

Stadt Nürnberg

Mitarbeiter/innen-Befragung 2014

Ergebnisse Gesamtstadt

Mai 2015

Steuerungsgruppe Mitarbeiter/innen-Befragung 2014:

Gerlinde Baumeister, GPR
Dorothea Deinlein, StA
Claudia Ehrensberger, PA
Hermann Haas, PA (Federführung)
Susanne Hartung, PA
Gerd Herzog, GSBV
Marie Jungnickl, Ref. I/DSB
Fabian Körber, GPR
Antje Kramer, StA
Dr. Matthias Latus, Ref. I
Eva Löhner, Fb
Claudia Völkel, GSBV
Werner Wich, OrgA

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
I. Was enthält dieser Bericht?	3
II. Kurz und knapp – die Befragungsergebnisse im Überblick	3
III. Durchführung der Befragung	6
IV. Was wurde ausgewertet?	7
V. Ergebnisse zu den einzelnen Themenbereichen	8
A: Derzeitige Tätigkeit	8
B: Arbeitsplatz und Gesundheit	10
C: Arbeitsorganisation	15
D: Leistungsorientierte Bezahlung	16
E: Zusammenarbeit/Arbeitsatmosphäre	18
F: Führungskräfte/Vorgesetzte	20
G: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung	25

Verzeichnis der Abkürzungen in diesem Bericht

Ebene 1:	Entgeltgruppen E1 – E4 TVöD
Ebene 2:	Entgeltgruppen E5 – E8 TVöD, S4 – S9 TVöD, Besoldungsgruppen A5 – A8
Ebene 3:	Entgeltgruppen E9 – E12 TVöD, S10 – S18 TVöD, Besoldungsgruppen A9 – A12
Ebene 4:	Entgeltgruppen E13 TVöD und höher und Besoldungsgruppen A13 und höher
MA:	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
FK:	Führungskräfte
WS:	Wochenstunden

Leserinnen und Leser, die sich einen schnellen Überblick über die wichtigsten Befragungsergebnisse verschaffen wollen, erhalten diesen im Kapitel II: „Kurz und knapp - die Befragungsergebnisse im Überblick“.

I. Was enthält dieser Bericht?

In diesem Bericht werden die Ergebnisse der im Oktober 2014 bei der Stadt Nürnberg durchgeführten Mitarbeiterbefragung auf gesamtstädtischer Ebene, differenziert nach persönlichen Merkmalen der Befragten, wie z.B. Geschlecht, Alter, Beamtinnen/Beamte oder Tarifbeschäftigte, dargestellt. Der Bericht enthält keine Ergebnisse auf Dienststellenebene. Diese werden in gesonderten Berichten für die jeweiligen Dienststellen (keine stadtweite Veröffentlichung) dargestellt.

II. Kurz und knapp – die Befragungsergebnisse im Überblick

Befragungsart, Beteiligungsquote und Repräsentativität

- Befragung mit Fragebogen (Papierform und online).
- Vollerhebung: 10.188 MA.
- Beantwortete Fragebögen 5.303 (52 %).
- Die Befragung ist repräsentativ für die Gesamtbelegschaft.

Themenbereich A: Derzeitige Tätigkeit

- Zwei Drittel der MA sind alles in allem mit ihrer Tätigkeit zufrieden oder eher zufrieden; nur 11 % sind nicht zufrieden oder eher nicht zufrieden.
- Nur 18 % der MA insgesamt meinen, dass ihre Tätigkeit Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Noch deutlich geringer ist der Anteil derer, die Aufstiegsmöglichkeiten sehen, bei Tarifbeschäftigten, MA in den beiden niedrigsten Einkommensebenen (Ebene 1 und 2), Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 30 Wochenstunden und MA über 50 Jahren.
- 43 % der MA finden ihre Arbeitsbelastung zu hoch, noch höher ist der Anteil bei FK, MA der Ebenen 3 und 4, Teilzeitbeschäftigten und über 50jährigen.
Im Vergleich zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterinnenbefragung 2010 ist der Anteil derer, die sagen, ihre Arbeitsbelastung ist zu hoch, um 5 Prozentpunkte gestiegen.

