

Marco Nink

Engagement Index

Die neuesten Daten und Erkenntnisse aus 13 Jahren
Gallup-Studie

REDLINE | VERLAG

© des Titels »Engagement Index« (978-3-86881-528-3)
2014 by Redline Verlag, Münchner Verlagsgruppe GmbH, München
Nähere Informationen unter: <http://www.redline-verlag.de>

Einleitung:

Deutschlands renommierteste Studie zur Arbeitsplatzqualität

„Die Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital“, „Was wir sind, sind wir durch unsere Mitarbeiter“, „Unser Unternehmen ist eine Familie“ – auf Karriere-Websites, in Geschäftsberichten oder bei Vorträgen betonen Firmen gerne die Bedeutung der Mitarbeiter für ihren Geschäftserfolg. Doch wie sieht die Realität aus? Handelt es sich dabei nur um leere Worthülsen oder schaffen es Unternehmen tatsächlich, ihre Mitarbeiter emotional zu binden und zu Höchstleistungen zu motivieren?

Diese Frage untersuchen wir in Deutschland seit dem Jahr 2001 mit dem Gallup Engagement Index. Die Studie gibt Auskunft darüber, wie hoch der Grad der emotionalen Bindung von Mitarbeitern an ihren Arbeitgeber und damit ihr Engagement und die Motivation bei der Arbeit ist. Für die Untersuchung werden jedes Jahr abhängig Beschäftigte ab 18 Jahren nach einem mehrstufigen Zufallsprinzip ausgewählt und mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) befragt. Berücksichtigung finden dabei Frauen ebenso wie Männer, Vollzeitbeschäftigte genauso wie Teilzeitbeschäftigte, Arbeitnehmer aus allen Altersgruppen, Bildungsschichten, Berufsgruppen, Mitarbeiter aller Unternehmensgrößen und Branchen. Kurz gesagt: Die Ergebnisse des Gallup Engagement Index sind repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland.

Als wir den Gallup Engagement Index vor 13 Jahren zum ersten Mal in Deutschland durchführten, ging es uns vor allem um eine Bestandsaufnahme: Wie ist es um den „Faktor Mensch“ in deutschen Unternehmen bestellt? Wie beurteilen die Beschäftigten ihr Arbeitsumfeld? Schaffen es Führungskräfte hierzulande, die zentralen Erwartungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu erfüllen? Inzwischen hat sich der Gallup Engagement Index durch seine hohe Aktualität und Relevanz, Verlässlichkeit und Unabhängigkeit – Erhebung und Auswertung werden ausschließlich von Gallup selbst finanziert – als eine der renommiertesten, meistzitierten und umfangreichsten Studie zur emotionalen Mitarbeiterbindung in Deutschland etabliert. Die regelmäßige Durchführung der Untersuchung hat eine Datenbreite und -tiefe erzeugt, die belastbare Aussagen zu einer Vielzahl von arbeitsplatzbezogenen Aspekten ermöglicht.

So stand das Thema „flexibles Arbeiten“ schon auf unserer Forschungsagenda, lange bevor es unter dem Stichwort „Home Office“ in der breiten Öffentlichkeit diskutiert wurde. Bereits im Rahmen des ersten Gallup Engagement Index in

Deutschland fragten wir die Arbeitnehmer danach, ob sie teilweise zu Hause arbeiten. Damals gaben 16 Prozent der Beschäftigten an, dass sie Arbeit zuhause erledigen und durchschnittlich ein Fünftel ihrer Arbeitszeit auf das Home Office entfällt. Seitdem ist „My home is my office“ nicht zum Massenphänomen geworden. 2013 haben genauso viele Beschäftigte teilweise zu Hause gearbeitet wie 13 Jahre zuvor. Allerdings hat sich der Anteil der Wochenarbeitszeit der Home Office-Gruppe substantziell erhöht: von 22 Prozent im Jahr 2001 auf heute 30 Prozent.

Auch zum Recruiting haben wir interessante Erkenntnisse gewonnen, die vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wichtig sind. So filterten wir im Jahr 2005 aus allen Befragten diejenigen heraus, die über Personalverantwortung und die Befugnis verfügten, Mitarbeiter einzustellen. Damals erklärten 39 Prozent dieser Personen, dass ältere Arbeitnehmer für den Unternehmenserfolg sehr wichtig sind. Vor die Frage gestellt, wen sie von zwei Bewerbern bei gleicher fachlicher Qualifikation und identischen Eigenschaften eher einstellen würden, erklärten jedoch drei Viertel der Befragten (77 %), dass sie sich für den 35-jährigen und nicht für den 50-jährigen Bewerber entscheiden würden.

Bei der Zusammenstellung der Daten für dieses Buch bestand die große Herausforderung nun darin, aus dieser Vielzahl von Themen und Ergebnissen diejenigen auszuwählen, die für eine breite Öffentlichkeit von Interesse sind. Die Entscheidung fiel zugunsten von Aspekten, zu denen uns regelmäßig Anfragen erreichen oder die uns in unserer Beratungspraxis regelmäßig begegnen: das heißt, Themen von hoher aktueller Relevanz wie etwa – vor dem Hintergrund der Diversity-Debatte – die Frage nach den Unterschieden zwischen männlichem und weiblichem Führungsverhalten. Oder grundlegende Fragestellungen wie etwa der Einfluss von Arbeitsplatzqualität auf die Innovationskraft oder die Kundenorientierung eines Unternehmens.

