



Mitarbeiterbindung bei Familienunternehmen

Auswertung der Schwerpunktbefragung auf dem 21. und 22. Karrieretag Familienunternehmen

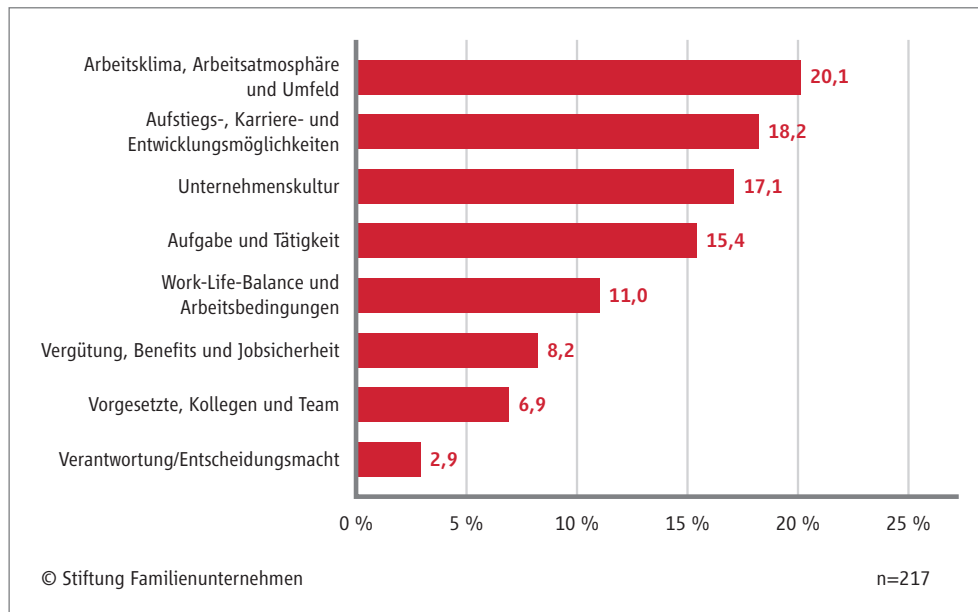
Seit zehn Jahren nehmen die akkreditierten Kandidatinnen und Kandidaten auf den Karrieretagen Familienunternehmen an einer Umfrage zur Wahrnehmung von Familienunternehmen teil.¹

Gute Arbeitsatmosphäre als wichtiges Kriterium junger Bewerber

Die Schwerpunktbefragung des 21. und 22. Karrieretags Familienunternehmen sollte der Frage nachgehen, welche Bedeutung weiche Arbeitsplatzcharakteristika wie zum Beispiel Arbeitsklima und Work-Life-Balance gegenüber harten Charakteristika haben. Für 20,1 Prozent der Befragten stellt ein angenehmes Arbeitsklima beziehungsweise ein positives Umfeld einen wichtigen Anreiz dar, in einem Unternehmen langfristig zu bleiben. Als weitere Gründe werden Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten genannt (18,2 Prozent), ebenso eine passende Unternehmenskultur (17,1 Prozent) sowie eine positive Identifikation mit der ausgeübten Tätigkeit (15,4 Prozent). Eine ausgeglichene Work-Life-Balance stellt für elf Prozent der Befragten einen wichtigen Anreiz dar, den Arbeitgeber nicht zu wechseln. Insgesamt 8,2 Prozent sehen in der Vergütung, den Vergünstigungen und der Jobsicherheit diesen Anreiz. Die Beziehung zu den eigenen Vorgesetzten und Kollegen sowie die im Job übernommene Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten halten lediglich eine Minderheit der Befragten davon ab, ein Unternehmen zu verlassen (6,9 und 2,9 Prozent).

¹ Die Umfrage, an der bisher 3.800 Personen teilgenommen haben, wird seit zehn Jahren von der TU München im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen durchgeführt. Stand: November 2019.