Themenbereich B: Arbeitsplatz und Gesundheit

- Mehr als die Hälfte der MA ist zufrieden oder eher zufrieden mit den äußeren Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz (z. B. Platz-, Lichtverhältnisse, Temperatur) und mit der Arbeitsplatzausstattung, 46 % sind zufrieden oder eher zufrieden mit der Sauberkeit/Reinigung. Ein Fünftel bis ein Viertel ist mit diesen Aspekten ihres Arbeitsplatzes nicht oder eher nicht zufrieden.

Im Vergleich zur Befragung 2010 hat der Anteil der MA, die mit der Sauberkeit/Reinigung zufrieden sind, etwas (6 Prozentpunkte) zugenommen, der Anteil der unzufriedenen etwas (5 Prozentpunkte) abgenommen.

- Interesse an einem Gesundheitstag in ihrer Dienststelle haben 62 % der MA. Kein Interesse haben 38 %.
- Für ein Drittel der MA ist die Arbeit in den letzten 3 Jahren von der körperlichen Belastung her anstrengender geworden. Noch deutlich höher (um 8 bis 16 Prozentpunkte) ist

der Anteil bei MA, die vorwiegend im Freien arbeiten, MA der Ebenen 1 und 2 und Beschäftigten, die überwiegend Publikumsverkehr haben.

- Fast zwei Drittel meinen, dass ihre Arbeit in den letzten 3 Jahren von der psychischen Belastung her anstrengender geworden ist. Noch höher ist der Anteil bei FK n, Teilzeitbeschäftigten mit 30 Wochenstunden und mehr (70 %), männlichen Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigten mit überwiegend Publikumsverkehr und über 50jährigen MA (68 %).
- 21 % der MA sind nicht oder eher nicht der Meinung, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit langfristig ausüben können). Überdurchschnittlich häufig ist diese Auffassung bei Teilzeitbeschäftigten mit 30 und mehr Wochenstunden zu finden (29 %).

Im Vergleich zur Befragung 2010 hat der Anteil der Beschäftigten die meinen, ihre Tätigkeit unter den derzeitigen Bedingungen langfristig ausüben zu können um ca. 4 Prozentpunkte abgenommen (von 55 auf 51 %) und der, die dies nicht meinen, um ca. 1 Prozentpunkt zugenommen.

Themenbereich C: Arbeitsorganisation

- Für gut zwei Drittel (67 %) der MA ist die Aussage zutreffend oder eher zutreffend, dass die Arbeitsbedingungen es ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Deutlich geringer ist der Anteil bei FK und bei MA in Ebene 1 (61 %).
- Dass die Arbeitszeitregelung ihren Bedürfnissen entspricht oder eher entspricht, meinen 72 % der MA. In Ebene 1 sind nur 63 % dieser Meinung.
- Im Vergleich mit der Befragung von 2010 ergeben sich für den gesamten Themenbereich Arbeitsorganisation keine wesentlichen Unterschiede.

Themenbereich D: Leistungsorientierte Bezahlung

- 72 % aller MA finden es richtig, Teile der Bezahlung von der Leistung abhängig zu machen (28 % finden es nicht richtig). Signifikant weniger finden es richtig bei den Beschäftigten in Ebene 1 (63 %) und bei teilzeitbeschäftigten Männern (61 %).
- Relativ gering ist die Zufriedenheit (zufrieden/eher zufrieden) der MA mit der Umsetzung der Regelungen zu den 3 Säulen der Leistungsbezahlung (Basisleistungsentgelt/-bezüge: 49 %, Zusatzleistungsentgelt/bezüge: 37 %, Prämien für besondere Leistungen: 34 %).
- Alle Items des Themenbereichs waren neu und somit nicht mit der Befragung 2010 vergleichbar.

Themenbereich E: Zusammenarbeit/Arbeitsatmosphäre

- 79 % aller MA sind mit dem Verhältnis zu ihren Kolleginnen und Kollegen zufrieden/eher zufrieden und gut zwei Drittel bezeichnen die Arbeitsatmosphäre als gut/eher gut.
- Weniger positiv wird die Konfliktbearbeitung gesehen. Nur gut die Hälfte der MA stimmt der Aussage „Konflikte unter Kolleginnen/Kollegen werden offen und sachlich ausge-

tragen“ zu/eher zu.