Kern und Ausgangspunkt unserer Untersuchung bleibt jedoch die Frage nach der emotionalen Bindung der Arbeitnehmer an ihr Unternehmen. Und hier ergibt sich für Deutschland seit Jahren ein eher ernüchterndes Bild: Im Schnitt der letzten fünf Jahre (2008-2012) verfügten nur 13 Prozent der Arbeitnehmer über eine hohe emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber und waren somit bereit, sich freiwillig für dessen Ziele einzusetzen. Hingegen hatte jeder fünfte Beschäftigte die innere Kündigung bereits vollzogen.

MITARBEITER MIT HAND, HERZ UND VERSTAND NACH WIE VOR EINE MINDERHEIT

ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND IM ZEITVERLAUF



Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland
Copyright © 2014 Gallup, Inc. All rights reserved.

Anders ausgedrückt: Arbeit wird hierzulande öfter als Quelle von Frustration als von Erfüllung wahrgenommen. Ursache sind in der Regel Defizite in der Personalführung. Viele Arbeitnehmer steigen hoch motiviert in ein Unternehmen ein, werden dann aber zunehmend desillusioniert, verabschieden sich irgendwann gedanklich ganz aus dem Unternehmen und kündigen innerlich. Die Hauptrolle in diesem Prozess spielt fast immer der direkte Vorgesetzte, der das Arbeitsumfeld bewusst oder unbewusst am stärksten prägt. Seine Bedeutung lässt sich daran erkennen, dass 75 Prozent der Gründe, die für ungewollte Fluktuation genannt werden, direkt von der Führungskraft beeinflusst werden können. Das heißt: Aus motivierten Mitarbeitern werden Verweigerer, wenn sie in einem Arbeitsumfeld tätig sind, in dem ihre zentralen Bedürfnisse und Erwartungen bei der Arbeit über einen längeren Zeitraum ignoriert werden.

Die Folgen schlechter Führung und mangelnder Mitarbeiterbindung sind fatal: Mitarbeiter, die emotional nicht an ihr Unternehmen gebunden sind, zeigen weniger Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein. Sie fehlen häufiger und sind schneller bereit, den Arbeitgeber zu wechseln.

Allein aufgrund von Fehlzeiten durch mangelnde emotionale Bindung der Beschäftigten entstehen der deutschen Wirtschaft jährlich Kosten von rund 14,3 Milliarden Euro. Die Folgekosten hoher Fluktuation durch Know-how-Verlust, Bewerbungsverfahren und Einarbeitung der Neubesetzungen liegen in einem 1.000-Mitarbeiter-Betrieb bei etwa 1,4 Mio. Euro pro Jahr – nicht eingerechnet die negativen Auswirkungen auf Betriebsklima und Kundenbeziehungen. Gravierende Auswirkungen hat mangelnde Mitarbeiterbindung aber auch auf die Innovationskraft von Unternehmen. Mit unserem Engagement Index 2012 konnten wir belegen, dass emotional hoch gebundene Mitarbeiter im Schnitt 45 Prozent mehr Anregungen für Verbesserungen im Unternehmen einbringen, als ihre ungebundenen Kollegen.

Im Jahr 2013, so scheint es, hat eine Trendwende eingesetzt. Der Anteil der inneren Aussteiger ist erstmals seit Jahren rückläufig. Offensichtlich läuft am Arbeitsplatz heute Einiges besser – jedoch längst nicht alles. Denn die Gruppe derer, die in ihrer Arbeit aufgehen, im Job Leidenschaft an den Tag legen und dementsprechend Spitzenleistung erbringen, ist unverändert klein geblieben. Lediglich der Anteil der Beschäftigten, die Dienst nach Vorschrift machen, ist in den vergangenen Jahren größer geworden. Wie es scheint, werden Mitarbeiter heute von ihren Vorgesetzten zwar weniger demotiviert, aber noch lange nicht zu mehr Höchstleistung angespornt.

Dennoch deuten unsere aktuellen Daten darauf hin, dass sich die Qualität des Arbeitsumfeldes leicht verbessert hat. Arbeitnehmer haben heute stärker das Gefühl, dass sie ihre Talente besser in ihre Arbeit einbringen können und dass sie eher wissen, was von ihnen erwartet wird. Auch bekunden Beschäftigte, dass sie mehr Feedback bekommen und besser in Entscheidungen eingebunden sind. Die Mitarbeiter fühlen sich mehr „als Teil eines größeren Ganzen“. Sie bekommen die Unternehmensstrategie besser vermittelt und haben das Gefühl, einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten.

Hierfür gibt es aus unserer Sicht mehrere Erklärungen. Zum einen scheint sich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des demographischen Wandels in den Unternehmen die Erkenntnis durchgesetzt zu haben, dass die Unternehmenskultur ein entscheidendes Attraktivitätsmerkmal im „War of Talents“ ist. Hinzu kommt, dass der Einfluss von Social Media und Bewertungsplattformen immer stärker zunimmt: Die Qualität des Personalmanagements einzelner Unternehmen wird stärker sichtbar und beeinflusst Bewerber bei der Wahl ihres Arbeitgebers. Zum anderen ist das Thema „Führungskultur“ auch in der breiten Öffentlichkeit und den Medien präsenter denn je: Die Berichterstattung hierzu in den wichtigsten Tages- und Wochenzeitungen, Magazinen und

der Fach- und Wirtschaftspresse¹ hat zwischen 2011 und 2013 um 41 Prozent zugenommen.

