

**Hochschule für öffentliche
Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg**

University of Applied Sciences

**Mitarbeiterbindung der Generationen Y und Z an die
Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg.
Wie können die jüngeren Generationen langfristig
an die DRV gebunden werden?**

Anlagen der Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades einer
Bachelor of Laws (LL.B.)
im Studiengang gehobener Verwaltungsdienst
Rentenversicherung

vorgelegt von

Lisa Lochscheider

Studienjahr 2021/2022

Erstgutachter: Herr Prof. Dr. rer. soc. Helmut Hopp
Zweitgutachterin: Frau Dr. Alexandra Stadler

Anlage 1: Fragebogen

MUSTER

evasys	Mitarbeiterbindung der Generationen Y und Z an die Deutsche Rentenversicherung	
Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Lisa Lochscheider		
Fakultät I Rentenversicherung Umfrage im Rahmen der Bachelorarbeit		

Bitte so markieren: Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.
Korrektur: Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

1. Einleitung

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
im Rahmen meiner Bachelorarbeit als Studierende an der HVF Ludwigsburg beschäftige ich mich mit dem Thema "Mitarbeiterbindung der Generationen Y und Z an die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg". In diesem Zusammenhang möchte ich die Erwartungshaltung gegenüber dem Arbeitgeber und das Meinungsbild der Studierenden des Studiengangs Rentenversicherung untersuchen.

Die Befragung wird etwa 4 - 6 Minuten Zeit in Anspruch nehmen.
Bitte füllen Sie den Fragebogen vollständig aus.
Die Umfrage ist selbstverständlich anonym und es können keine Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

2. Angaben zur Person

2.1 Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

männlich weiblich divers

2.2 Wie alt sind Sie?

16 - 26 Jahre 27 - 41 Jahre 42 Jahre und älter

2.3 Welchem VIA-Studiengang waren/sind Sie zugehörig?

VIA 2019 VIA 2020

3. Zukünftiger Arbeitgeber

Welche Merkmale und Kriterien eines Arbeitgebers sind Ihnen wichtig? (Unabhängig vom öffentlichen Dienst oder der freien Wirtschaft)
Bitte kreuzen Sie entsprechend zutreffendes an (trifft nicht zu - trifft eher nicht zu - trifft eher zu - trifft zu)

3.1 Leistungsorientierte Bezahlung	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.2 Moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.3 Aufstiegsmöglichkeiten	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.4 Weiterbildungsmöglichkeiten	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.5 Flexible Arbeitszeitgestaltung (bspw. Gleitzeit, Homeoffice)	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.6 Betriebsklima	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.7 Führungskraft	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.8 Statussymbole (bspw. Dienstwagen, Diensthandy)	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.9 Sinnstiftende/erfüllende Tätigkeit	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.10 Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.11 Herausfordernde Tätigkeit	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.12 Interessante Tätigkeiten und Aufgaben	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.13 Regelmäßiges Feedback von Führungskräften	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.14 Arbeitsplatzsicherheit	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.15 Umweltbewusstes und nachhaltiges Unternehmen	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu
3.16 Gesellschaftliches Ansehen des Arbeitgebers	trifft nicht zu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	trifft zu

MUSTER

MUSTER

3. Zukünftiger Arbeitgeber [Fortsetzung]

- 3.17 Feste/r Ansprechpartner*in bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz trifft nicht zu trifft zu
- 3.18 Selbständiges Arbeiten trifft nicht zu trifft zu
- 3.19 Work-Life-Balance trifft nicht zu trifft zu
- 3.20 Betriebliches Gesundheitsmanagement trifft nicht zu trifft zu
- 3.21 Zeitgemäßes Arbeiten (Digitalisierung) trifft nicht zu trifft zu

3.22 Welche Merkmale und Kriterien muss ein Arbeitgeber erfüllen, damit Sie langfristig für diesen tätig sind? Bitte erstellen Sie hierfür eine Rangordnung der Kriterien, beginnend mit dem wichtigsten Kriterium an erster Stelle und dann absteigend (10 = sehr wichtig, 1 = unwichtig).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Leistungsorientierte Bezahlung	<input type="checkbox"/>									
Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>									
Flexible Arbeitszeitgestaltung (bspw. Gleitzeit, Homeoffice)	<input type="checkbox"/>									
Betriebsklima	<input type="checkbox"/>									
Führungskraft	<input type="checkbox"/>									
Statussymbole (bspw. Dienstwagen, Diensthandy)	<input type="checkbox"/>									
Sinnstiftende/erfüllende Tätigkeit	<input type="checkbox"/>									
Arbeitsplatzsicherheit	<input type="checkbox"/>									
Umweltbewusstes und nachhaltiges Unternehmen	<input type="checkbox"/>									
Gesellschaftliches Ansehen des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>									

3.23 Könnten Sie sich eine lebenslange Bindung an einen Arbeitgeber vorstellen, sofern dieser alle oder einen Großteil Ihrer Anforderungen erfüllt?

- Ja, mir ist Loyalität gegenüber meinem Arbeitgeber wichtig. Nein, einen Arbeitgeberwechsel ziehe ich trotz erfüllter Anforderungen in Erwägung.

3.24 Sofern Sie die vorherige Frage mit "Nein, einen Arbeitgeberwechsel ziehe ich trotz erfüllter Anforderungen in Erwägung" beantwortet haben: Aus welchen Gründen ziehen Sie einen Arbeitgeberwechsel in Betracht?

3.25 Welches Modell spricht Sie an?

- Work-Life-Blending: Verschmelzung von Arbeit und Privatleben. Arbeit wird mit nach Hause genommen, dafür dürfen Privatangelegenheiten während der Arbeitszeit geregelt werden.
- Work-Life-Separating: geregelte Arbeitszeiten mit klarer Trennung von Arbeit und Privatleben.