- Fast ein Fünftel (18 %) der MA hat den Eindruck, ungerecht behandelt/diskriminiert zu werden. Unter den MA in Ebene 1 sind es sogar 26 %. Als Diskriminierungsgründe werden genannt: Alter (6 % der MA), Geschlecht (4 %), Behinderung (2 %) und Religion/Weltanschauung (1 %). Am häufigsten wird „andere Gründe“ genannt (11 % der MA).
- Die Items „Informationsaustausch“, „Unterstützung bei Problemen“, „Austragung von Konflikten“, „Arbeitsatmosphäre“ und „Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen“ waren mit der Befragung 2010 vergleichbar. Es zeigten sich keine wesentlichen Unterschiede im Antwortverhalten.

Themenbereich F: Führungskräfte/Vorgesetzte

- Von allen MA sagen, es trifft zu oder trifft eher zu, dass die FK ihrer Dienststelle
 - eine einheitliche Linie vertreten: 43 %,
 - einen wertschätzenden Umgang mit ihren MA pflegen: 54 %,
 - eine geschlechtergerechte Personalentwicklung umsetzen: 66 %.
- Mit ihrer/ihrem unmittelbaren Vorgesetzten sind 68 % der MA zufrieden oder eher zufrieden.
- Ein eher negatives Bild zeichnen die MA von ihren unmittelbaren Vorgesetzten, wenn es um die berufliche Weiterentwicklung geht: Der Aussage „Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r kümmert sich um meine berufliche Weiterentwicklung“ stimmen nur 41 % zu (trifft zu/trifft eher zu). Fast ebenso viele (39 %) stimmen nicht zu (trifft nicht zu/trifft eher nicht zu).
- Im Vergleich zu Befragung 2010 zeigt sich eine positive Tendenz hinsichtlich folgender Aussagen:
 - Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r gibt klare Anweisungen
 - Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r akzeptiert auch Meinungen, die nicht mit ihren/seinen eigenen übereinstimmen
 - Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r gibt ihren/seinen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern Rückendeckung

Der Anteil der MA, die meinen, dass diese Aussagen zutreffen/eher zutreffen, ist im Vergleich zu 2010 um 4-5 Prozentpunkte gestiegen.

Zurückgegangen ist im Vergleich zu 2010 der Anteil der MA, die meinen, dass ihre unmittelbaren Vorgesetzten die Mitarbeitergespräche in den vorgeschriebenen zeitlichen Abständen führen (von 73 auf 69 %).

Themenbereich G: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung

- Nur 36 % der MA sind mit ihren Möglichkeiten beruflich weiterzukommen zufrieden/eher zufrieden. Noch geringer ist der Anteil der Zufriedenen in den Gehaltsgruppen der Ebenen 1 bis 3 (29 – 31 %). Den größten Anteil Zufriedener haben MA der

Ebene 4 (59 % zufrieden/eher zufrieden).

- Mit ihren Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung sind 42 % der MA zufrieden. Vergleichbar mit der Befragung 2010 war hier nur das Item „Mit meinen Möglichkeiten beruflich weiterzukommen bin ich zufrieden“. Bezogen auf alle MA zeigen sich hier keine wesentlichen Unterschiede.

III. Durchführung der Befragung

Die Vorbereitung der Befragung und die Entwicklung des Fragebogens (s. Anlage) erfolgte durch die Steuerungsgruppe Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung 2015 (Mitglieder s. Deckblatt). Befragt wurden vom 01. bis 31. Oktober 2014 alle städtischen MA, ausgenommen Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Praktikantinnen und Praktikanten, städtische Beamtinnen und Beamte, die beim Staatstheater Nürnberg beschäftigt sind, Beschäftigte der NOA und beurlaubte MA, insgesamt 10.188. Der Fragebogen stand sowohl in Papierform, als auch online zur Verfügung.

5.303 MA haben den Fragebogen beantwortet (1.815 online und 3.488 schriftlich). Das entspricht einer Beteiligungsquote von 52 % (das sind ca. 2 % mehr als bei der Befragung im Jahr 2010). Diese Beteiligungsquote ist - auch im Vergleich zu Mitarbeiterbefragungen in anderen Großstädten (z.B. München 2013: 46 %, Mannheim, seit 2008 mehrere Befragungen: 31- 41 %) - sehr zufriedenstellend.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Vergleich der Personalstruktur der Befragungsteilnehmer/innen mit der der gesamtstädtischen Belegschaft.