Abbildung 1: Gründe für den Verbleib in einem Unternehmen²

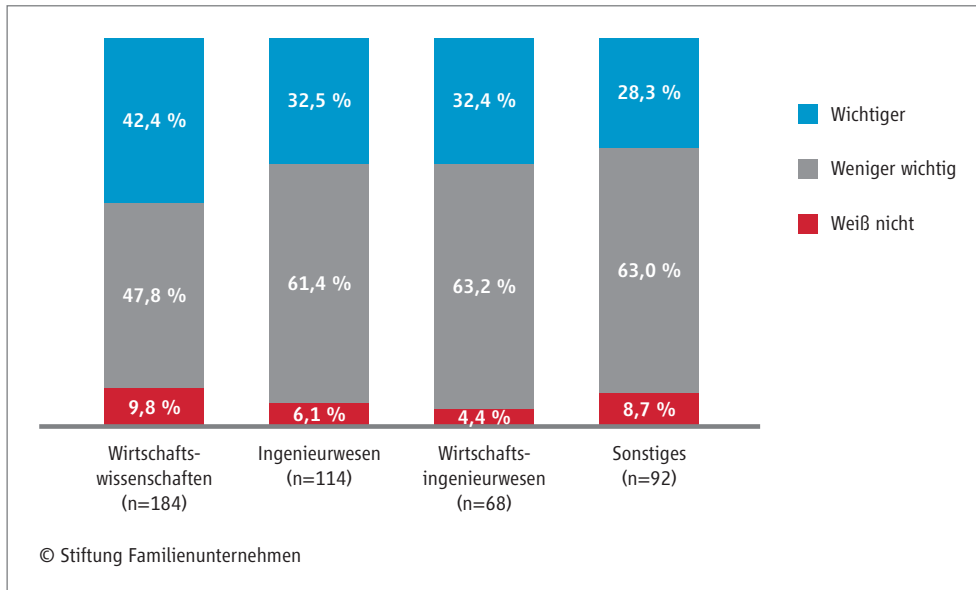


Um zu testen, ob eine gute Arbeitsatmosphäre auch wichtiger ist als höhere Gehälter, geringere Wochenarbeitszeiten, mehr Urlaubstage und die Möglichkeit eines Sabbaticals, wurden die Bewerber gebeten, diese Bausteine mit einer guten Arbeitsatmosphäre zu vergleichen und als „wichtiger“ oder „weniger wichtig“ einzustufen.

Analysiert man die Antworten zum Thema Gehalt nach Studienrichtung, zeigt sich bei den Ingenieurwissenschaftlern und Wirtschaftsingenieuren ein sehr ähnliches Bild. Nur knapp einem Drittel dieser beiden Gruppen ist ein hohes, fixes Gehalt wichtiger als eine gute Arbeitsatmosphäre. Im Gegensatz dazu empfinden circa 40 Prozent der Wirtschaftswissenschaftler diesen Faktor wichtiger im Vergleich zu einer guten Arbeitsatmosphäre. Dies könnte ein Hinweis dafür sein, dass bei den wirtschaftswissenschaftlichen Befragungsteilnehmern materielle Werte einen vergleichsweise hohen Stellenwert haben.

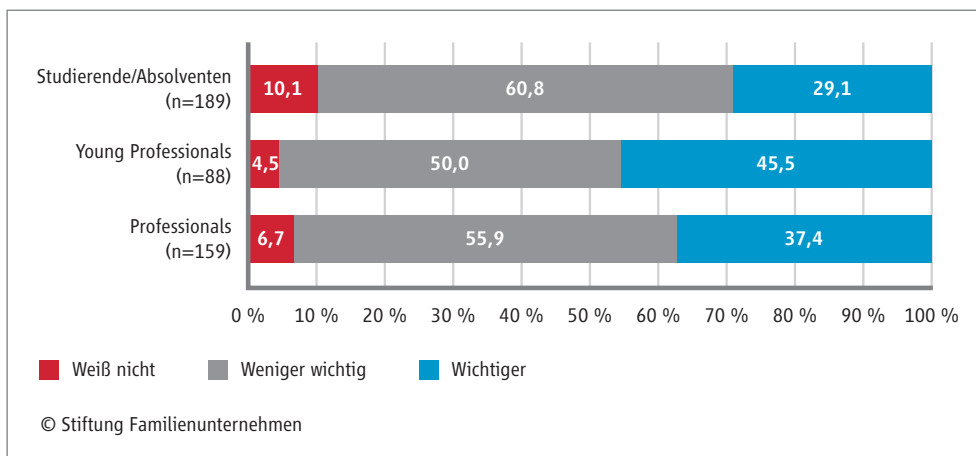
² Aufgrund von Rundungen summieren sich die Werte nicht auf 100 %.