MUSTER

evasys

Mitarbeiterbindung der Generationen Y und Z an die Deutsche Rentenversicherung

 evasys

4. Die Deutsche Rentenversicherung als Arbeitgeber

Welche Merkmale und Kriterien erfüllt Ihrer Meinung nach die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg als Arbeitgeber?

Bitte kreuzen Sie entsprechend zutreffendes an (nicht erfüllt - eher nicht erfüllt - eher erfüllt - erfüllt).

4.1 Leistungsorientierte Besoldung	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.2 Moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.3 Aufstiegsmöglichkeiten	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.4 Weiterbildungsmöglichkeiten	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.5 Flexible Arbeitszeitgestaltung (bspw. Gleitzeit, Homeoffice)	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.6 Betriebsklima	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.7 Gute Führungskräfte	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.8 Statussymbole (Dienstwagen, Diensthandy)	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.9 Sinnstiftende/erfüllende Tätigkeit	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.10 Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.11 Herausfordernde Tätigkeit	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.12 Interessante Tätigkeit und Aufgaben	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.13 Regelmäßiges Feedback von der Führungskraft	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.14 Arbeitsplatzsicherheit	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.15 Umweltbewusster und nachhaltiger Dienstherr	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.16 Gesellschaftliches Ansehen des Dienstherrn	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.17 Feste/r Ansprechpartner*in bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.18 Selbständiges Arbeiten	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.19 Work-Life-Balance	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.20 Betriebliches Gesundheitsmanagement	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt
4.21 Zeitgemäßes Arbeiten (Digitalisierung)	nicht erfüllt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	erfüllt

5. Sonstige Anregungen

5.1 Haben Sie weitere Anmerkungen, welche Sie zum Thema Mitarbeiterbindung einbringen möchten?

6. Vielen Dank!

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Anlage 2: Auswertung der Umfrage

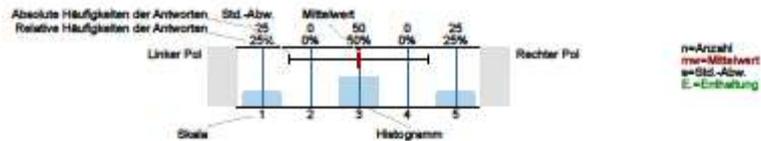
Lisa Lochscheider
Mitarbeiterbindung der Generationen Y und Z an die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg ()
Erfasste Fragebögen = 70



Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

Legende

Fragestext



1. Einleitung

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer, im Rahmen meiner Bachelorarbeit als Studierende an der HVF Ludwigsburg beschäftige ich mich mit dem Thema "Mitarbeiterbindung der Generationen Y und Z an die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg". In diesem Zusammenhang möchte ich die Erwartungshaltung gegenüber dem Arbeitgeber und das Meinungsbild der Studierenden des Studiengangs Rentenversicherung untersuchen.

Die Befragung wird etwa 4 - 6 Minuten Zeit in Anspruch nehmen.

Bitte füllen Sie den Fragebogen vollständig aus.

Die Umfrage ist selbstverständlich anonym und es können keine Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden.

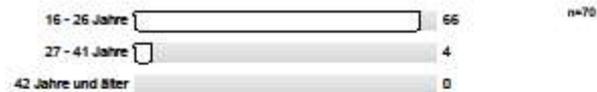
Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

2. Angaben zur Person

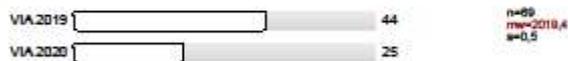
2.1) Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?



2.2) Wie alt sind Sie?



2.3) Welchem VIA-Studiengang waren/sind Sie zugehörig?

