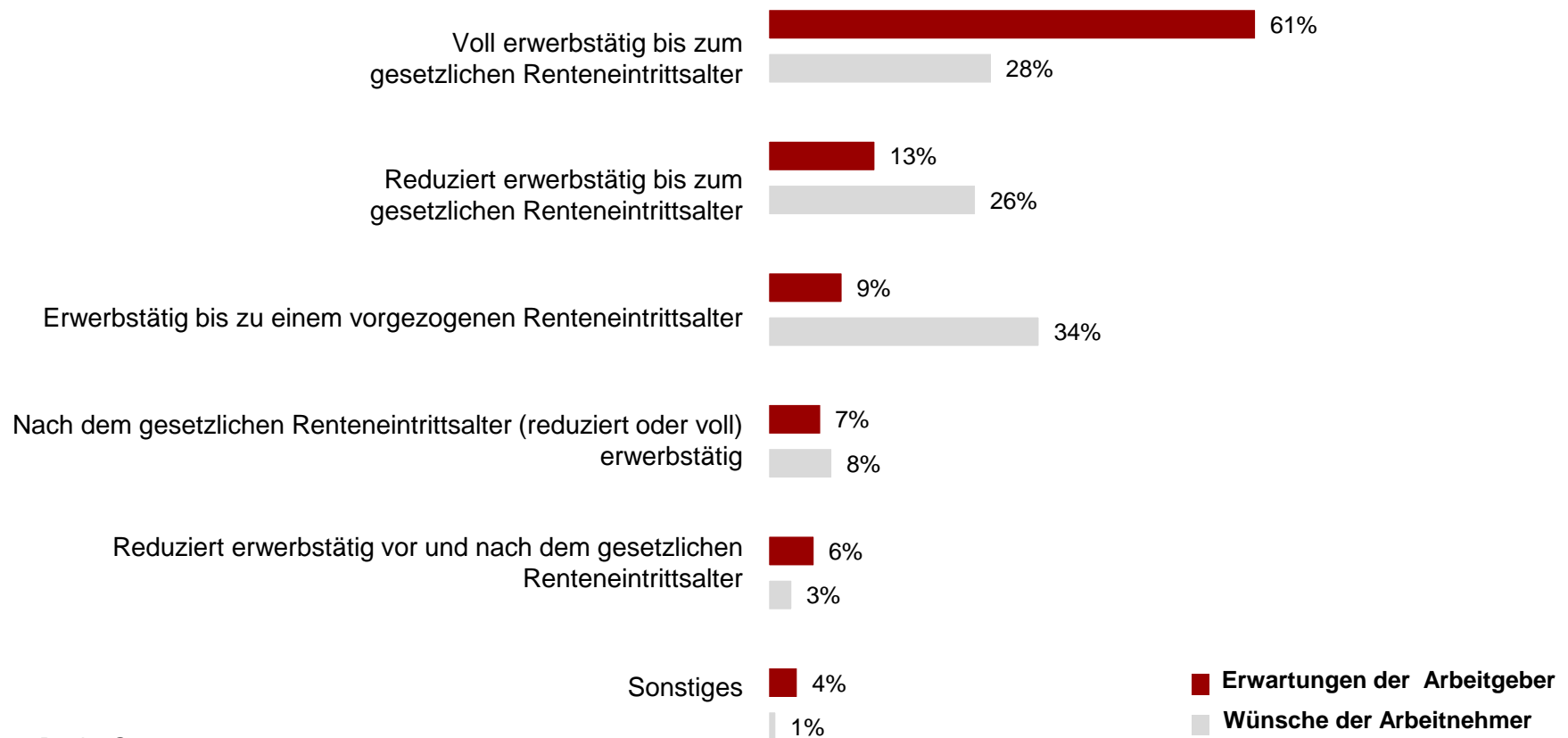
- 56% der Erwerbstätigen wünschen sich unterstützende Maßnahmen von ihrem Arbeitgeber. Dabei stehen nicht die Gestaltung von altersgerechten Arbeitsplätzen (46%) und gesundheitsfördernde Maßnahmen (45%) im Vordergrund, sondern vor allem der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen (75%). Nur 10% der Erwerbstätigen geben an, dass ihr Arbeitgeber schon ausreichend Maßnahmen anbietet.
  - Drei Viertel der befragten Arbeitnehmer geben an, dass sie die aufgrund einer Arbeitszeitreduzierung gewonnene Zeit im Alter zum Wohle der Familie und der Gesellschaft investieren würden. Eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit in den letzten Jahren der Erwerbstätigkeit würde bei 34% der Arbeitnehmer dazu führen, dass sie mit ehrenamtlichen Engagement beginnen oder das bereits vorhandene ausbauen würden.
- **Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass zwischen den Vorstellungen der Arbeitnehmer und den aktuellen und zukünftigen Angeboten der Arbeitgeber eine große Lücke klafft. Wahlmöglichkeiten für eine flexible Übergangsphase fernab der gesetzlichen Standardmodelle bestehen kaum.**