Abbildung 2: Baustein „Hohes fixes Gehalt“ nach Studienrichtung



Die Ergebnisse aufgeschlüsselt nach Qualifikationsniveau zeigen, dass ein hohes fixes Gehalt im Laufe der Karriere zwar für viele Berufstätige wichtiger wird, letzten Endes aber dennoch für über die Hälfte der Teilnehmer eine gute Arbeitsatmosphäre nicht mit einem hohen Fixgehalt aufgewogen werden kann. Im Gegensatz dazu ist ein hohes Fixgehalt für Young Professionals wichtiger, da sich viele dieser Altersgruppe mit der Familienplanung befassen. Erhebungen des Statistischen Bundesamts (Statistisches Bundesamt, DIW Berlin & FAZ 2014) belegen die monatlichen Ausgaben für Kinder.

Abbildung 3: Baustein „Fixes Gehalt“ nach Qualifikationsniveau



Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass der variable Bestandteil eines Gehalts für über drei Viertel der Befragten weniger wichtig ist.

Abbildung 4: Baustein „Hohes variables Gehalt“

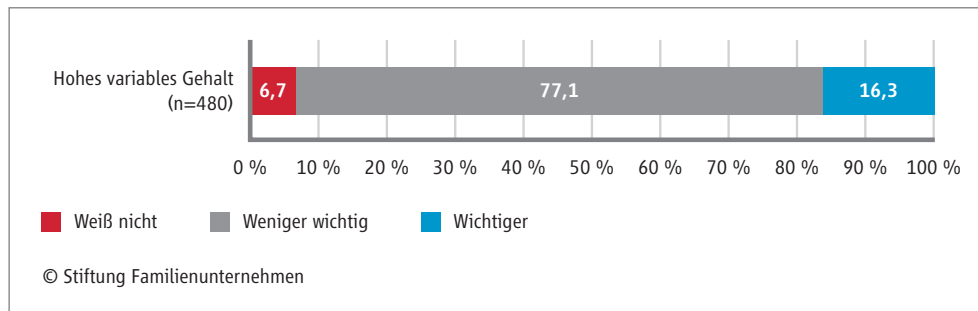
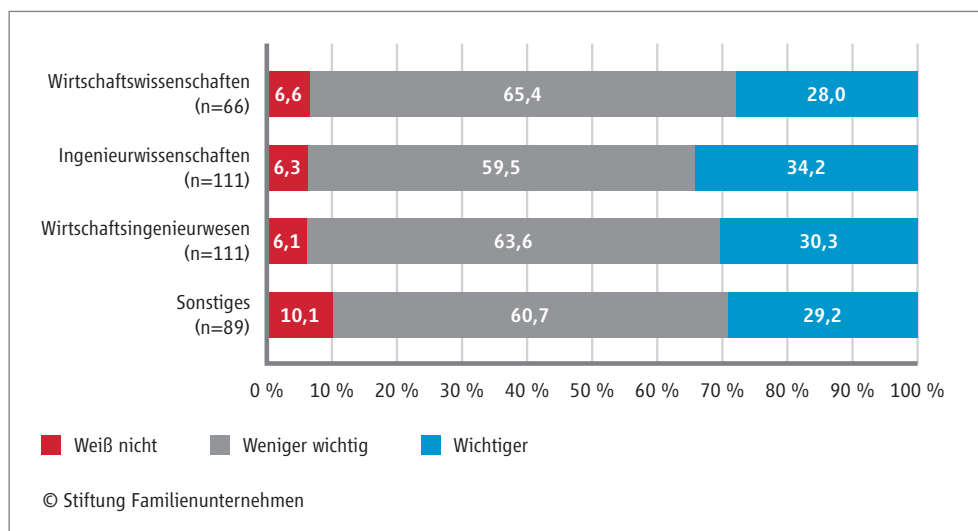