Dies führt dazu, dass die Führungskräfte heute eher bereit sind, ihr Verhalten zu reflektieren und zu verändern. Die Unternehmen bemühen sich stärker, ihren Mitarbeitern zuzuhören und Veränderungen herbeizuführen. Eine Studie von Bain & Company belegt, dass die Mitarbeiterbefragung die von deutschen Managern im Jahr 2012 am häufigsten eingesetzte Managementmethode war, um – aufgrund des Gehörten – Maßnahmen für Veränderungen auf den Weg zu bringen. Und nicht zuletzt hat sich auch das Selbstverständnis der Personalabteilungen gewandelt. Sie begreifen sich nicht mehr als reine Verwalter sondern als Gestalter, die als Partner der Führungskräfte die Arbeitsplatzqualität verbessern und sich um den Faktor Mensch mit all seinen Belangen und Bedürfnissen am Arbeitsplatz kümmern.

Trotz dieser unbestritten positiven Tendenzen besteht unverändert Handlungsbedarf. Denn in deutschen Unternehmen sind nach wie vor acht von zehn Arbeitnehmern nicht mit Hand, Herz und Verstand bei der Arbeit. Was können, was sollten Führungskräfte und Unternehmen tun, um die emotionale Bindung ihrer Mitarbeiter zu erhöhen? Seit vielen Jahrzehnten berät Gallup weltweit Unternehmen im Bereich von Unternehmenskultur und Führung. Einige der wichtigsten Grundregeln für gute Führung wollen wir Ihnen im Schlusskapitel mit auf den Weg geben. Denn eines hat unsere jahrelange Beratungspraxis gezeigt: Wenn Unternehmen dem Führungsverhalten mehr Aufmerksamkeit beimessen, können sie die emotionale Mitarbeiterbindung erhöhen und so eine Kultur schaffen, die als Nährboden von Leistung die Wettbewerbsfähigkeit wesentlich steigert.

Ich wünsche Ihnen viele interessante und überraschende Einblicke.

Marco Nink

Gallup Deutschland

1 Es wurde folgendes Medienset untersucht: *Der Spiegel, Der Tagesspiegel, Die Welt, Die Zeit, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, Frankfurter Allgemeine Zeitung, Financial Times Deutschland, Focus, Handelsblatt, Harvard Business Manager, manager magazin, Personal – Magazin für Human Resources, personalmagazin, PERSONALquarterly, Personalwirtschaft, Stern, Stuttgarter Zeitung, Süddeutsche Zeitung, taz, Welt am Sonntag, WirtschaftsWoche, Zeitschrift für Personalforschung*

Kapitel 1:

Deutschland, eine Insel der Glückseligen?

Ende 2013 meldete die Bundesagentur für Arbeit einen neuen Beschäftigungsrekord: Die Gesamtzahl der Erwerbstätigen lag bei 42,1 Millionen, die der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse bei 29,8 Millionen. Im Jahreschnitt 2013 waren nur 2,95 Millionen Menschen ohne Arbeit. Deutschland befinde sich auf einer Insel der Glückseligen, so der Medientenor.

Auch die Daten unseres Engagement Index zeigen: Die Beschäftigten hierzulande sind mit sich und ihrem Leben durchaus zufrieden. Der Wert auf einer Skala von „0“ bis „10“ zur Einschätzung der eigenen Lebenssituation liegt derzeit bei 6,9 Punkten (gegenüber durchschnittlich 5,8 Punkten ermittelt in 142 Ländern weltweit) und erweist sich seit Beginn der Messung im Jahr 2008 auf hohem Niveau als stabil. Insgesamt vergeben aktuell sieben von zehn Beschäftigten (68 %) eine Punktzahl zwischen „7“ und „10“. Jeder achte Beschäftigte (13 %) ist mit „9“ oder „10“ Punkten sogar sehr oder vollkommen zufrieden. Einen Wert von „4“ oder darunter, also tendenziell unzufrieden, geben hingegen nur sieben Prozent der Arbeitnehmer an.

Im Rahmen des Engagement Index erfassen wir nicht nur die subjektive Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer, sondern stellen auch Fragen zu den Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Einschätzung der wirtschaftlichen Stimmung, der zukünftigen Entwicklung oder die Beurteilung der Arbeitsmarktsituation. Die Daten sind ein guter Indikator für die Konjunktur, da die Beschäftigten die Situation in ihren Unternehmen sehr gut einschätzen können.