Tabelle:
Personalstruktur der Teilnehmer/innen an der MAB und der Gesamtbelegschaft

	Teiln. MAB %	Gesamt-MA %
Frauen	56	53
Männer	44	47
Vollzeitbeschäftigt	70	69
Teilzeitbeschäftigt	30	31
Beamte	30	28
Tarifbeschäftigte	70	72
bis 30 Jahre	15	14
31-40 Jahre	19	22
41-50 Jahre	32	31
51 Jahre und älter	35	33
Ebene 1*	7	14
Ebene 2**	36	36
Ebene 3 ***	38	32
Ebene 4 ****	19	18

Hinweis: Infolge von Aufrundungseffekten addieren sich die Anteile der Altersgruppen auf über 100 %.

* Entgeltgr. E1 - E4 TVöD

** Entgeltgr. E5 - E8 TVöD, S4 - S9 TVöD, Besoldungsgr. A5 - A8

*** Entgeltgr. E9 - E12 TVöD, S10 - S18 TVöD, Besoldungsgr. A9 - A12

**** ab Entgeltgr. E13 TVöD und Besoldungsgr. A13

Größere Abweichungen zeigen sich bei den Ebenen 1 und 3. MA, die der Ebene 1 zuzuordnen sind, sind unter den Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern nur halb so stark vertreten als in der Gesamtbelegschaft, also deutlich unterrepräsentiert. MA der Ebene 3 sind dagegen in der Befragung überrepräsentiert.

In der Tabelle nicht ausgewiesen ist der Anteil der FK (Personen, denen mindestens ein/e Mitarbeiter/in unterstellt ist). Von den Befragten geben 21 % an, Führungskraft zu sein. Für die Gesamtstadt liegen hierzu keine genauen Zahlen vor. Der Anteil der FK an den MA der Gesamtstadt liegt jedoch eher bei 10 %. D.h., FK sind in der Befragung deutlich überrepräsentiert

Aufgrund der hohen Beteiligungsquote und der weitgehenden Übereinstimmung der Personalstruktur der städtischen Mitarbeiter/innen und der Befragten, können die **Befragungsergebnisse** als **repräsentativ** für die Gesamtbelegschaft angesehen werden.

IV. Was wurde ausgewertet?

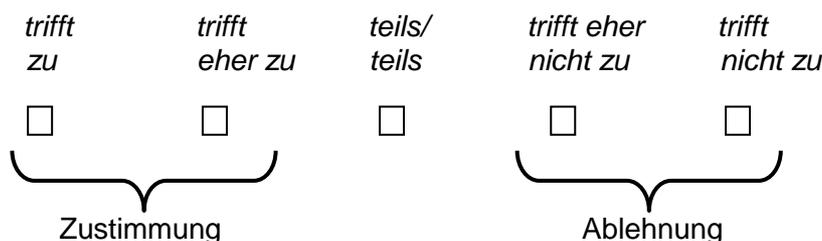
In der Dienstvereinbarung über die Durchführung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (MAB) bei der Stadt Nürnberg im Jahr 2014 sind die möglichen Auswertungen festgelegt. Danach werden auf der Ebene der Gesamtstadt für die einzelnen Items/Fragen ermittelt:

- die absoluten und relativen (Prozentwerte) Häufigkeiten der Antworten,
- die Mittelwerte (arithmetisches Mittel),
- die Standardabweichung (Maß für die Streuung der Antworten).

Weiter erfolgt eine Auswertung der einzelnen Items/Fragen nach personenbezogenen Merkmalen (Fragebogenblock H: Angaben zur Person)¹. Die Merkmale Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung werden außerdem miteinander und mit jeder Antwort verknüpft ausgewertet. Darüber hinaus sind keine Mehrfachverknüpfungen zwischen personenbezogenen Merkmalen und den Items/Fragen zugelassen.

Um feststellen zu können, ob Veränderungen im Zeitablauf eingetreten sind, werden (bei gleichen Fragestellungen) die Auswertungsergebnisse der Mitarbeiterbefragungen von 2014 und 2010 miteinander verglichen.

Die Auswertungen wurden vom Amt für Stadtforschung und Statistik der Stadt Nürnberg durchgeführt und in Ergebnistabellen dargestellt. Um eine übersichtlichere und prägnantere Ergebnisdarstellung zu erreichen, wurden in diesem Bericht jeweils die beiden äußeren Antwortmöglichkeiten der 5-stufigen Antwortskala (trifft zu und trifft eher zu, bzw. trifft nicht zu und trifft eher nicht zu) zusammengefasst. Die Häufigkeit der Antworten auf der Skalenmitte (teils/teils) wird in der Regel nicht extra beschrieben.