# Übergangsmodelle

# Übergangmodell zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand: Große Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Arbeitgeber und den Wünschen der Arbeitnehmer

Frage Arbeitgeber: Welche Formen des Übergangs der Beschäftigten von Erwerbsarbeit in den Ruhestand erwarten Sie in der Zukunft (ca. 10 Jahren) in Ihrem Unternehmen?

Frage Arbeitnehmer: Welche Form des Übergangs aus Ihrer Erwerbsarbeit/Erwerbstätigkeit in den Ruhestand würden Sie sich wünschen?



Basis: Gesamt n=501

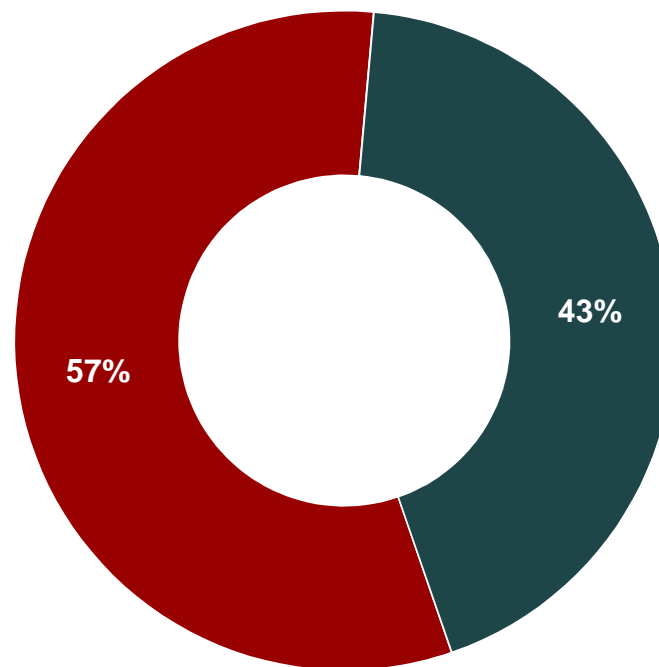




# Übergänge gestalten

**Arbeitgeber:** 57% der Arbeitgeber sehen einen Mehrwert darin, sich mit der Gestaltung des Übergangs der Beschäftigten von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand zu befassen.

Frage: Gibt es Ihrer Meinung nach für Ihr Unternehmen einen Mehrwert, sich mit der Gestaltung des Übergangs der Beschäftigten von Erwerbsarbeit in den Ruhestand zu befassen?



■ Ja ■ Nein

Basis: Gesamt n=501

## Arbeitgeber: Hohe Zustimmungsraten, dass sich eine aktive Gestaltung des Übergangs vom Beruf in den Ruhestand durch den Arbeitgeber positiv auf das Image der Unternehmen, den Wissenstransfer, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auswirkt und dem Fachkräftemangel entgegenwirkt

**Frage: Inwieweit ist es Ihrer Meinung nach Aufgabe der Arbeitgeber, sich mit der Gestaltung des Übergangs der Beschäftigten von Erwerbsarbeit in den Ruhestand zu befassen? Skala: „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme überhaupt nicht zu“ - absteigend sortiert nach Top 2 Box**

Die aktive Gestaltung des Übergangs vom Beruf in den Ruhestand durch den Arbeitgeber stärkt das Image des Unternehmens

Die aktive Gestaltung des Übergangs vom Beruf in den Ruhestand durch den Arbeitgeber fördert den Wissenstransfer zwischen Alt und Jung