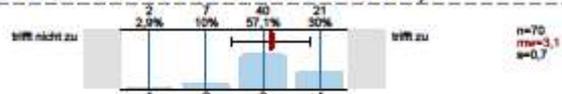


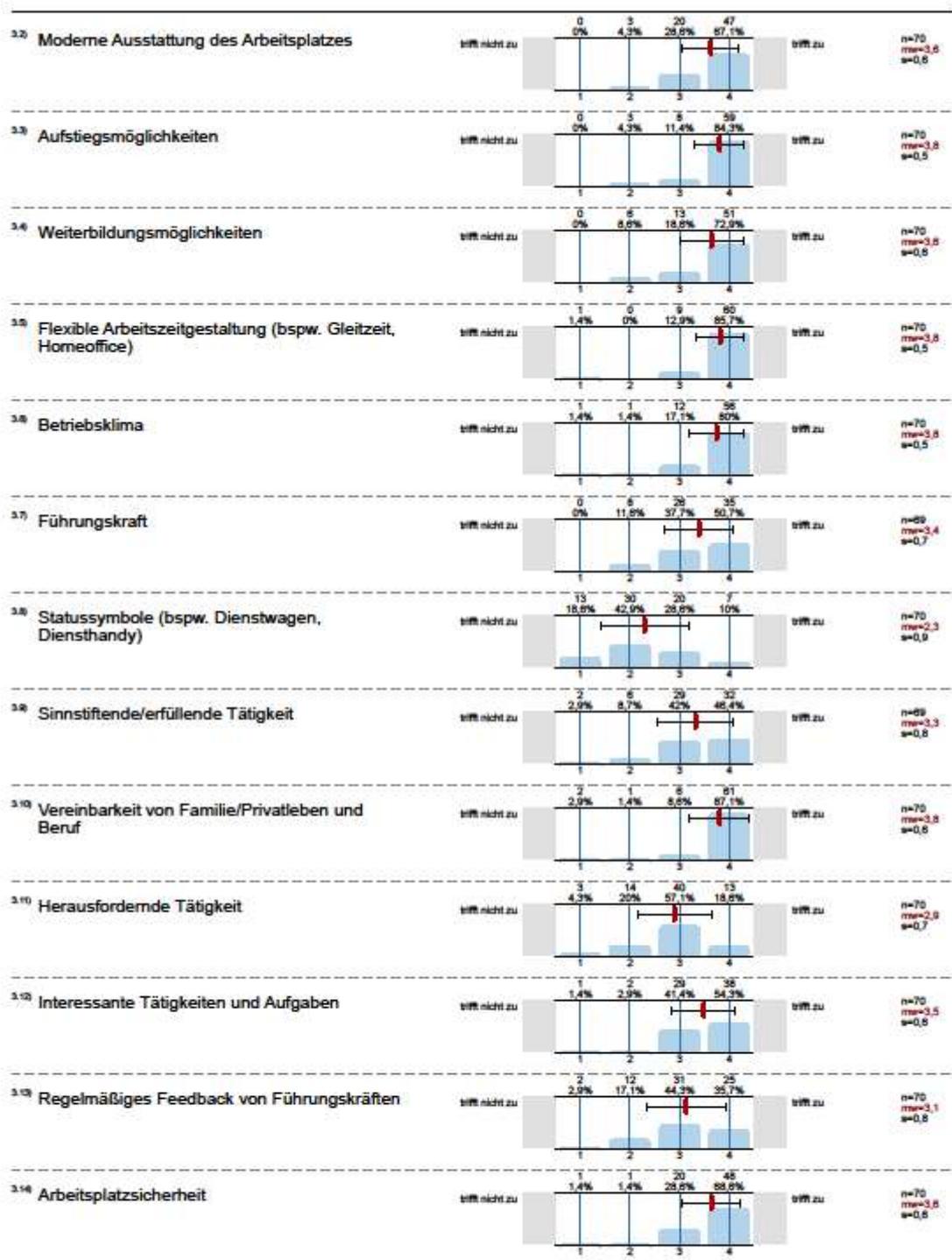
3. Zukünftiger Arbeitgeber

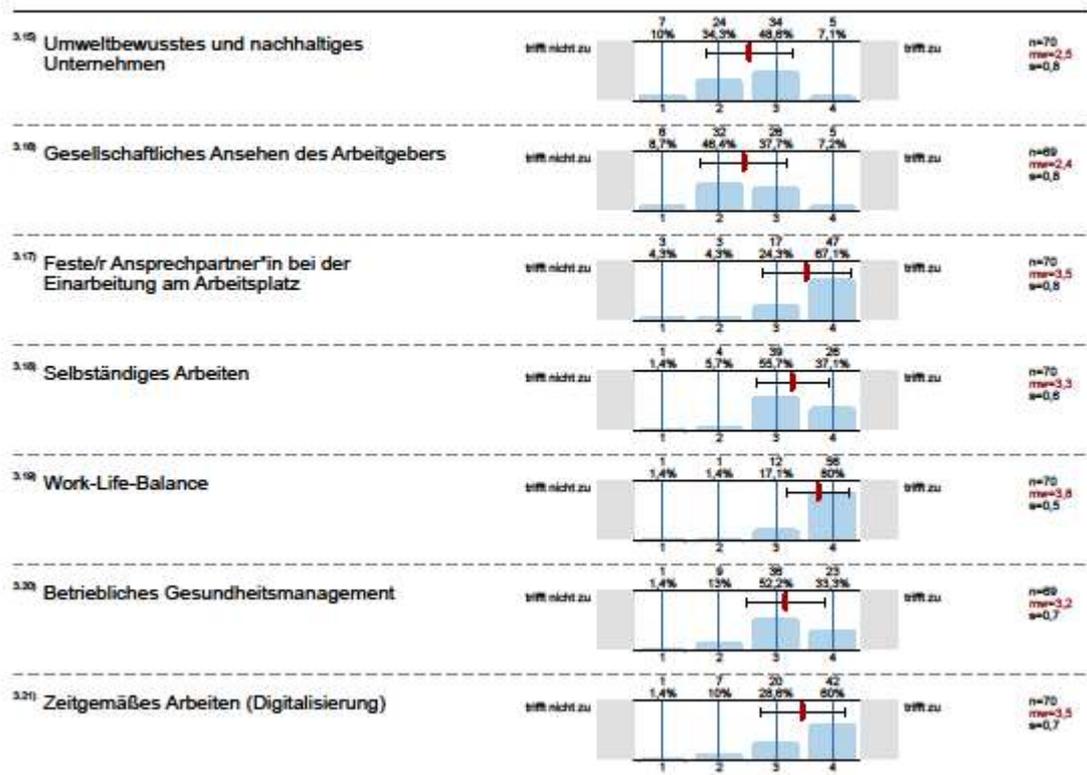
Welche Merkmale und Kriterien eines Arbeitgebers sind Ihnen wichtig? (Unabhängig vom öffentlichen Dienst oder der freien Wirtschaft)

Bitte kreuzen Sie entsprechend zutreffendes an (trifft nicht zu - trifft eher nicht zu - trifft eher zu - trifft zu)

3.1) Leistungsorientierte Bezahlung



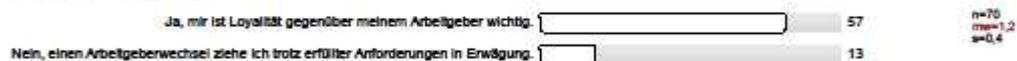




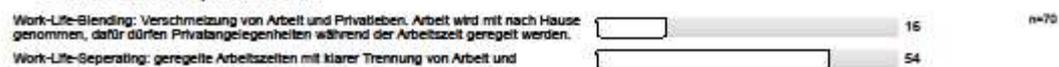
3.22) Welche Merkmale und Kriterien muss ein Arbeitgeber erfüllen, damit Sie langfristig für diesen tätig sind? Bitte erstellen Sie hierfür eine Rangordnung der Kriterien, beginnend mit dem wichtigsten Kriterium an erster Stelle und dann absteigend (10 = sehr wichtig, 1 = unwichtig).