¹ Bei den Auswertungen auf Dienststellenebene erfolgen keine Verknüpfungen zwischen einzelnen Items und den personenbezogenen Merkmalen.

Beim Vergleich der Ergebnisse der Befragungen 2014 und 2010 wurden i. d. R. die Mittelwerte (arithmetisches Mittel) zugrundegelegt. Abweichungen von weniger als +/- 0,10 wurden nicht dargestellt, da sie im Rahmen der statistischen Schwankungsbreite liegen.

Abweichungen einzelner Personengruppen (z. B. der über 50jährigen) vom prozentualen Durchschnitt aller Befragten werden im Folgenden nur genannt, wenn sie mindestens +/- 4 Prozentpunkte betragen (über- bzw. unterdurchschnittlich).

V. Ergebnisse zu den einzelnen Themenbereichen

A: Derzeitige Tätigkeit

Überblick:

Zwei Drittel der MA sind alles in allem **mit ihrer Tätigkeit zufrieden oder eher zufrieden**; nur 11 % sind unzufrieden oder eher unzufrieden.

Nur 18 % der MA insgesamt **meinen** (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“), **dass ihre Tätigkeit Aufstiegsmöglichkeiten bietet**. Bei Tarifbeschäftigten, MA den Ebenen 1 und 2, über 50-jährigen, Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 Wochenstunden und Frauen in Teilzeit (von denen, die weniger als 30 Wochenstunden arbeiten, sind 90 % Frauen) ist der Anteil derer, die der Ansicht sind, dass ihre Tätigkeit Aufstiegsmöglichkeiten bietet, noch geringer als bei der Gesamtbelegschaft.

Auffällig sind auch die Antworten zur Aussage **„Meine Arbeitsbelastung ist zu hoch“**: **Für 43 % der MA trifft diese Aussage zu oder eher zu**. Noch stärkere Zustimmung findet diese Aussage bei FK, MA der Ebenen 3 und 4, Teilzeitbeschäftigten und über 50jährigen.

Vergleich mit der Befragung 2010:

Insgesamt gesehen lassen sich bei den Items zur derzeitigen Tätigkeit keine wesentlichen Änderungen zu den Antworten aus 2010 feststellen.

Dass die **Arbeitsbelastung zu hoch** oder eher zu hoch ist meint **2014** jedoch ein noch etwas größerer Anteil der MA (**43 %**) als **2010 (38 %)**. Auch ist 2014 der Anteil der MA, die sich unterfordert oder eher unterfordert fühlen, etwas kleiner (13 %) als 2010 (16 %).

Ergebnisse zu den einzelnen Items:

A1: Meine derzeitige Tätigkeit ermöglicht es mir meine Kenntnisse und Fähigkeiten voll einzusetzen

Von allen MA stimmen dieser Aussage 68 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (83 %), FK (76 %), Beamtinnen/Beamte und MA über 50 Jahre (jew. 73 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 und Ebene 2 (53 % bzw. 61 %), unter 31jährige (64 %).

A2: Meine Tätigkeit ermöglicht es mir, die Arbeit selbst einzuteilen

Von allen MA stimmen dieser Aussage 65 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Männliche Teilzeitbeschäftigte (74 %), FK (72 %), MA der Ebene 4 (72 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 und Ebene 2 (51 % bzw. 55 %).

A3: Meine Tätigkeit wird von mir als sinnvolle Aufgabe empfunden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 76 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (87 %), FK (81 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 und 2 (70 bzw. 71 %), Teilzeitbeschäftigte mit 30 WS und mehr (73 %).

A4: Meine Tätigkeit verschafft mir Erfolgserlebnisse

Von allen MA stimmen dieser Aussage 55 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (71 %), FK (63 %), männliche Teilzeitbeschäftigte (60 %), Beamtinnen/Beamte und unter 31jährige (jew. 59 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 und Ebene 2 (41 % bzw. 50 %).

A5: Meine Tätigkeit bietet Aufstiegsmöglichkeiten

Von allen MA stimmen dieser Aussage 18 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (37 %), Beamtinnen/ Beamte (30 %), unter 31jährige (29 %), FK (28 %) und 31-40jährige (24 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS und weibliche Teilzeitkräfte (jew. 11 %), Tarifbeschäftigte und MA in Ebene 2 (jew. 13 %), MA in Ebene 1 und über 50jährige (jew. 14 %).