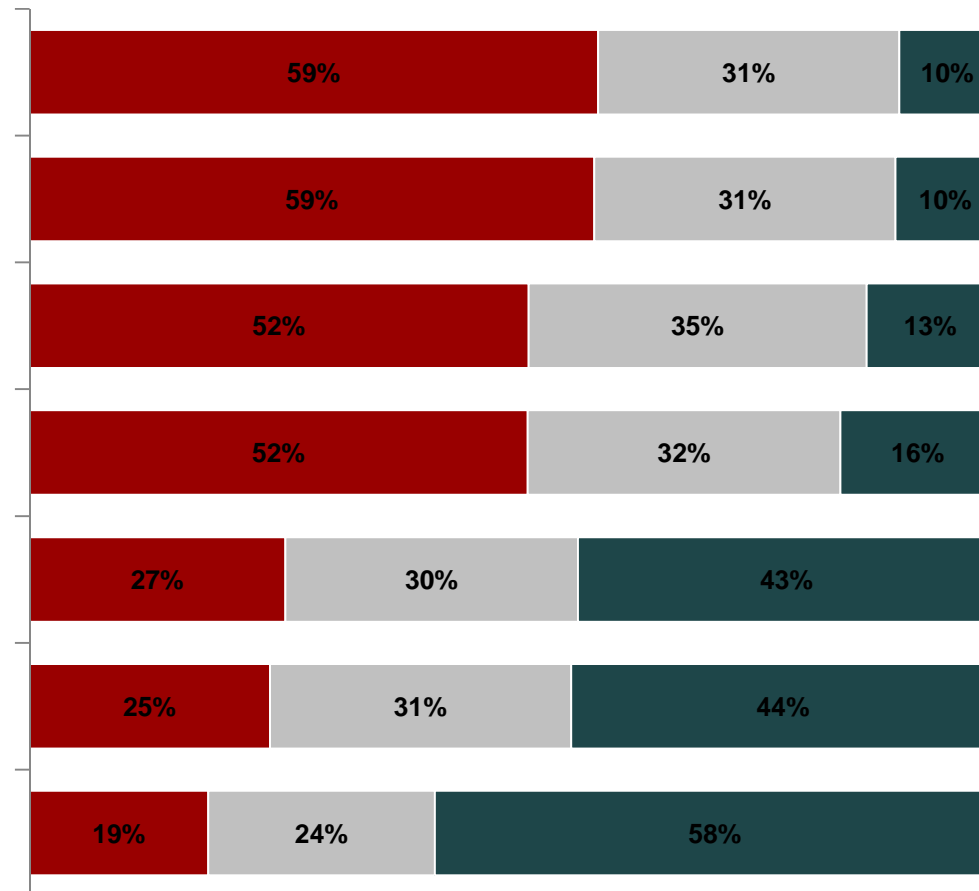
Die aktive Gestaltung des Übergangs vom Beruf in den Ruhestand durch den Arbeitgeber steigert die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten

Die aktive Gestaltung des Übergangs vom Beruf in den Ruhestand durch den Arbeitgeber wirkt dem Fachkräftemangel entgegen

Die Gestaltung des Übergangs von Erwerbsarbeit in den Ruhestand ist Privatangelegenheit der Beschäftigten

Sich mit der Gestaltung des Übergangs von Erwerbsarbeit in den Ruhestand zu befassen, ist zu aufwendig für unser Unternehmen

Es gibt überhaupt keinen Bedarf der Unterstützung hinsichtlich dieses Themas von Seiten der Beschäftigten