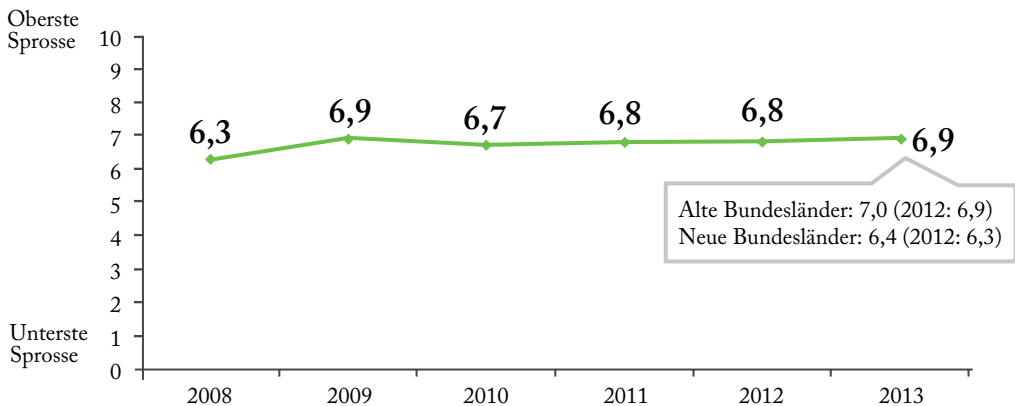
- Während die allgemeine wirtschaftliche Situation in Deutschland im Jahr 2008 – die Finanz- und Wirtschaftskrise war allgegenwärtig – nur von jedem siebten Beschäftigten als „hervorragend“ oder „gut“ bezeichnet wurde (14 %), vergrößerte sich dieser Personenkreis bis ins Jahr 2011 kontinuierlich auf jeden zweiten Beschäftigten, was bis heute Bestand hat (49 %).
- Im Jahr 2008 befürchteten 79 Prozent der Arbeitnehmer eine negative wirtschaftliche Entwicklung, so viele wie nie zuvor im Engagement Index Deutschland. Heute geht die Mehrheit der Beschäftigten von einer positiven (46 %) oder unveränderten Entwicklung aus (12 %).
- Während im Jahr 2007 noch 32 Prozent der Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz im Vergleich zum Vorjahr als sicherer bezeichneten, waren es im Jahr 2008 nur noch 24 Prozent. Heute sind es 45 Prozent.

- Lediglich 34 Prozent der Arbeitnehmer stimmten im Jahr 2008 der Aussage „Ich habe Vertrauen in die finanzielle Zukunft meines Unternehmens“ ohne Wenn und Aber zu, im Jahr 2007 waren es noch 40 Prozent. Heute sind es 48 Prozent.

Diese Daten deuten darauf hin, dass die Arbeitnehmer die wirtschaftliche Stimmung im Land sehr differenziert wahrnehmen und ein gutes Gefühl für die Rahmenbedingungen haben.

ARBEITNEHMER IN DEUTSCHLAND: ZUFRIEDEN IM HIER UND JETZT

Auf einer Skala von „0“ bis „10“ liegt die Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer/innen in Deutschland im Schnitt bei 6,9.



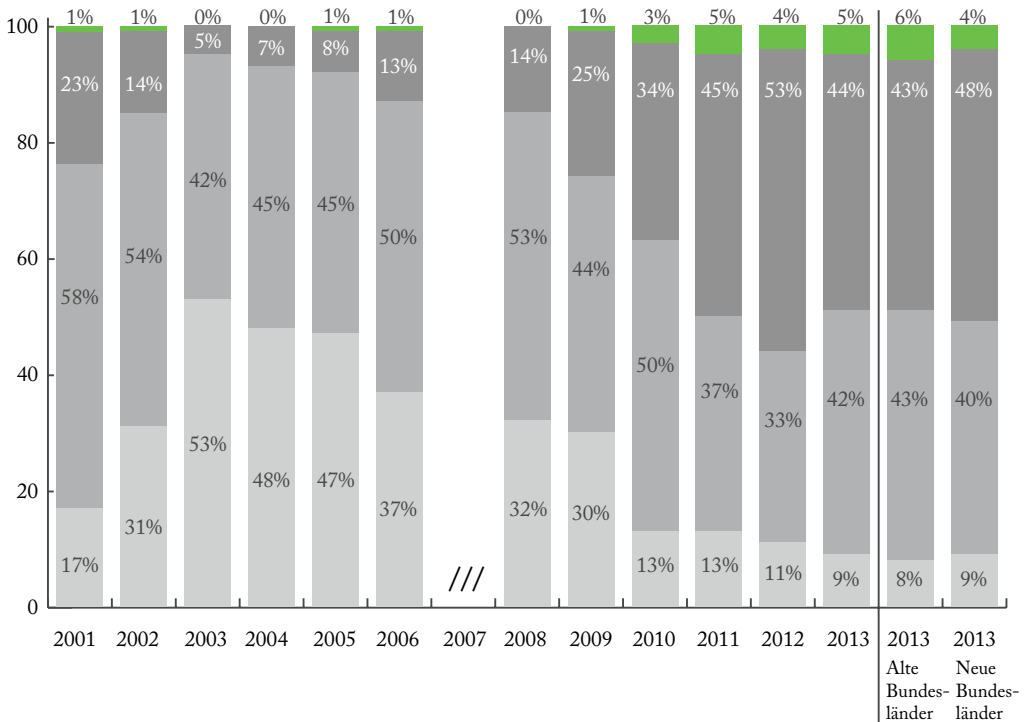
Fragestellung: „Stellen Sie sich bitte eine Leiter vor, deren Sprossen von null (unterste Sprosse) bis zehn (oberste Sprosse) nummeriert sind. Die oberste Sprosse der Leiter repräsentiert das bestmögliche und die unterste Sprosse das schlechtmöglichste Leben für Sie. Auf welcher Sprosse der Leiter befinden Sie sich derzeit Ihrem persönlichen Gefühl nach?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland
Copyright © 2014 Gallup, Inc. All rights reserved.