A6: Meine Tätigkeit macht mir Freude

Von allen MA stimmen dieser Aussage 66 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (80 %), männliche Teilzeitbeschäftigte (74 %), unter 31jährige und 31-40jährige (jew. 71 %), Beamtinnen/Beamte (70 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 und Ebene 2 (je 62 %).

A7: Meine Arbeitsbelastung ist zu hoch

Von allen MA stimmen dieser Aussage 43 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: FK (52 %), Teilzeitbeschäftigte mit 30 WS und mehr (50 %), Teilzeitbeschäftigte unter 30 WS, weibliche Teilzeitbeschäftigte, über 50jährige und MA der Ebene 3 (jew. 48 %), MA der Ebene 4 (47 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Unter 31jährige (31 %), MA in Ebene 1 (32 %), männliche Teilzeitbeschäftigte (34 %) und MA der Ebene 2 (37 %).

A8: Bei meiner derzeitigen Tätigkeit fühle ich mich überfordert

9 % aller MA fühlen sich überfordert (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Unterdurchschnittlich hoch ist der Anteil überforderter MA bei MA in Ebene 4 (5 %).

A9: Bei meiner Tätigkeit fühle ich mich unterfordert

13 % aller MA sind unterfordert (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der unterforderten MA in den Ebenen 1 und 2 (je 19 %) und bei den unter 31jährigen (17 %).

Unterdurchschnittlich hoch ist der Anteil von MA der Ebene 4 (5 %).

A10: Alles in allem bin ich mit meiner derzeitigen Tätigkeit zufrieden

Alle MA: 65 % stimmen der Aussage zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig zufrieden sind MA der Ebene 4 (78 %), Beamtinnen/Beamte (70 %), FK und 31-40jährige (jew. 69 %).

Unterdurchschnittlich häufig zufrieden sind MA der Ebene 2 (61 %).

B: Arbeitsplatz und Gesundheit

Überblick:

Mehr als die Hälfte der MA ist **zufrieden oder eher zufrieden mit den äußeren Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz** (z.B. Platz-, Lichtverhältnisse, Temperatur) und mit der **Arbeitsplatzausstattung**, 46 % sind zufrieden oder eher zufrieden mit der **Sauberkeit/Reinigung**. Ein Fünftel bis ein Viertel ist mit diesen Aspekten ihres Arbeitsplatzes nicht oder eher nicht zufrieden.

Interesse an einem Gesundheitstag in Ihrer Dienststelle **haben 62 %** der MA. Kein Interesse haben 38 %.

Ca. die Hälfte der Beschäftigten empfindet die **Arbeitsabläufe und –bedingungen** als **gesundheitlich unbedenklich oder eher unbedenklich**. Ein **Fünftel** ist nicht oder eher nicht **dieser Ansicht**.

Für **ein Drittel** der MA ist die **Arbeit in den letzten 3 Jahren** von der **körperlichen Belastung** her **anstrengender geworden**. Deutlich höher ist der Anteil noch bei MA, die vorwiegend im Freien arbeiten (49 %), MA der Ebenen 1 und 2 (48 % und 49 %), Beschäftigten, die überwiegend Publikumsverkehr haben (41 %), FKn (38 %) und Teilzeitbeschäftigten mit mehr als 30 Wochenstunden (37 %).

Fast **zwei Drittel** meinen, dass ihre **Arbeit in den letzten 3 Jahren** von der **psychischen Belastung** her **anstrengender geworden** ist. Noch höher ist der Anteil derer, die dieser Ansicht sind bei **FKn (72 %)**, **Teilzeitbeschäftigten mit 30 Wochenstunden und mehr (70 %)**, männlichen Teilzeitbeschäftigten (69 %), **Beschäftigten mit überwiegend Publikumsverkehr (69 %)** und **über 50jährigen MA (68 %)**.

21 % der MA **sind nicht** oder eher nicht **der Meinung**, dass sie **unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit langfristig ausüben können**. Überdurchschnittlich häufig ist diese Auffassung bei Teilzeitbeschäftigten mit 30 und mehr Wochenstunden zu finden (29 %).

Vergleich mit der Befragung 2010:

Von den 13 Items des Fragebogenteils B sind nur 4 mit denen aus 2010 vergleichbar (B2: Sauberkeit, B3: Arbeitsplatzausstattung, B7: Arbeitsabläufe gesundheitlich unbedenklich und B13: Unter den derzeitigen Anforderungen kann ich meine jetzige Tätigkeit langfristig ausüben).