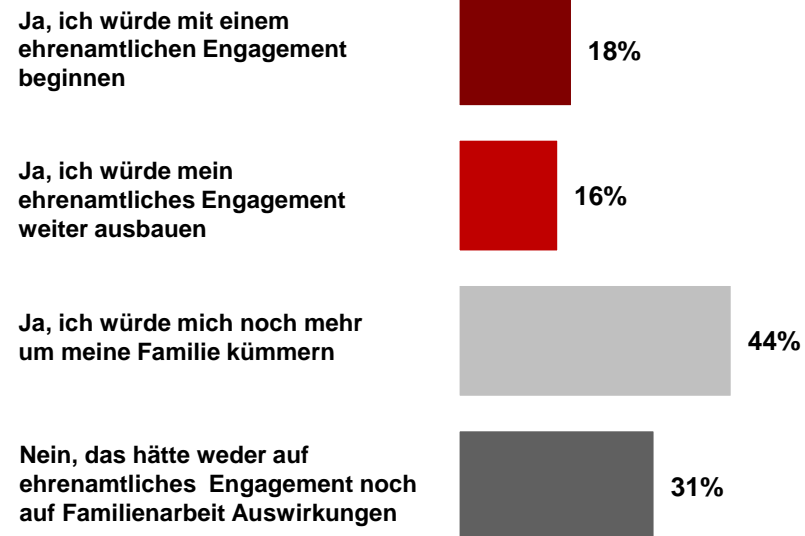
Basis: Gesamt n=464-477



# Auswirkungen einer Arbeitszeitflexibilisierung

## Arbeitnehmer: Drei Viertel geben an, dass sich eine verkürzte wöchentliche Arbeitszeit positiv auf Familienarbeit und ehrenamtliches Engagement auswirken würde

Frage: Stellen Sie sich vor, Sie könnten in den letzten Jahren Ihrer Erwerbsarbeit Ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren. Hätte das Auswirkungen auf Ihr ehrenamtliches oder familiäres Engagement? (Mehrfachnennung möglich)