Oft werden wir mit der These konfrontiert, dass das wirtschaftliche Umfeld größere Auswirkungen auf die Motivation von Mitarbeitern habe. Wäre dies der Fall, so hätten wir in der Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008 bis 2010 feststellen müssen, dass sich Arbeitnehmer stärker am Arbeitsplatz einbringen und motivierter bei der Arbeit sind. Dies war allerdings – trotz eingetrübter

Wirtschaft und Angst vor Arbeitslosigkeit – nicht der Fall. Vielmehr bestimmt das lokale Arbeitsumfeld, wie es um die emotionale Mitarbeiterbindung bestellt ist.

WIRTSCHAFTSLAGE: KRISE ÜBERWUNDEN



■ Hervorragend
 ■ Gut
 ■ Nur mittelmäßig
 ■ Schlecht
 /// in 2007 nicht erhoben

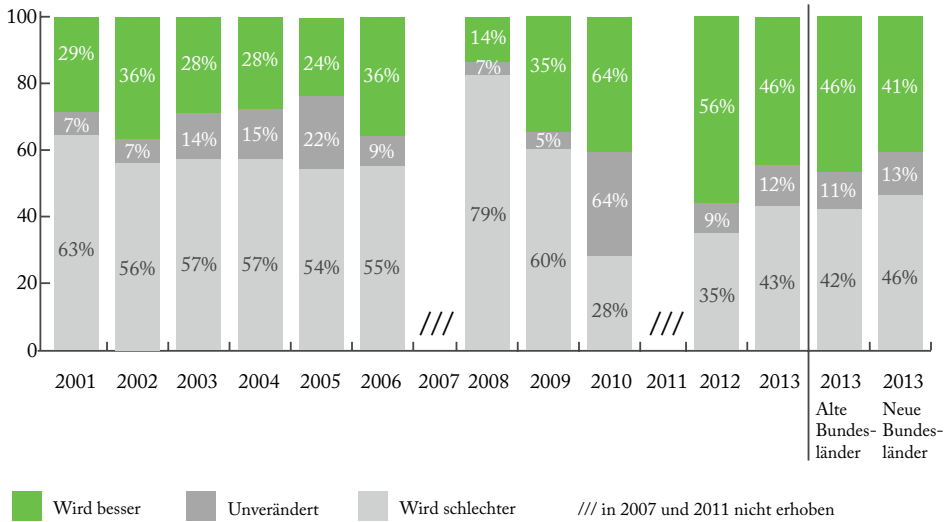
Fragestellung: „Wie würden Sie heute die Wirtschaftslage in diesem Land einschätzen?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Hinweis: Aufgrund gerundeter Prozente 100% ± 1%

Copyright © 2014 Gallup, Inc. All rights reserved.

ZUKUNFTSERWARTUNG: SKEPTIKER AUF DEM VORMARSCH



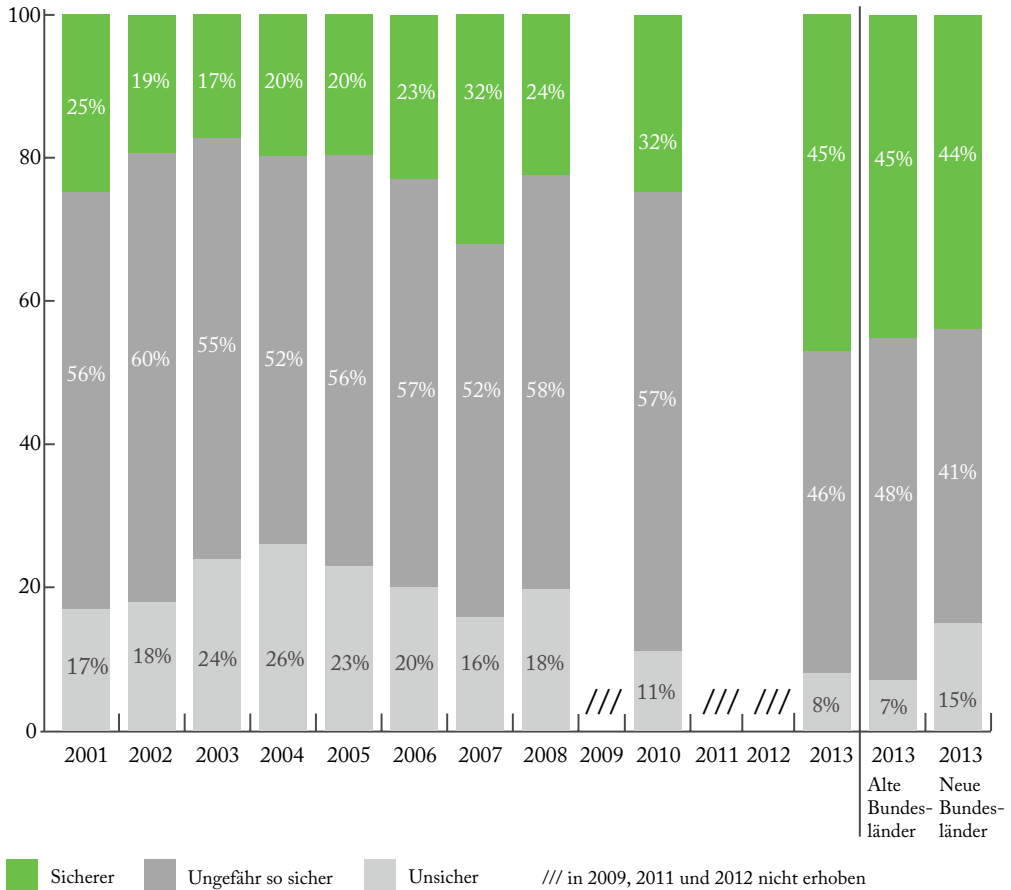
Fragestellung: „Denken Sie, dass die Wirtschaftslage im Land zur Zeit im Großen und Ganzen besser oder schlechter wird?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Hinweis: Aufgrund gerundeter Prozente 100% ± 1%