Abbildung 5: Baustein „Geringere Wochenarbeitszeit“ nach Studiengang



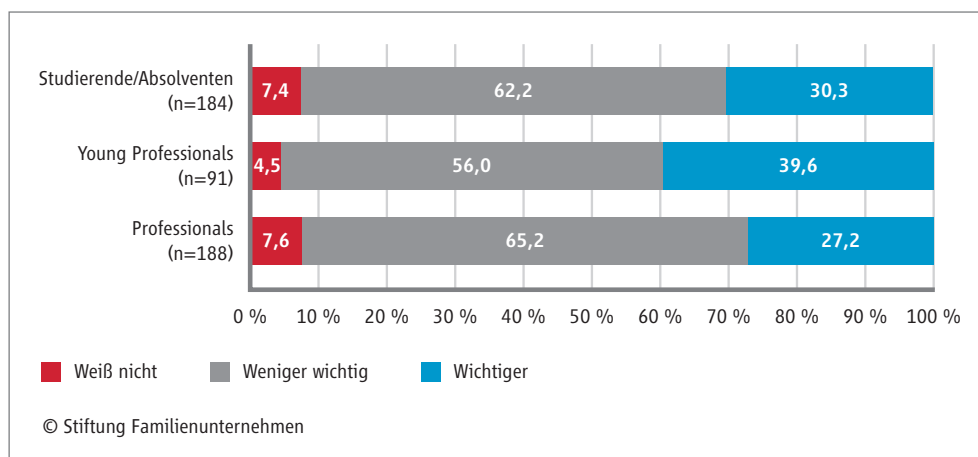
Die Umfrageergebnisse zum Thema „Geringere Wochenarbeitszeit“ — aufgedgliedert nach den verschiedenen Studiengängen — zeigen, dass eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit nur für rund ein Drittel der Befragten wichtiger als eine gute Arbeitsatmosphäre ist. Dieser Aspekt ist bei den Ingenieurwissenschaften in geringem Maß stärker gewichtet als bei den restlichen Studiengängen. Nach neueren Untersuchungen ist es bei Ingenieuren eher die Regel als die Ausnahme, Überstunden zu leisten. Demnach hat zwar der Großteil der Ingenieure offiziell eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 36 bis 40 Stunden pro Woche, diese wird aber von fast 65 Prozent der in der Studie erfassten Ingenieure überschritten (Ingenieur.de, 2017). Unter den Teilnehmern des Karrieretags Familienunternehmen finden sich viele Bewerber, die bereits berufstätig sind und ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Diese Erfahrung kann eine Begründung für die vergleichsweise starke Gewichtung des Faktors „Geringere Wochenarbeitszeit“ in dieser Studiengruppe sein.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Berufserfahrung ist für die Gruppe der Young Professionals eine geringere Wochenarbeitszeit ein wichtigerer Aspekt als für die Gruppe



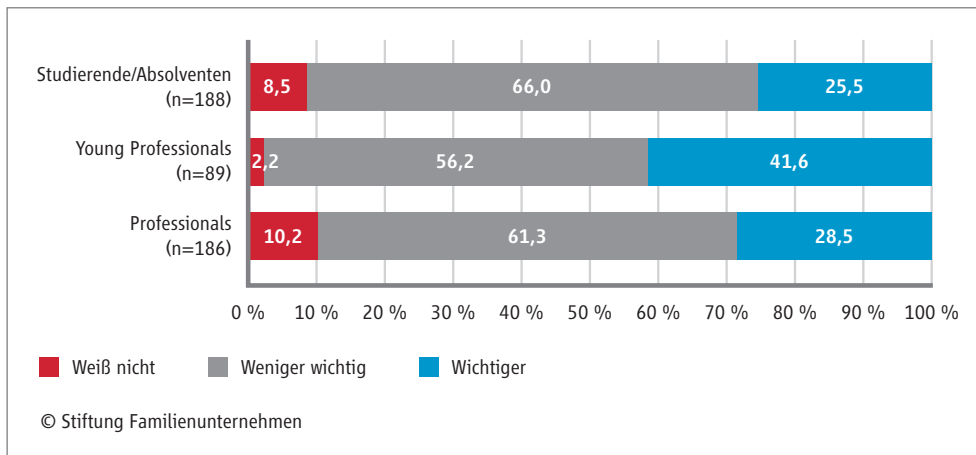
der Studierenden/Absolventen und Professionals. Im Durchschnitt liegt das Alter der Young Professionals bei 29 Jahren. Gerade in diesem Alter ist die Familienplanung beziehungsweise das Gründen einer eigenen Familie bei vielen Menschen ein bedeutendes Thema (Eltern, 2016). Eine geringere Arbeitszeit erlaubt es einem Arbeitnehmer, sich mehr dem Privat- und damit auch dem Familienleben zu widmen. Diese Tatsache mag ein möglicher Erklärungsansatz für dieses unterschiedliche Umfrageergebnis der verschiedenen Teilnehmergruppen sein.