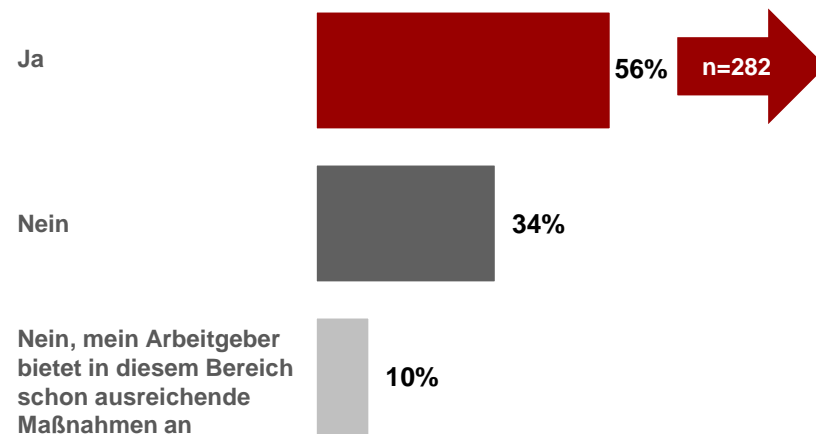
Basis: Gesamt n=502



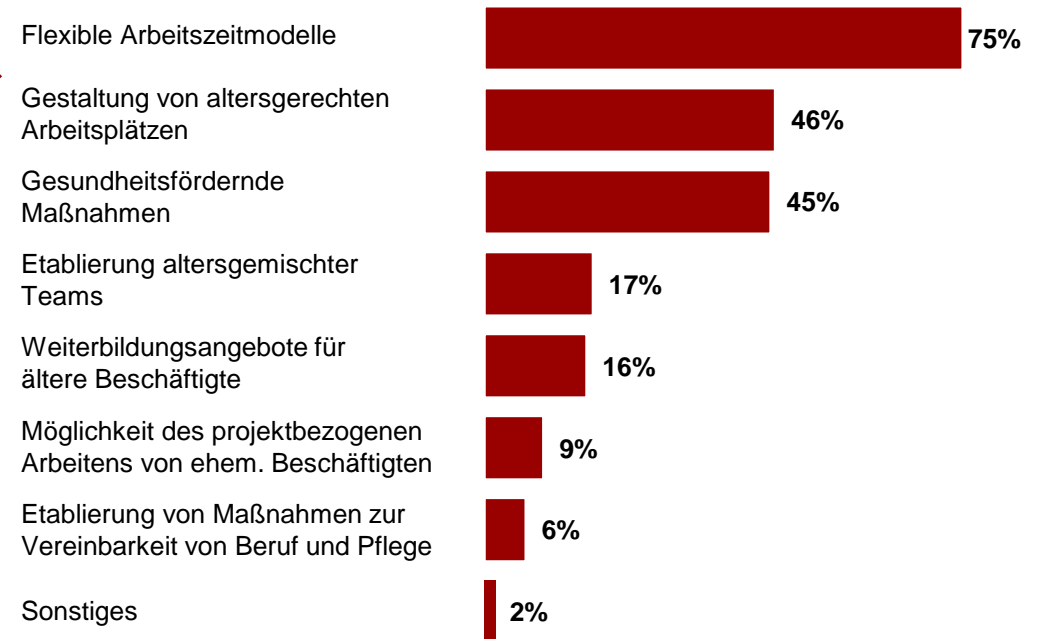
# Erwerbsarbeit verlängern

**Arbeitnehmer:** Nur 10% geben an, dass ihr Arbeitgeber bereits ausreichende Maßnahmen anbietet, die es erleichtern bis zum Renteneintrittsalter oder darüber hinaus berufstätig zu sein. 56% wünschen sich unterstützende Maßnahmen, insbesondere flexibleren Arbeitszeitmodellen.

**Frage: Wünschen Sie sich, dass Ihr Arbeitgeber mehr Maßnahmen anbieten soll, die es Ihnen erleichtern würden, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter oder darüber hinaus berufstätig zu sein?**



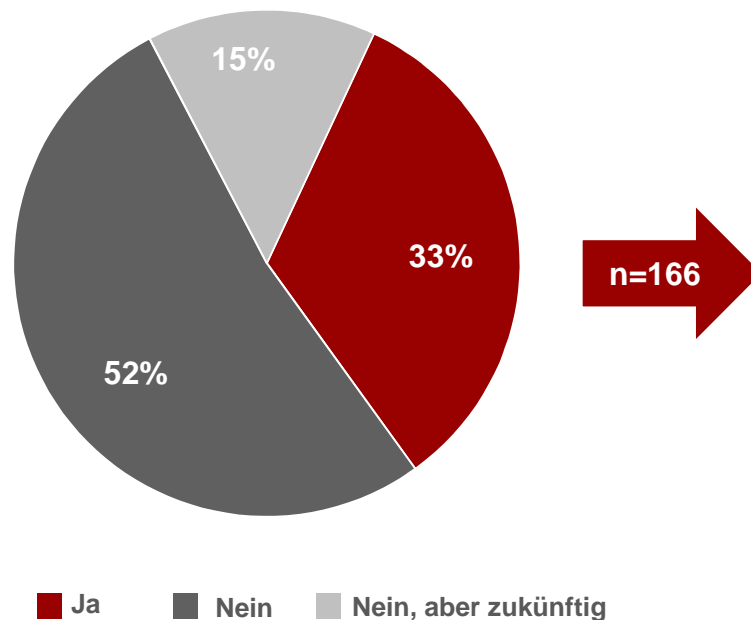
**Frage: Welche unterstützenden Maßnahmen, die es Ihnen erleichtern würden bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter oder darüber hinaus berufstätig sein zu können, sollte Ihr Arbeitgeber anbieten?**



Basis: Gesamt n=502

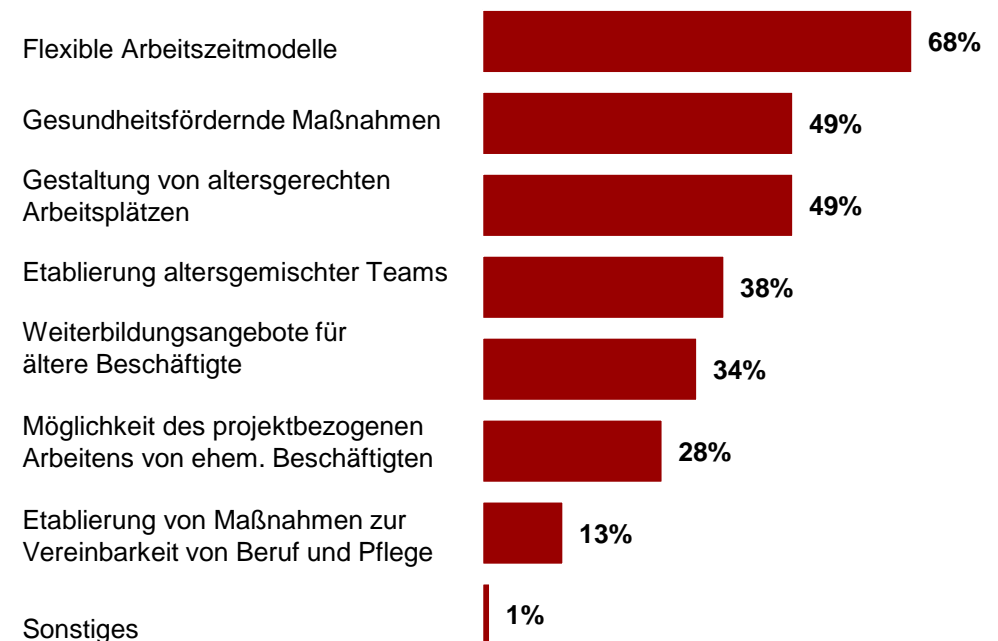
**Arbeitgeber:** Zwei Drittel der befragten Arbeitgeber bieten keine Maßnahmen an, um die Erwerbstätigkeitsphase älterer Beschäftigten zu verlängern. Nur 15% planen dies künftig zu tun. Bei den bereits angebotenen Maßnahmen dominieren flexible Arbeitszeitmodelle.