Copyright © 2014 Gallup, Inc. All rights reserved.

ARBEITSPLATZSICHERHEIT: KAUM ZITTERN UM DEN JOB



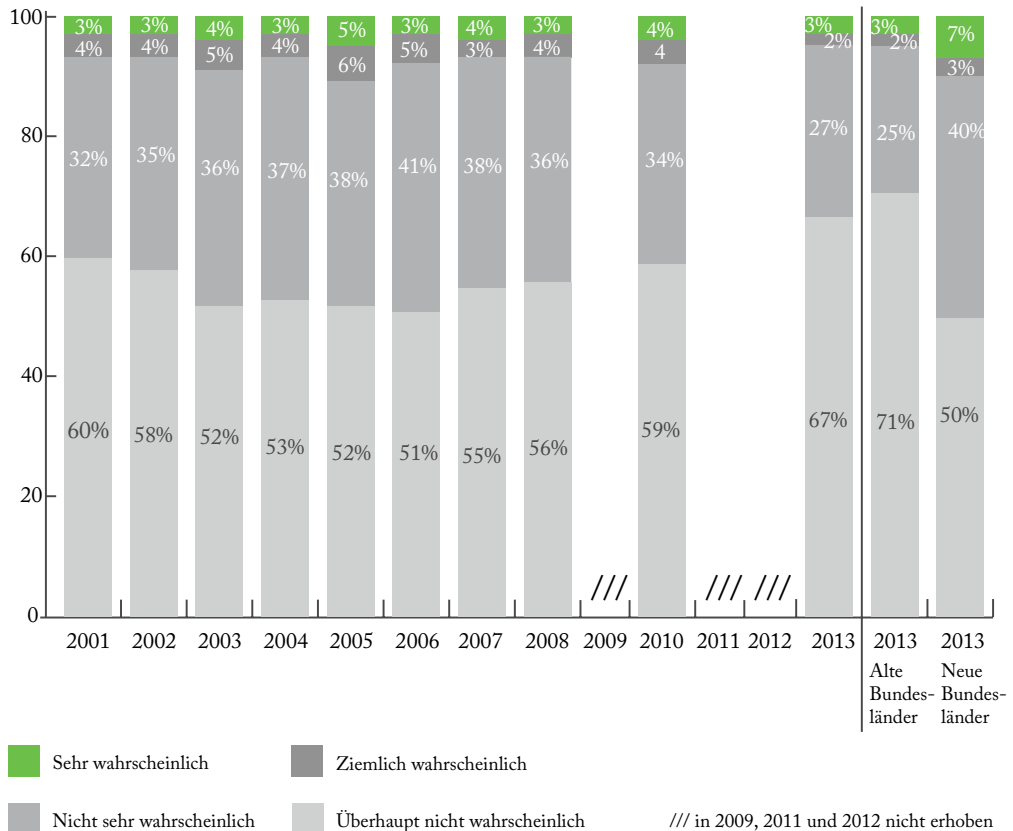
Fragestellung: „Wenn Sie über Ihren Arbeitsplatz nachdenken, würden Sie sagen, dass er sicherer, unsicherer oder ungefähr so sicher ist wie vor einem Jahr?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Hinweis: Aufgrund gerundeter Prozente 100% ± 1%

Copyright © 2014 Gallup, Inc. All rights reserved.