Abbildung 6: Baustein „Geringere Wochenarbeitszeit“ nach Qualifikationsniveau



Bei der Umfrage wurde als Kriterium die Anzahl der Urlaubstage einbezogen. Hier zeigt sich ein ähnliches Bild bei den unterschiedlichen Teilnehmergruppen. So finden 42 Prozent der Young Professionals mehr Urlaubstage wichtiger als eine gute Arbeitsatmosphäre, wohingegen nur 29 Prozent der Professionals und 26 Prozent der Studierenden/Absolventen zustimmen. Allerdings ist ebenfalls aus den Daten ersichtlich, dass deutlich mehr als die Hälfte aller befragten Teilnehmer eine erhöhte Anzahl von Urlaubstagen als weniger wichtig erachtet.

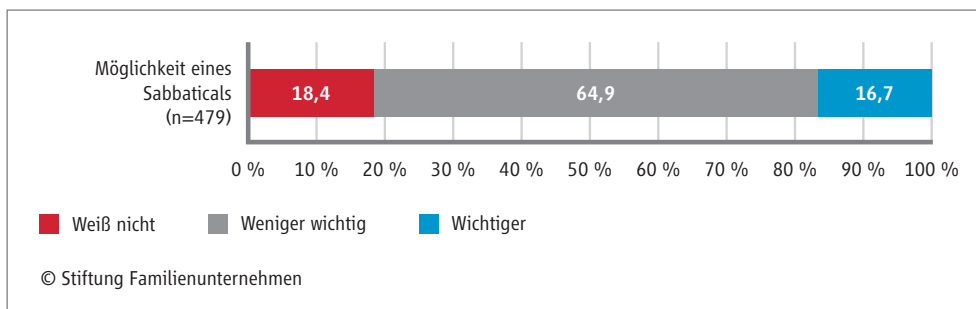
Abbildung 7: Baustein „Höhere Anzahl Urlaubstage“ nach Qualifikationsniveau



Als weiteres Kriterium wurde auch die Möglichkeit eines Sabbaticals in die Umfrage einbezogen. Darunter versteht man im Allgemeinen eine einmalige über einen längeren Zeitraum gewährte Freistellung.

Diese Option ist für knapp ein Fünftel der Befragungsteilnehmer noch schwer einschätzbar, beziehungsweise sie wissen noch nicht, wie sie diese Möglichkeit im Vergleich zu einer guten Arbeitsatmosphäre bewerten sollen. Rund 65 Prozent geben an, dass ein Sabbatical für sie eine geringere Bedeutung hat. Bisher ist eine Freistellung über einen längeren Zeitraum hinweg noch ein wenig verbreitetes Angebot seitens der Arbeitgeber, so eine aktuelle Studie (Xing, 2018). Dort gibt nur circa ein Fünftel der befragten, festangestellten Arbeitnehmer an, dass ihr Arbeitgeber sie bei einer längeren Freistellung unterstützen würde. Aus der Studie geht jedoch auch hervor, dass rund ein Drittel der Umfrageteilnehmer gar nicht weiß, ob eine solche längere Auszeit ermöglicht würde.