Frage: Bieten Sie in Ihrem Unternehmen Maßnahmen an, um die Erwerbstätigkeitsphase älterer Beschäftigten zu verlängern?



Basis: Gesamt n=501

Frage: Und welche Maßnahmen bieten Sie an, um die Erwerbstätigkeitsphase älterer Beschäftigten zu verlängern?



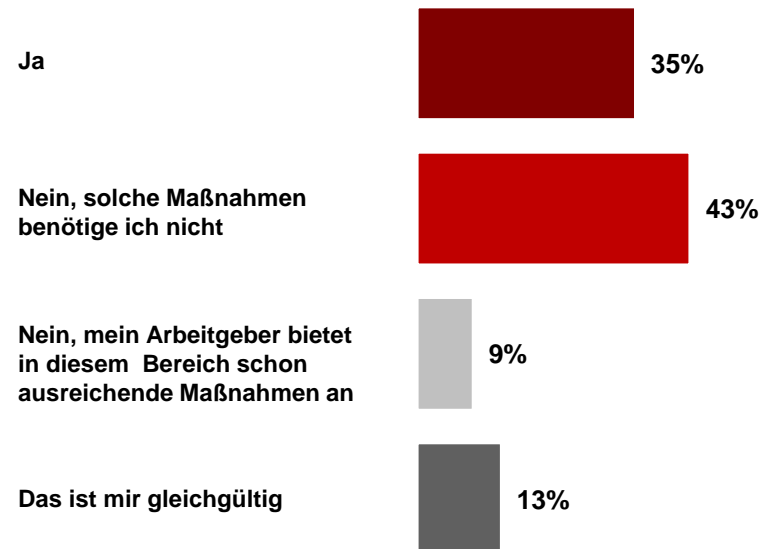




# Ehrenamt fördern

**Arbeitnehmer:** Ein Drittel der Arbeitnehmer wünscht sich, dass ihr Arbeitgeber mehr Maßnahmen anbieten soll, die das ehrenamtliche Engagement unterstützen.

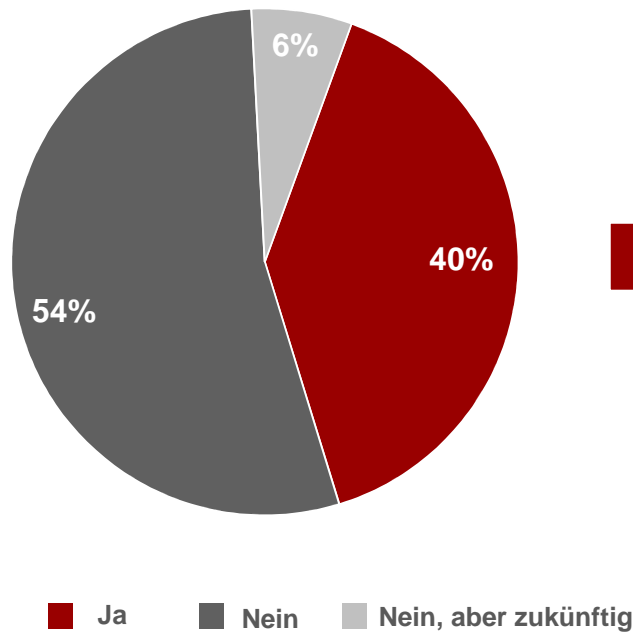
Frage: Wünschen Sie sich, dass Ihr Arbeitgeber mehr Maßnahmen anbieten soll, die das ehrenamtliche Engagement der Beschäftigten unterstützt (z.B. durch Freistellungen)?