3.23) Könnten Sie sich eine lebenslange Bindung an einen Arbeitgeber vorstellen, sofern dieser alle oder einen Großteil Ihrer Anforderungen erfüllt?

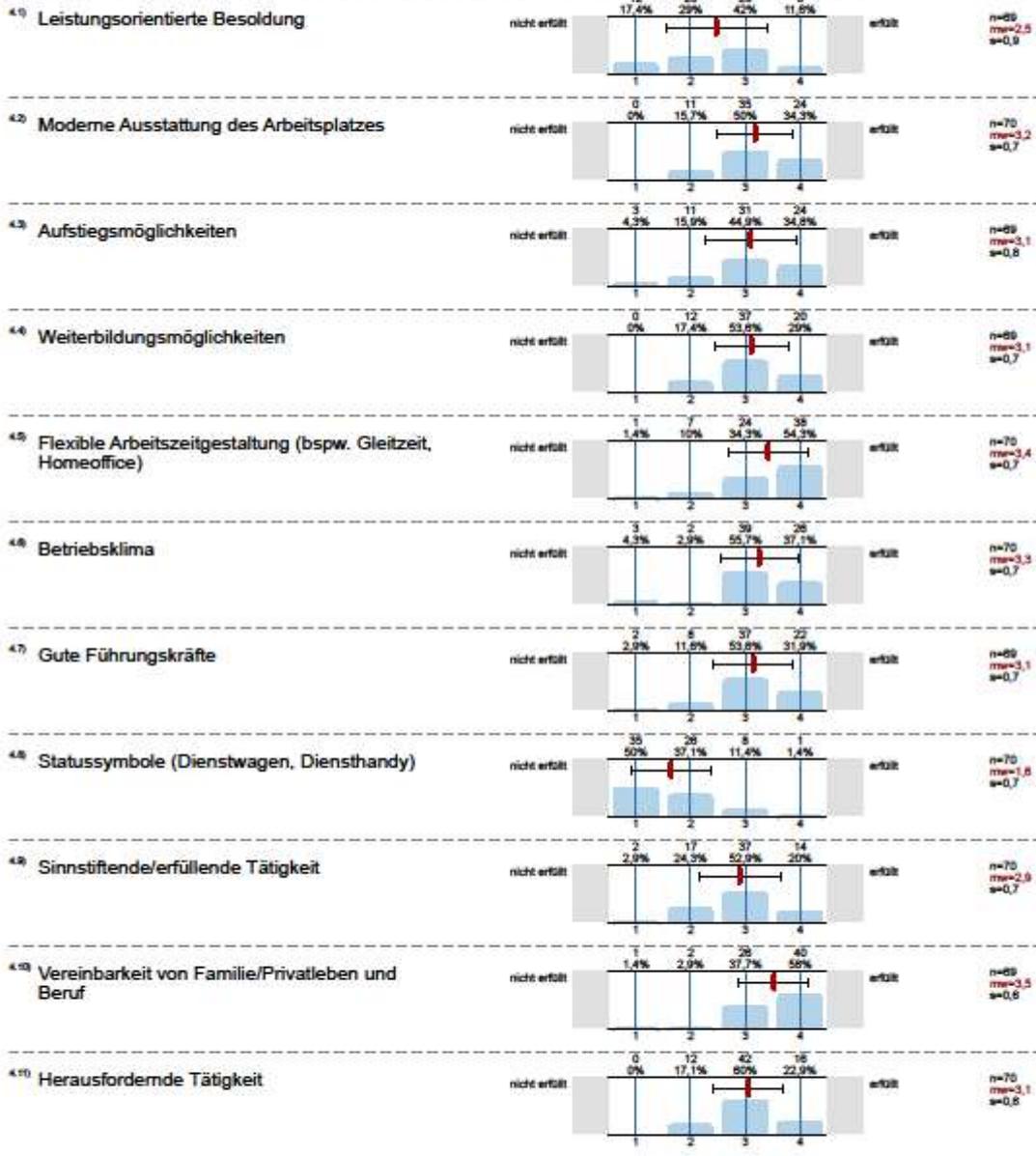


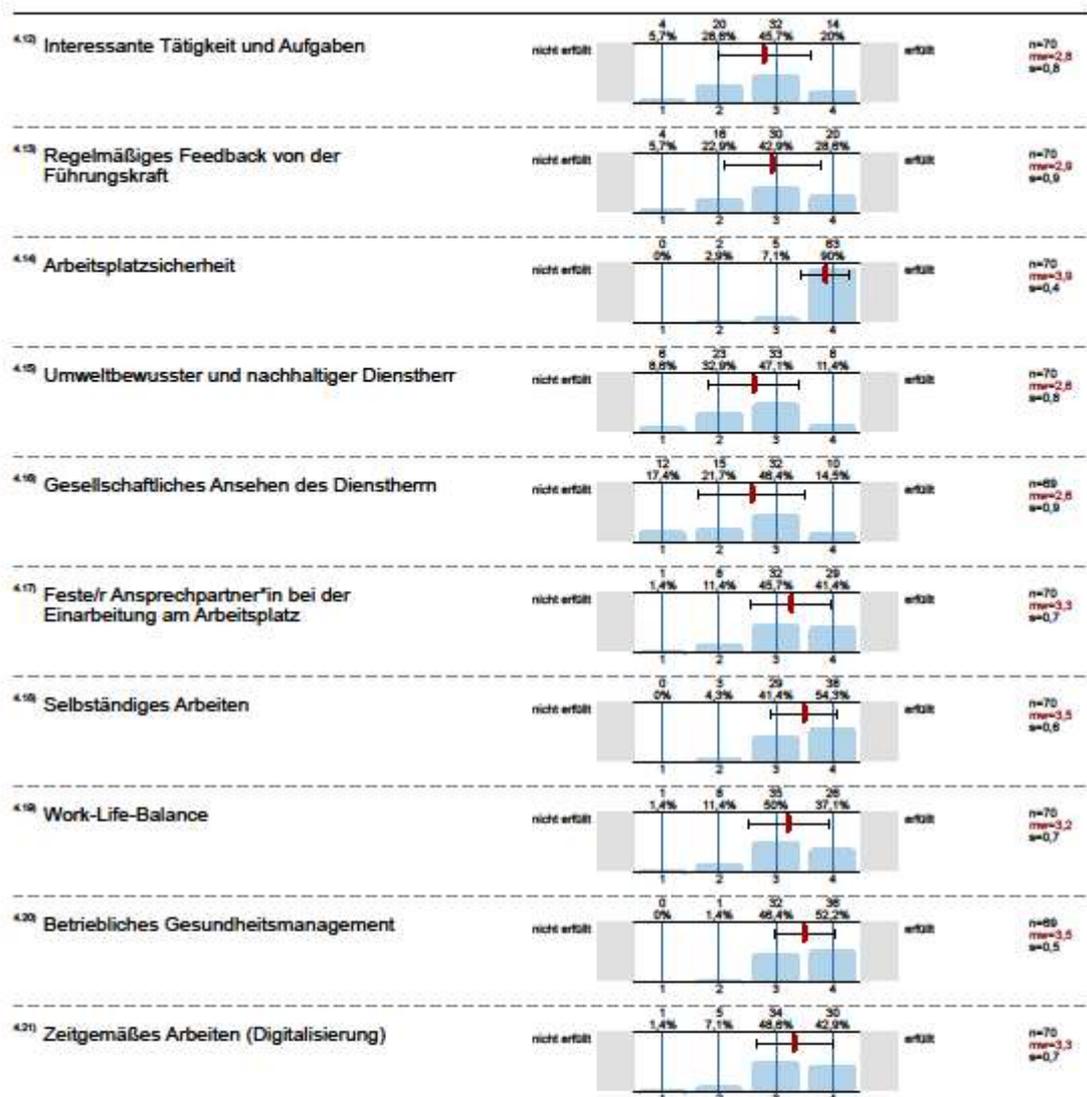
3.24) Welches Modell spricht Sie an?



4. Die Deutsche Rentenversicherung als Arbeitgeber