Hinsichtlich Sauberkeit/Reinigung zeigt sich eine Tendenz zur Verbesserung: Während 2010 40 % der MA mit der Sauberkeit/Reinigung zufrieden oder eher zufrieden waren und 32 % nicht oder eher nicht zufrieden, waren 2014 46 % zufrieden oder eher zufrieden und 27 % nicht oder eher nicht zufrieden.

Bei der Arbeitsplatzausstattung zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zu 2010.

Die gesundheitliche Unbedenklichkeit der Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen wird 2014 von einem geringeren Anteil (48 %) der MA gesehen als 2010 (55 %). Hingegen meinen 2014 20 %, dass die Unbedenklichkeit nicht oder eher nicht gegeben ist, gegenüber 18 % in 2010.

Ergebnisse zu den einzelnen Items:

B1: Mit den äußeren Bedingungen an meinem Arbeitsplatz (z.B. Platzverhältnisse, Lichtverhältnisse, Temperatur) bin ich zufrieden

57 % aller MA stimmen der Aussage zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“)

MA der Ebene 3 und FK stimmen der Aussage **überdurchschnittlich** häufig zu (64 bzw. 63 %).

MA, die vorwiegend im Freien arbeiten und MA, die überwiegend Publikumsverkehr haben, stimmen der Aussage **unterdurchschnittlich häufig zu** (jew. 51 %) zu.

B2: Mit der Sauberkeit/Reinigung an meinem Arbeitsplatz bin ich zufrieden

46 % der MA stimmen der Aussage zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

FK und Beschäftigte der Ebene 1 (jew. 51 %), und Männer (50 %) stimmen dieser Aussage **überdurchschnittlich häufig** zu.

B3: Mit der Arbeitsplatzausstattung (Möbel, EDV, Telefon, Bürogeräte, (Büro-)Materialien, Maschinen, Werkzeuge) bin ich zufrieden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 52 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 3 (61 %), FK, teilzeitbeschäftigte Männer, MA, die nicht überwiegend Publikumsverkehr haben, über 50jährige (jew. 58 %) und teilzeitbeschäftigte Frauen (57 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA in Ebene 1 (40 %), MA, die vorwiegend im Freien arbeiten (41 %), MA, die überwiegend Publikumsverkehr haben (46 %) und unter 31jährige (48 %).

B4: Hätten Sie Interesse an einem Gesundheitstag in Ihrer Dienststelle?
(nur ja/nein Antworten möglich)

62 % aller MA haben Interesse.

Von den MA in Ebene 4 haben nur 53 %, von den Männern nur 55 % und von den FK nur 57 % Interesse.

B5: Würden Sie folgende Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung gerne nutzen?

- **Gemeinsamer Sport mit Kolleginnen/Kollegen (z.B. Gymnastik, Yoga, Radfahren, Laufen)**

44 % der MA sagen „ja“:

Bis 30jährige und 31-40jährige sagen **überdurchschnittlich häufig**, dass sie diese Angebote nutzen würden (54 % bzw. 53 %), von den über 50jährigen würden nur 37 % diese Angebote nutzen.

- **Ernährungsberatung**

43 % der MA sagen „ja“.

Überdurchschnittlich häufig würden eine Ernährungsberatung nutzen: MA in Ebene 1 (53 %), unter 31jährige (50 %), MA in Ebene 2 (49 %) und MA die vorwiegend im Freien arbeiten (48 %).

Unterdurchschnittlich häufig: MA in Ebene 4 (29 %) und über 50jährige (38 %).

- **Entspannungstechniken (z.B. Autogenes Training, Progressive Muskelentspannung, Meditation)**

60 % der MA sagen „ja“.

Überdurchschnittlich häufig würden Teilzeitbeschäftigte (66 %), **unterdurchschnittlich** häufig, Männer (51 %) und MA, die vorwiegend in Freien arbeiten (53 %), MA der Ebene 4 (54 %) und FK (56 %), Entspannungstechniken gerne nutzen.

- **Selbstmanagement**

53 % der MA sagen „ja“.

Überdurchschnittlich häufig würden Angebote zum Selbstmanagement gerne nutzen: Bis 30jährige (59 %), MA der Ebene 3 (58 %), FK und 31-40jährige (jew. 57 %). **Unterdurchschnittlich** häufig: MA, die vorwiegend im Freien arbeiten (43 %), MA der Ebene 1 (45 %), der Ebene 4 (47 %) und über 50jährige (47 %).