Basis: Gesamt n=502

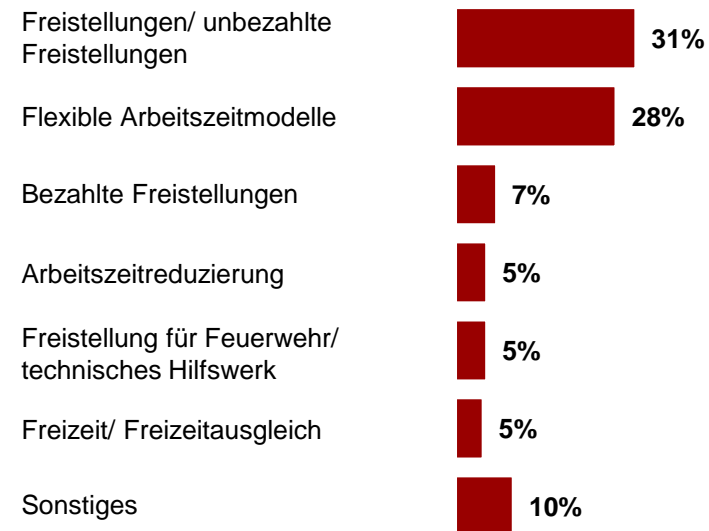
**Arbeitgeber:** Weniger als die Hälfte der befragten Arbeitgeber bietet Maßnahmen an, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt ermöglichen. Von diesen werden vor allem Freistellungen vom Arbeitsplatz sowie flexible Arbeitszeitmodelle angeboten.

Frage: Bieten Sie in Ihrem Unternehmen Maßnahmen an, die eine Vereinbarkeit von Beruf und ehrenamtlicher Arbeit ermöglichen?



n=199

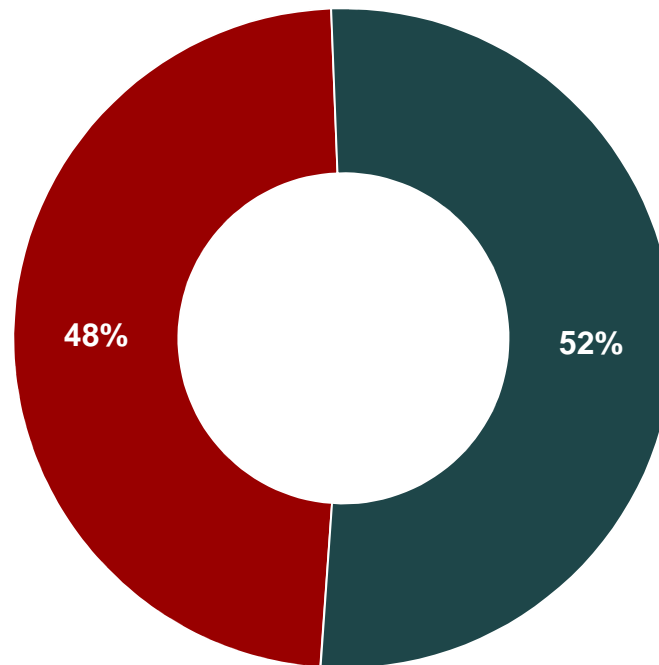
Frage: Welche Maßnahmen bieten Sie genau an, um eine Vereinbarkeit von Beruf und ehrenamtlicher Arbeit zu ermöglichen?



Basis: Gesamt n=501

**Arbeitgeber:** Fast die Hälfte der Arbeitgeber sieht einen Mehrwert darin, das ehrenamtlichen Engagements der Beschäftigten zu unterstützen.

Frage: Gibt es Ihrer Meinung nach für Ihr Unternehmen einen Mehrwert, wenn Sie das ehrenamtliche Engagement Ihrer Beschäftigten unterstützen?