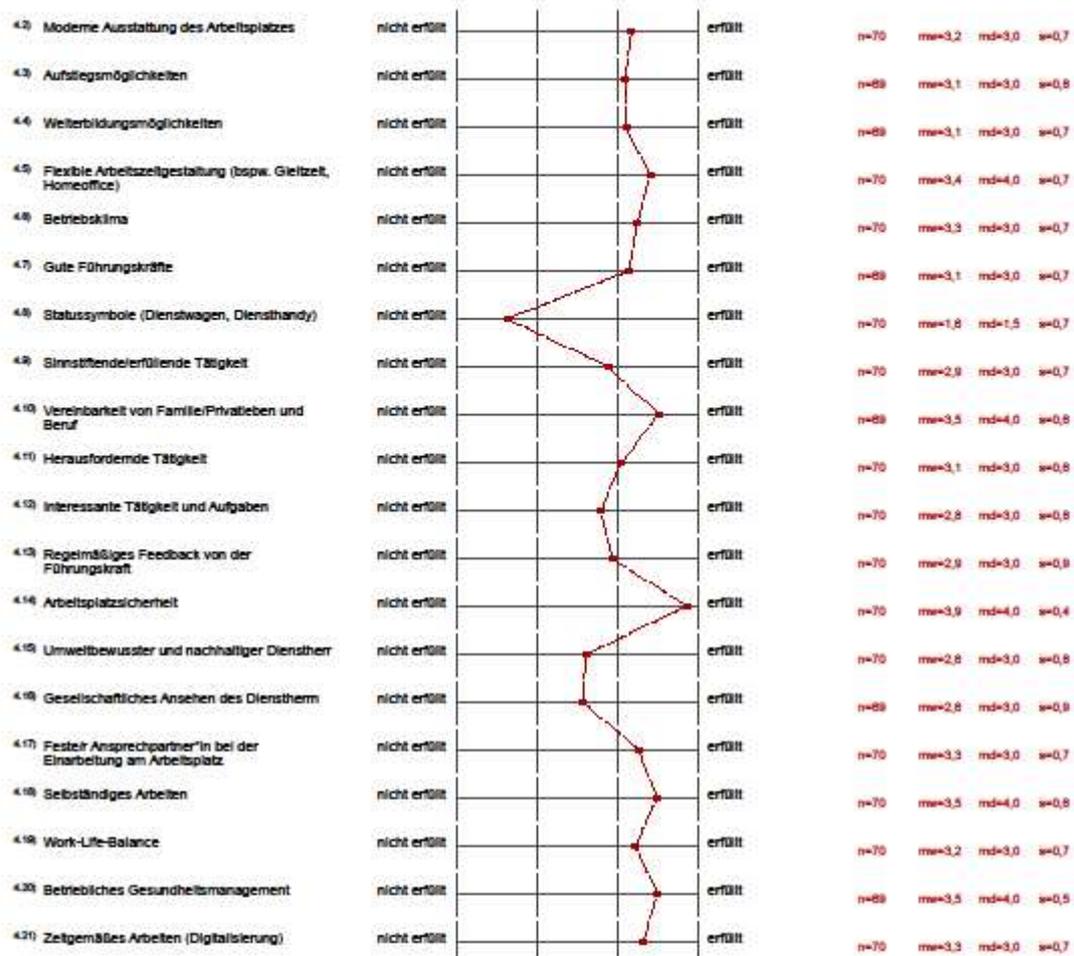
Welche Merkmale und Kriterien erfüllt Ihrer Meinung nach die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg als Arbeitgeber?
Bitte kreuzen Sie entsprechend zutreffendes an (nicht erfüllt - eher nicht erfüllt - eher erfüllt - erfüllt).