Abbildung 8: Baustein „Möglichkeit eines Sabbaticals“



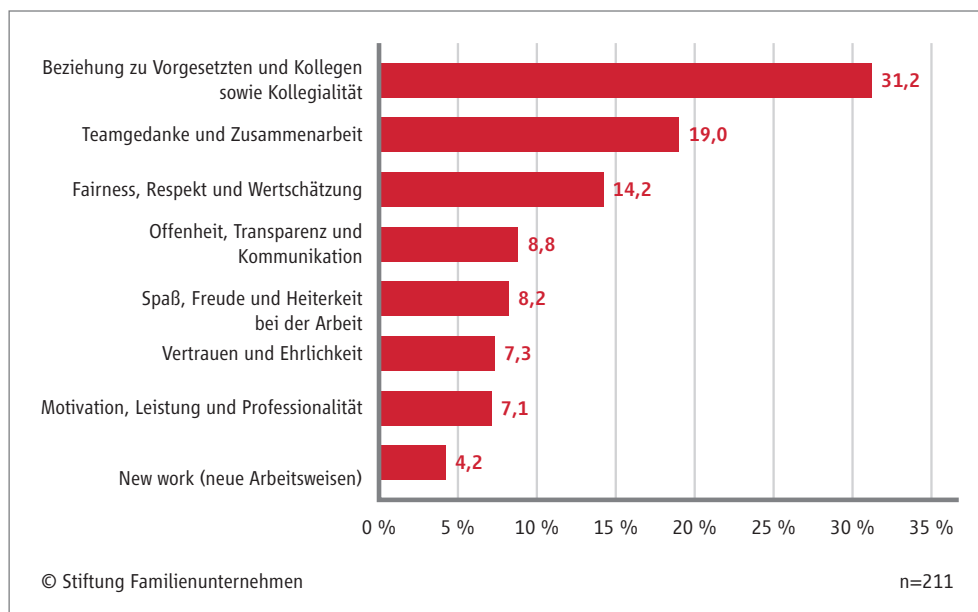
Eine freundliche Arbeitsatmosphäre ist für viele Arbeitnehmer eine Grundvoraussetzung, im Unternehmen zu bleiben. Darüber hinaus wirkt sich die Arbeitsatmosphäre positiv auf



Motivation, Leistung und Effizienz von Mitarbeitern aus (Porsche Consulting, 2018). So lohnt es sich langfristig, das Arbeitsklima im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern. Die Frage, welche Faktoren als erstes mit einer guten Arbeitsatmosphäre verbunden werden, gibt Hinweis auf die größten Einflussfaktoren und Stellhebel.

Der Großteil der Befragten verbindet ein freundliches Arbeitsklima spontan mit einer guten Beziehung zu den Vorgesetzten und Kollegen (31,2 Prozent). 19,0 Prozent der Befragten geben an, dass ein guter Zusammenhalt im Team die Arbeitsatmosphäre positiv beeinflusst. 14,2 Prozent der Befragten sehen Fairness, Respekt und Wertschätzung im gegenseitigen Umgang als positiv. Für 8,8 Prozent tragen Offenheit, Transparenz und Kommunikation zu einem freundlichen Klima am Arbeitsplatz bei. Spaß und Freude bei der Arbeit (8,2 Prozent) oder Grundwerte wie Vertrauen und Ehrlichkeit (7,3 Prozent) erachtet nur eine Minderheit der Befragten als ausschlaggebend für ein gutes Arbeitsklima. Lediglich 4,2 Prozent der Befragten verbinden eine gute Arbeitsatmosphäre spontan mit „New work“ beziehungsweise neuen und innovativen Arbeitsweisen.

Abbildung 9: Faktoren einer guten Arbeitsatmosphäre (n=211)



Die Ergebnisse zeigen: Eine gute Arbeitsatmosphäre lässt sich mit Geld nicht aufwiegen – weder mit einem höheren Fixgehalt noch mit einer höheren variablen Vergütung. Auch eine geringere Wochenarbeitszeit, mehr Urlaubstage oder die Möglichkeit eines Sabbaticals würden die meisten Befragten einem angenehmen Arbeitsklima nicht vorziehen. Eine positive Arbeitsatmosphäre verbinden die Befragten als erstes mit der Beziehung zu den eigenen Kollegen und mit einem guten Zusammenhalt im Team.



Impressum

Erstellt von:



Prof. Dr. Alwine Mohnen
Technische Universität München
Lehrstuhl für Unternehmensführung
Arcisstraße 21
80331 München