■ Ja ■ Nein

Basis: Gesamt n=501

**Arbeitgeber:** Die befragten Arbeitgeber sehen durch die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements ihrer Beschäftigten positive Effekte auf das Unternehmensimage, die Mitarbeiterbindung sowie die Kompetenz ihrer Mitarbeiter.

**Frage:** Inwieweit ist es Ihrer Meinung nach Aufgabe der Arbeitgeber, das ehrenamtliche Engagement Ihrer Beschäftigten zu unterstützen?

**Skala:** „Stimme voll und ganz zu“ bis „Stimme überhaupt nicht zu“ - absteigend sortiert nach Top 2 Box (gerundet)

Die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements durch den Arbeitgeber stärkt das Image des Unternehmens



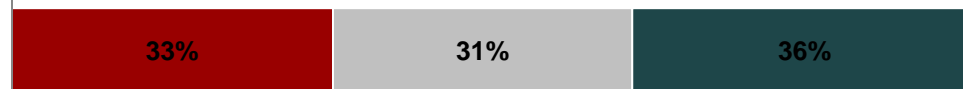
Die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements durch den Arbeitgeber steigert die Mitarbeiterbindung



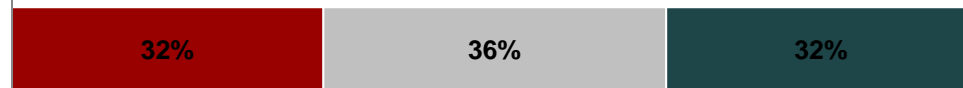
Durch ehrenamtliche Tätigkeiten eignen sich die Mitarbeiter neue Kompetenzen an, die auch im Unternehmen von Vorteil sind



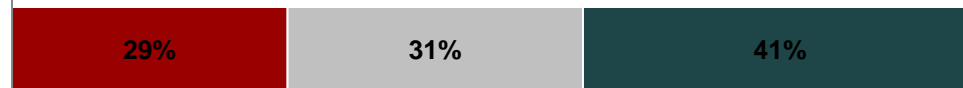
Die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch die Unterstützung ehrenamtlicher Tätigkeiten ist ein wichtiger Grundsatz unseres Unternehmens



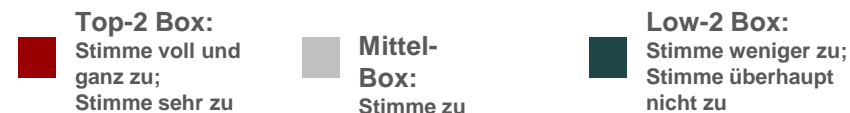
Das ehrenamtliche Engagement ist Privatangelegenheit der Beschäftigten



Die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements ist zu aufwendig für unser Unternehmen



Es gibt überhaupt keinen Bedarf der Unterstützung hinsichtlich dieses Themas von Seiten der Beschäftigten



Basis: Gesamt n=453-473

# Anhang

# Studienüberblick

**Zielgruppe:**

Arbeitgeber (Unternehmensleitung/Eigentümer,  
Personal-Entscheider oder Manager in ähnlichen Funktionen)  
Arbeitnehmer im Alter von 45-60 Jahren

**Land:**

Deutschland (bundesweite Befragung)

**Methode:**

Online (Panel) Befragung

**Stichprobe:**

	<b>Arbeitgeber</b>	<b>Arbeitnehmer</b>
<b>Gesamt:</b>	<b>n=501</b>	<b>n=502</b>
Kleine Unternehmen: (bis 49 MA)	n=202	n=180
Mittlere Unternehmen: (50-499 MA)	n=151	n=153
Große Unternehmen: (ab 500 MA)	n=148	n=169

**Fragebogen:**

Länge: ca. 7 Minuten inkl. offenen Frage

**Befragungszeitraum:**

06. – 11. November 2013

**Durchgeführt von:**

GfK SE, Nürnberg



# berufundfamilie

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

**berufundfamilie gGmbH**

**Friedrichstr. 34**

**60323 Frankfurt am Main**

**Telefon: 069.300388-511**

**Telefax: 069.300388-777**

**info@beruf-und-familie.de**

**www.beruf-und-familie.de**