

Peakom GmbH  
Gärtnerweg 4 – 8  
60322 Frankfurt am Main

Tel. +49.69.4 05 78.100  
Fax +49.69.4 05 78.101  
www.peakom.com

Geschäftsführer: Dr. Michael Gross  
Sitz der Gesellschaft: Frankfurt am Main  
HRB 53250

## **Junge wollen nicht länger arbeiten Unternehmen stehen bald vor großen Herausforderungen**

Frankfurt am Main, 7. Dezember 2010 – Die Rente mit 67 ist beschlossen. Je jünger die Mitarbeiter in deutschen Unternehmen sind, desto weniger von ihnen wollen aber auch so lange arbeiten. Zwar ist immerhin die Hälfte aller Befragten bereit, länger als 65 zu arbeiten. Doch bei den Jüngeren bis 40 Jahren, die bis 67 arbeiten müssen, um sich die volle Rente zu verdienen, möchten nur 10% ganz bestimmt auch über 65 arbeiten. Zwei Drittel der Generation 60+ würde dagegen bestimmt oder wahrscheinlich länger als 65 arbeiten, damit ihr Unternehmen wettbewerbsfähig bleibt. Die große Loyalität, die ältere Mitarbeiter für Unternehmen mitbringen, ist ein Ergebnis der repräsentativen bundesweiten Online-Umfrage unter 1.470 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Peakom und „Die Welt“.

Auch die Größe des Unternehmens hat Einfluss auf die Bereitschaft, länger zu arbeiten. Nur gut 10 % der Mitarbeiter in Konzernen sind sich sicher, dies zu tun, und nur ein Viertel wäre wahrscheinlich dazu bereit. Im Mittelstand mit bis zu 50 Mitarbeitern zeigt sich genau das andere Bild: die Anzahl der Mitarbeiter, die ganz bestimmt länger als 65 im Unternehmen arbeiten wollen, ist mit 22 % doppelt so hoch. Hier kennt sich jeder und niemand lässt den anderen im Stich, wenn das Klima im Unternehmen stimmt.

„Die Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeiter wird für Unternehmen im Wettbewerb immer wichtiger,“ verdeutlicht der Peakom-Geschäftsführer Michael Gross. „Bei immer weniger Menschen auf dem Arbeitsmarkt wird die Bindung der Mitarbeiter zum kritischen Erfolgsfaktor.“ Um ihrem Unternehmen „treu“ zu bleiben, steht für die Befragten die betriebliche Weiterbildung an erster Stelle. Dahinter rangieren gleichauf die Karriere- und Aufstiegsperspektiven, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und zusätzliche Sozialleistungen, wie Betriebsrenten.

### **Geld ist lange nicht alles, was zählt.**

Bonuszahlungen als Lockmittel haben insgesamt zwar die gleiche Bedeutung. Im Alter unter 30 sind sie zur Bindung an das Unternehmen jedoch viel unwichtiger. Dagegen gewinnt mit zunehmender Arbeitszeit die erfolgsabhängige Vergütung zur Bindung an das Unternehmen jedoch deutlich an Bedeutung. Auch das Image des Arbeitgebers ist den „Workaholics“ mit über 50 Stunden Arbeitszeit pro Woche viel wichtiger als dem Durchschnitt: Wenn schon schufteten, dann für ein renommiertes Unternehmen. Insgesamt besitzt das gute Image als Arbeitgeber nahezu die gleiche Bedeutung wie die erfolgsabhängige Bezahlung.

Peakom GmbH  
Gärtnerweg 4 – 8  
60322 Frankfurt am Main

Tel. +49.69.4 05 78.100  
Fax +49.69.4 05 78.101  
www.peakom.com

Geschäftsführer: Dr. Michael Gross  
Sitz der Gesellschaft: Frankfurt am Main  
HRB 53250

### **Wunsch und Wirklichkeit passen nicht**

Vergleicht man die Bedürfnisse der Mitarbeiter und die tatsächlichen Leistungen der Unternehmen, ergeben sich, aus Sicht der Befragten, aktuell deutliche Differenzen. Die Unternehmen würden aktuell nur die kurzfristig notwendigen und wirksamen Aktivitäten umsetzen. Am meisten klafft die Position beim Thema Karriere- und Aufstiegsperspektiven auseinander: 80 % der Befragten sagen, dass ihnen dieser Aspekt sehr wichtig oder wichtig ist. Aber nur knapp 30 % berichten, dass ihr Unternehmen bereits entsprechende Maßnahmen ergriffen hat. Auch sind, laut Auskunft der Befragten, bessere Arbeitsbedingungen für Eltern eher die Ausnahme, vor allem im Mittelstand. Vielmehr versuchen die Unternehmen, Arbeitszeiten zu flexibilisieren oder an ihrem Image als Arbeitgeber zu arbeiten.

Dagegen sind in allen Unternehmen längerfristige Lösungen, die dem Bedarf der Mitarbeiter entsprechen, noch unterentwickelt: verbesserte Sozialleistungen, um Mitarbeiter zu halten, sind nur in weniger als 10 % aller Unternehmen sehr umfassend spürbar. Auch Gehaltserhöhungen zur Bindung der Mitarbeiter sind wenig verbreitet. Ausnahme sind die Klein- und Mittelstandsunternehmen, in denen eher „Halteprämien“ gezahlt werden (plus 15 % vom Durchschnitt). Für „KMU“ ist es, ohne eine starke Arbeitgebermarke, viel schwieriger neue Mitarbeiter anzulocken.

**Fazit: Die aktuellen Aufgaben werden von den Unternehmen gemeistert. Konsequenzen aus der älter werdenden Belegschaft und die notwendigen Veränderungen der Arbeitsprozesse werden jedoch eine große Herausforderung. Je nach Branche steht ein wesentlicher Wandel der Arbeitsorganisation und der Arbeitsstrukturen an. Innovative Konzepte sind nötig, um auf absehbare Fragen neue Antworten zu geben.**

*Peakom ist eine inhabergeführte Kommunikationsberatung in Frankfurt am Main. Im Bereich Change Management berät Peakom mittelständische und Großunternehmen dabei, ihre Wandlungsfähigkeit und Innovationsstärke zu erhöhen.*

Die gesamten Ergebnisse sind erhältlich unter [www.peakom.com](http://www.peakom.com)

**Kontakt:**  
**Dr. Michael Gross**  
**Telefon: 069 40 578 444**  
**e-mail: [m.gross@peakom.com](mailto:m.gross@peakom.com)**