ARBEITSPLATZSICHERHEIT: HOHE ZUVERSICHT



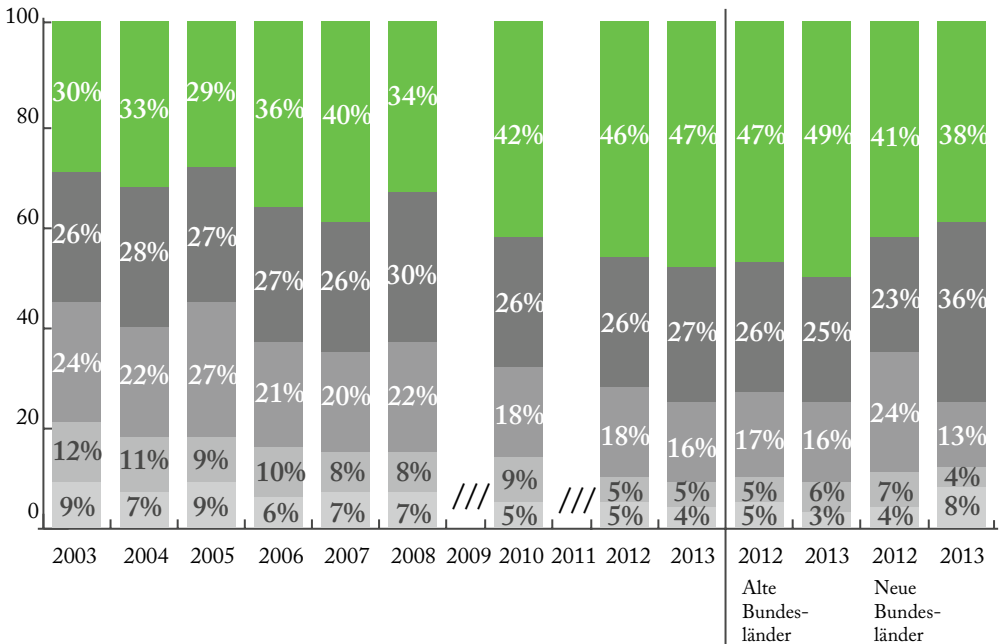
Fragestellung: „Im Hinblick auf die nächsten 12 Monate, wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie Ihre Arbeitsstelle verlieren oder entlassen werden? Ist es sehr wahrscheinlich, ziemlich wahrscheinlich, nicht sehr wahrscheinlich oder überhaupt nicht wahrscheinlich?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Hinweis: Aufgrund gerundeter Prozente 100% ± 1%

Copyright © 2014 Gallup, Inc. All rights reserved.

ARBEITGEBER: STABILES VERTRAUEN



/// in 2009 und 2011 nicht erhoben

5 „stimme vollständig zu“
 4
 3
 2
 1 „stimme überhaupt nicht zu“

Aussage: „Ich habe Vertrauen in die finanzielle Zukunft meines Unternehmens.“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Hinweis: Aufgrund gerundeter Prozente 100% ± 1%

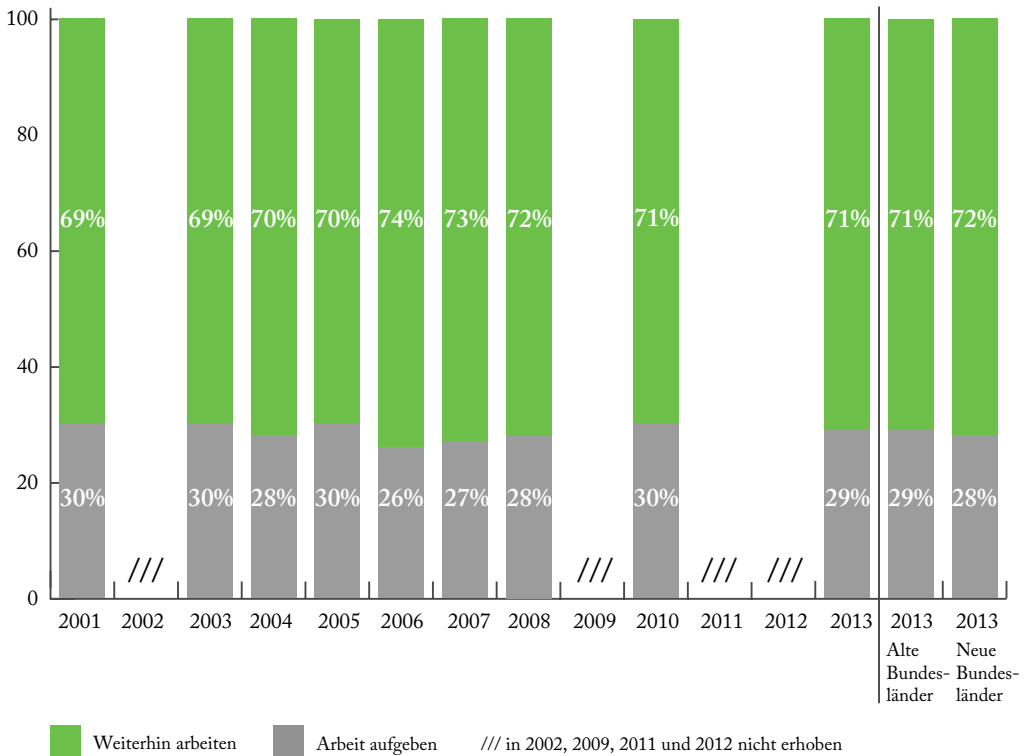
Copyright © 2014 Gallup, Inc. All rights reserved.

Hoher Stellenwert von Arbeit

Arbeit hat seit Jahren einen unverändert hohen Stellenwert in der Gesellschaft. Sieben von zehn Arbeitnehmern würden auch weiterhin arbeiten, selbst wenn sie über genügend Mittel verfügten, um ein finanziell sorgenfreies Leben zu führen. Das gilt im Übrigen auch für zwei Drittel der Mitarbeiter, die kurz vor dem Ruhestand stehen.