6. Vielen Dank!

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!



Auswertungsteil der offenen Fragen

3. Zukünftiger Arbeitgeber

³³⁶ Sofern Sie die vorherige Frage mit "Nein, einen Arbeitgeberwechsel ziehe ich trotz erfüllter Anforderungen in Erwägung" beantwortet haben: Aus welchen Gründen ziehen Sie einen Arbeitgeberwechsel in Betracht?

- .
- Abwechslung
- Abwechslung im Beruf und bei den Tätigkeiten. Bessere Arbeitszeiten
- Aufstiegsmöglichkeiten, andere Tätigkeiten ausüben
- Aus Gründen der Abwechslung
- Da ich am Anfang meines Berufslebens stehe, kann ich es mir zum jetzigen Zeitpunkt schwerlich vorstellen, mein gesamtes Arbeitsleben nur bei einem Arbeitgeber zu verbringen.
- Da ich nicht 40 bzw. 45 Jahre lang das gleiche machen will
- Denke mir, irgendwann braucht man vielleicht mal eine Veränderung und ein neues Umfeld. Auch eine neue Herausforderung oder ein besseres Job-Angebot könnten mich zu einem Arbeitgeberwechsel überzeugen.
- Ich möchte mir nicht meine Zukunft verbauen. Es kann sich immer etwas ändern sei es beim Arbeitnehmer oder Arbeitgeber. Das ist ein entscheidender Faktor.
- Manchmal braucht es eine Veränderung.
- Trotz der Loyalität gegenüber eines Arbeitgebers würde ich einen Wechsel nicht ausschließen, da sich in Zukunft auch Änderung innerhalb eines Betriebes oder "bessere" Angebote anderer Betriebe ergeben könnten.
- Wohnort Wechsel, bzw. Den Wunsch auch noch andere Dinge zu sehen und auch andere Menschen und Aufgaben kennenzulernen
- man kann nicht in die Zukunft schauen was im Leben noch eintreten wird. Daher möchte ich mich nicht schon im Voraus an einen Arbeitgeber binden und mir mehrere Möglichkeiten offen lassen.
- mehrere Erfahrungen im Laufe des Erwerbslebens sammeln

5. Sonstige Anregungen

⁵⁹ Haben Sie weitere Anmerkungen, welche Sie zum Thema Mitarbeiterbindung einbringen möchten?

- .
- Es wäre gut wenn die Mitarbeiter ein größeres Mitspracherecht hätten, in welchem Bereich sie arbeiten müssen.(z.B. keine Sachbearbeitung).
- Man könnte Prämien in Erwägung ziehen, die die Mitarbeiter durch Leistung erreichen können.
- Nein ;)
- Wenn die Deutsche Rentenversicherung nicht zukünftig die Möglichkeit bietet leistungsorientiert und konkurrenzfähig zu bezahlen, wird sich an der Mitarbeiterbindung nie etwas ändern, egal wie gut sie in anderen Gebieten aufgestellt ist.
- keine

Anlage 3: Auswertung der demografischen Daten

Teilnehmende nach Studiengang und Geschlecht						
	Anzahl			in %		
	Insgesamt	männlich	weiblich	Insgesamt	männlich	weiblich
VIA 2019	44	9	35	62,9%	12,9%	50,0%
VIA 2020	26	7	19	37,1%	10,0%	27,1%
Insgesamt	70	16	54	100%	22,9%	77,1%

Teilnehmende nach Generation und Geschlecht						
	Anzahl			in %		
	Insgesamt	männlich	weiblich	Insgesamt	männlich	weiblich
Generation Baby Boomer	0	0	0	0%	0%	0%
Generation X	0	0	0	0%	0%	0%
Generation Y	4	0	4	5,7%	0,0%	5,7%
Generation Z	66	16	50	94,3%	22,9%	71,4%

Anlage 4: E-Mail von Frau Winter zur Geschlechterverteilung

25.04.22, 12:45

E-Mail – Lochscheider_Lisa@studnet.hs-ludwigsburg.de

AW: Geschlechterverteilung Studiengänge Rentenversicherung

Winter, Corinna

Fr 18.03.2022 10:17

AN: Lochscheider, Lisa <Lochscheider_Lisa@studnet.hs-ludwigsburg.de>;

Sehr geehrte Frau Lochschneider,

hier die benötigten Zahlen:

2019

Gesamt 60

Weiblich 48

Männlich 12

2020

Gesamt 60

Weiblich 48

Männlich 12

2021

Gesamt 58

Weiblich 49

Männlich 9

Mit freundlichen Grüßen

Corinna Winter

Studienbüro

Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg
University of Applied Sciences – Public Administration and Finance



Reuteallee 36

71634 Ludwigsburg

Raum 6.119

Tel. +49 (0)7141 140-1530

Fax. +49 (0)7141 140-1544

Corinna.Winter@hs-ludwigsburg.de

www.hs-ludwigsburg.de

[Imagebroschüre](#)



<https://webmail.hs-ludwigsburg.de/owa/?path=/mail>

1/2

25.04.22, 12:45

E-Mail – Lochscheider_Lisa@studnet.hs-ludwigsburg.de

Von: Lochscheider, Lisa
Gesendet: Freitag, 18. März 2022 09:49
An: Winter, Corinna <Corinna.Winter@hs-ludwigsburg.de>
Betreff: Geschlechterverteilung Studiengänge Rentenversicherung

Sehr geehrte Frau Winter,

für meine Bachelorarbeit benötige ich die Anzahl der Studierenden im Studiengang Rentenversicherung (Jahrgang 2019, 2020 und 2021).

Könnten Sie mir diese Anzahl und ebenfalls den Frauenanteil bzw. Geschlechterverteilung nennen?

Freundliche Grüße

Lisa Lochscheider

Anlage 5: Anforderungen der Studierenden an Arbeitgebende

Anforderungen der Studierenden an den Arbeitgeber	
Arbeitgebermerkmal	Durchschnittswert
Flexible Arbeitszeitgestaltung	3,83
Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf	3,8
Aufstiegsmöglichkeiten	3,8
Work-Life-Balance	3,76
Betriebsklima	3,76
Weiterbildungsmöglichkeiten	3,64
Arbeitsplatzsicherheit	3,64
Moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes	3,63
Fester Ansprechpartner in der der Einarbeitung am Arbeitsplatz	3,54
Interessante Tätigkeiten und Aufgaben	3,49
Zeitgemäßes Arbeiten (Digitalisierung)	3,47
Führungskraft	3,39
Sinnstiftende/erfüllende Tätigkeit	3,32
Selbständiges Arbeiten	3,29
Betriebliches Gesundheitsmanagement	3,17
Leistungsorientierte Bezahlung	3,14
Regelmäßiges Feedback von Führungskräften	3,13
Herausfordernde Tätigkeit	2,9
Umweltbewusstes und nachhaltiges Unternehmen	2,53
Gesellschaftliches Ansehen des Arbeitgebers	2,43
Statussymbole	2,3

Anlage 6: Anforderungen der einzelnen Generationen an Arbeitgeber

Anforderungen der einzelnen Generationen an den Arbeitgeber			
Arbeitgebermerkmal	Gen Y	Gen Z	Differenz
Leistungsorientierte Bezahlung	2,8	3,2	0,4
Moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes	3,3	3,7	0,4
Aufstiegsmöglichkeiten	3,3	3,8	0,5
Weiterbildungsmöglichkeiten	3,3	3,7	0,4
Flexible Arbeitszeitgestaltung	3,8	3,8	0
Betriebsklima	3,5	3,8	0,3
Führungskraft	2,8	3,4	0,6
Statussymbole	2,3	2,3	0
Sinnstiftende/erfüllende Tätigkeit	3	3,3	0,3
Vereinbarkeit von Familie/Privateben und Beruf	4	3,8	0,2
Herausfordernde Tätigkeit	2,8	2,9	0,1
Interessante Tätigkeiten und Aufgaben	3,5	3,5	0
Regelmäßiges Feedback von Führungskräften	3	3,1	0,1
Arbeitsplatzsicherheit	3,3	3,7	0,4
Umweltbewusstes und nachhaltiges Unternehmen	3	2,5	0,5
Gesellschaftliches Ansehen des Arbeitgebers	2,8	2,4	0,4
Feste/r Ansprechpartner*in bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz	3,3	3,6	0,3
Selbständiges Arbeiten	3,3	3,3	0
Work-Life-Balance	3,8	3,8	0
Betriebliches Gesundheitsmanagement	3	3,2	0,2
Zeitgemäßes Arbeiten (Digitalisierung)	3,5	3,5	0

Anlage 7: Geschlechterverteilung bei den Anforderungen an Arbeitgeber

Geschlechterverteilung bei den Anforderungen			
	männlich	weiblich	Differenz
Leistungsorientierte Bezahlung	2,9	3,2	0,3
Moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes	3,6	3,6	0
Aufstiegsmöglichkeiten	3,9	3,8	0,1
Weiterbildungsmöglichkeiten	3,6	3,6	0
Flexible Arbeitszeitgestaltung	3,7	3,9	0,2
Betriebsklima	3,8	3,8	0
Führungskraft	3,4	3,4	0
Statussymbole	2,1	2,4	0,3
Sinnstiftende/erfüllende Tätigkeit	3,6	3,2	0,4
Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf	3,7	3,8	0,1
Herausfordernde Tätigkeit	3,1	2,8	0,3
Interessante Tätigkeiten und Aufgaben	3,6	3,5	0,1
Regelmäßiges Feedback von Führungskräften	3,1	3,1	0
Arbeitsplatzsicherheit	3,5	3,7	0,2
Umweltbewusstes und nachhaltiges Unternehmen	2,1	2,6	0,5
Gesellschaftliches Ansehen des Arbeitgebers	2,3	2,5	0,2
Feste/r Ansprechpartner*in bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz	3,5	3,6	0,1
Selbständiges Arbeiten	3,4	3,3	0,1
Work-Life-Balance	3,8	3,8	0
Betriebliches Gesundheitsmanagement	3,1	3,2	0,1
Zeitgemäßes Arbeiten (Digitalisierung)	3,4	3,5	0,1

Anlage 8: Rangordnung der wichtigsten Arbeitgebermerkmale

Rangordnung der Kriterien	
Betriebsklima	7,09
Aufstiegsmöglichkeiten	6,66
Flexible Arbeitszeitgestaltung (bspw. Gleitzeit, Homeoffice)	6,57
Arbeitsplatzsicherheit	6,53
Leistungsorientierte Bezahlung	6,21
Sinnstiftende/erfüllende Tätigkeit	5,91
Führungskraft	4,77
Umweltbewusstes und nachhaltiges Unternehmen	3,96
Gesellschaftliches Ansehen des Arbeitgebers	3,77
Statussymbole	3,32

Anlage 9: Lebenslange Bindung

Lebenslange Arbeitgeberbinbindung		
	Anzahl	in %
Ja, mir ist Loyalität gegenüber meinem Arbeitgeber wichtig	57	81%
Nein, einen Arbeitgeberwechsel ziehe ich trotz erfüllter Anforderungen in Erwägung.	13	19%

Gründe für einen Arbeitgeberwechsel

Abwechslung

Abwechslung im Beruf und bei den Tätigkeiten. Bessere Arbeitszeiten

Aufstiegsmöglichkeiten, andere Tätigkeiten ausüben

Aus Gründen der Abwechslung

Da ich am Anfang meines Berufslebens stehe, kann ich es mir zum jetzigen Zeitpunkt schwerlich vorstellen, mein gesamtes Arbeitsleben nur bei einem Arbeitgeber zu verbringen.