Auch die weltweit durchgeführte Studien von Gallup belegen den hohen Stellenwert von Arbeit. Menschen aller Kulturkreise sehnen sich nach „einem guten Job“ – einer geregelten Tätigkeit mit festem Einkommen. Die Mehrzahl der deutschen Beschäftigten scheint einen guten Job gefunden zu haben: Mehr als die Hälfte der Befragten (53 %) stimmt laut unserer jüngsten Umfrage der Aussage vollständig oder größtenteils zu, dass sie für die Arbeit, die sie leisten, angemessen bezahlt werden. Auch eine leistungsabhängige Vergütung – die bereits bei 34 Prozent der Beschäftigten einen Teil des Gehalts ausmacht – wird positiv gesehen. 94 Prozent sind der Meinung, dass diese einen gleichen oder sogar höheren Anteil an der Gesamtvergütung ausmachen sollte. Die wöchentliche Arbeitszeit liegt nach Selbstauskunft der Vollzeitbeschäftigten aktuell bei einem Schnitt von 44 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten im Schnitt bei 28 Stunden. Teilzeitbeschäftigung ist für die Mehrheit im Übrigen eine bewusste Entscheidung: Nur jeder dritte Teilzeitbeschäftigte würde gern in Vollzeit arbeiten.

STELLENWERT VON ARBEIT: NICHT NUR DES GELDES WEGEN



Fragestellung: „Angenommen, Sie würden so viel Geld erben, dass Sie nicht mehr arbeiten bräuchten, würden Sie Ihrer Arbeit dann weiterhin nachgehen oder würden Sie Ihrer Arbeit nicht weiter nachgehen?“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Hinweis: Aufgrund gerundeter Prozente 100% ± 1%

Copyright © 2014 Gallup, Inc. All rights reserved.

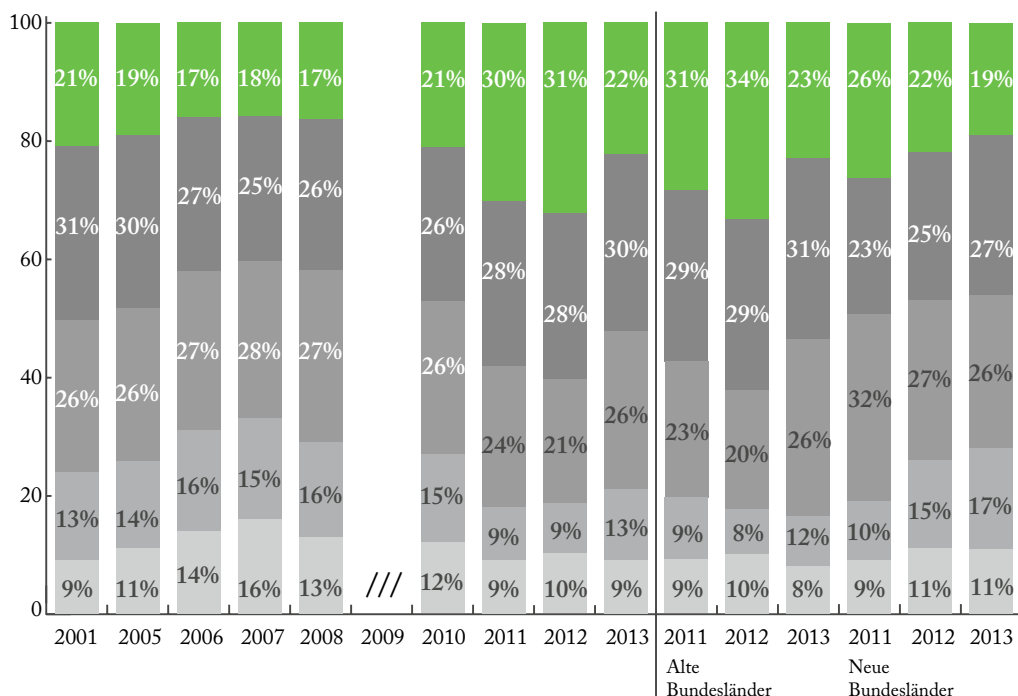
Arbeitnehmer zufrieden mit dem Job

Und Leistung gegenüber scheint die Mehrheit der deutschen Arbeitnehmer positiv eingestellt zu sein: Neun von zehn Arbeitnehmern (85 %) sind der Meinung, dass Menschen in diesem Land weiterkommen können, wenn sie nur hart genug arbeiten. Die generelle Zufriedenheit mit dem Job ist ebenfalls hoch. Neun von zehn Arbeitnehmern (91 %) sind zufrieden mit der Arbeit, die sie

ausführen. Die große Mehrheit der Arbeitnehmer (77 %) ist der Ansicht, dass es sich bei der beruflichen Tätigkeit, der sie nachgehen, um die für sie ideale Tätigkeit handelt.

Alles in allem, kein Grund sich Sorgen um die deutschen Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber zu machen – sollte man meinen ...

VERGÜTUNG: ANGEMESSEN ENTLOHNT



/// in 2009 nicht erhoben

■ 5 „stimme vollständig zu“
 ■ 4
 ■ 3
 ■ 2
 ■ 1 „stimme überhaupt nicht zu“

Aussage: „Von meinem Standpunkt aus gesehen werde ich für die Arbeit, die ich leiste, angemessen bezahlt.“

Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Hinweis: Aufgrund gerundeter Prozente 100% ± 1%

Copyright © 2014 Gallup, Inc. All rights reserved.