Da ich nicht 40 bzw. 45 Jahre lang das gleiche machen will

Denke mir, irgendwann braucht man vielleicht mal eine Veränderung und ein neues Umfeld. Auch eine neue Herausforderung oder ein besseres Job-Angebot könnten mich zu einem Arbeitgeberwechsel überzeugen

Ich möchte mir nicht meine Zukunft verbauen. Es kann sich immer etwas ändern sei es beim Arbeitnehmer oder Arbeitgeber. Das ist ein entscheidender Faktor.

Manchmal braucht es eine Veränderung

Trotz der Loyalität gegenüber eines Arbeitgebers würde ich einen Wechsel nicht ausschließen, da sich in Zukunft auch Änderung innerhalb eines Betriebes oder "bessere" Angebote anderer Betriebe ergeben könnten.

Wohnort Wechsel, bzw. Den Wunsch auch noch andere Dinge zu sehen und auch andere Menschen und Aufgaben kennenzulernen

man kann nicht in die Zukunft schauen was im Leben noch eintreten wird. Daher möchte ich mich nicht schon im Voraus an einen Arbeitgeber binden und mir mehrere Möglichkeiten offen lassen

mehrere Erfahrungen im Laufe des Erwerbslebens sammeln

Anlage 10: Work-Life-Blending oder Work-Life-Seperating

Work-Life-Blending oder Work-Life-Seperating

Anzahl			
	Verschmelzung	Trennung	Gesamt
Generation Y	3	1	4
Generation Z	13	53	66
Insgesamt	16	54	70

Generation Y		
		in %
Verschmelzung	3	75%
Trennung	1	25%

Generation Z		
		in %
Verschmelzung	13	20%
Trennung	53	80%

Anlage 11: Die DRV als Arbeitgeber

Die DRV BW als Arbeitgeber	
Arbeitgebermerkmal	Durchschnittswert
Arbeitsplatzsicherheit	3,87
Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf	3,52
Betriebliches Gesundheitsmanagement	3,51
Selbständiges Arbeiten	3,5
Flexible Arbeitszeitgestaltung	3,41
Zeitgemäßes Arbeiten (Digitalisierung)	3,33
Feste/r Ansprechpartner*in bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz	3,27
Betriebsklima	3,26
Work-Life-Balance	3,23
Moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes	3,19
Gute Führungskräfte	3,14
Weiterbildungsmöglichkeiten	3,12
Aufstiegsmöglichkeiten	3,1
Herausfordernde Tätigkeit	3,06
Regelmäßiges Feedback von der Führungskraft	2,94
Sinnstiftende/erfüllende Tätigkeit	2,9
Interessante Tätigkeit und Aufgaben	2,8
Umweltbewusster und nachhaltiger Dienstherr	2,61
Gesellschaftliches Ansehen des Dienstherrn	2,58
Leistungsorientierte Besoldung	2,48
Statussymbole	1,64

Anlage 12: Sonstige Anmerkungen

Sonstige Anmerkungen

-
Es wäre gut wenn die Mitarbeiter ein größeres Mitspracherecht hätten, in welchem Bereich sie arbeiten müssen. (z.B. keine Sachbearbeitung).

Man könnte Prämien in Erwägung ziehen, die die Mitarbeiter durch Leistung erreichen können.

Nein :)

Wenn die Deutsche Rentenversicherung nicht zukünftig die Möglichkeit bietet leistungsorientiert und konkurrenzfähig zu bezahlen, wird sich an der Mitarbeiterbindung nie etwas ändern, egal wie gut sie in anderen Gebieten aufgestellt ist.

keine

Anlage 13: Stärken und Schwächen der DRV BW

Stärken und Schwächen der DRV BW			
Merkmal	Erwartung	Erfüllung	Differenz
Statussymbole	2,3	1,64	0,66
Leistungsorientierte Bezahlung	3,14	2,48	0,66
Führungskraft	3,39	2,58	0,81
Umweltbewusstes und nachhaltiges Unternehmen	2,53	2,61	-0,08
Interessante Tätigkeiten und Aufgaben	3,49	2,8	0,69
Sinnstiftende/erfüllende Tätigkeit	3,32	2,9	0,42
Regelmäßiges Feedback von Führungskräften	3,13	2,94	0,19
Herausfordernde Tätigkeit	2,9	3,06	-0,16
Aufstiegsmöglichkeiten	3,8	3,1	0,7
Weiterbildungsmöglichkeiten	3,64	3,12	0,52
Gesellschaftliches Ansehen des Arbeitgebers	2,43	3,14	-0,71
Moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes	3,63	3,19	0,44
Work-Life-Balance	3,76	3,23	0,53
Betriebsklima	3,76	3,26	0,5
Feste/r Ansprechpartner*in bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz	3,54	3,27	0,27
Zeitgemäßes Arbeiten (Digitalisierung)	3,47	3,33	0,14
Flexible Arbeitszeitgestaltung	3,83	3,41	0,42
Selbständiges Arbeiten	3,29	3,5	-0,21
Betriebliches Gesundheitsmanagement	3,17	3,51	-0,34
Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf	3,8	3,52	0,28
Arbeitsplatzsicherheit	3,64	3,87	-0,23