- **Konfliktbewältigung (z.B. Umgang mit schwierigen Personen, Gesprächsführung)**

64 % der MA sagen „ja“.

Überdurchschnittlich häufig würden Angebote zur Konfliktbewältigung gerne nutzen: Bis 30jährige (73 %), 31-40jährige (69 %), MA, die überwiegend Publikumsverkehr haben und Frauen (jew. 68 %).

Unterdurchschnittlich häufig: MA, die vorwiegend im Freien arbeiten (43 %), über 50jährige (57 %), Männer (59 %) und MA der Ebene 1 (60 %).

B6: Mir ist bekannt, dass in meinem Bereich Maßnahmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden

62 % der MA ist dies bekannt (Antwort „ja“).

Überdurchschnittlich häufig sind Maßnahmen des BEM bekannt: FK (80 %), über 50jährigen (70 %), MA in Ebene 3 (68 %), Teilzeitbeschäftigten mit mehr als 30 WS (67 %).

Unterdurchschnittlich häufig ist bekannt, dass Maßnahmen des BEM angeboten werden: Bis 30 jährigen (49 %), MA in Ebene 1 (54 %), Beamtinnen/Beamten, MA in Teilzeit mit weniger als 30 WS und 31 bis 40 jährigen MA (jew. 56 %), MA ohne Führungsfunktion (57 %) und MA in Ebene 4 (58 %).

B7: Die Arbeitsabläufe und –bedingungen empfinde ich als gesundheitlich unbedenklich

Von allen MA stimmen dieser Aussage 48 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig finden die Arbeitsabläufe gesundheitlich unbedenklich: MA in Ebene 4 (58 %), MA in Ebene 3, MA in Teilzeit mit weniger als 30 WS (das sind vorwiegend Frauen) und weibliche Teilzeitbeschäftigte (jew. 54 %) und Beamtinnen/Beamte (53 %).

Unterdurchschnittlich häufig sagen dass die Arbeitsabläufe unbedenklich sind: MA, die vorwiegend im Freien arbeiten (29 %), MA in Ebene 1 (35 %) MA, die überwiegend Publikumsverkehr haben (38 %), MA in Ebene 2 (39 %), MA in Teilzeit mit 30 WS und mehr und Frauen in Vollzeit (jew. 43 %), MA bis 30 Jahre (44 %).

B8: Mir ist bekannt, wer für meinen Bereich Ersthelfer/innen und Sicherheitsbeauftragte sind

82 % der MA sagen „ja“.

Überdurchschnittlich häufig antworten mit „ja“: FK (89 %).

Unterdurchschnittlich häufig „ja“ sagen: MA in Teilzeit mit weniger als 30 WS und MA bis 30 Jahre (jew. 75 %). MA in Ebene 1 (78 %).

B9: Mir ist bekannt, dass in meinem Bereich die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen (z.B. durch Unterweisungen, Gefährdungsbeurteilung, technische Prüfungen) durchgeführt werden

76 % der MA sagen „ja“.

Überdurchschnittlich häufig antworten mit „ja“: FK (87 %), MA, die überwiegend im Freien arbeiten (86 %), MA in Ebene 1 (81 %), MA in Ebene 4 und Männer (jew. 80 %).

Unterdurchschnittlich häufig „ja“ sagen: MA in Teilzeit mit weniger als 30 WS und MA bis 30 Jahre (jew. 69 %).

B10: Mit den Angeboten zum Thema „Arbeitsschutz“ (Beratung, die städtischen Intranetangebote, Schulungen) bin ich zufrieden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 55 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Unterdurchschnittlich häufig zufrieden sind: MA, die vorwiegend im Freien arbeiten (45 %), FK (48 %), MA in Ebene 1 und in Ebene 2 (jew. 50 %) und MA, die überwiegend Publikumsverkehr haben (51 %).

B11: Von der körperlichen Belastung her ist meine Arbeit in den letzten 3 Jahren anstrengender geworden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 33 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig ist die Arbeit von der körperlichen Belastung her anstrengender geworden für: MA, die überwiegend im Freien arbeiten (49 %), MA in Ebene 1 (48 %), MA, die überwiegend Publikumsverkehr haben (41 %), MA in Ebene 2 (40 %), FK (38 %) und MA in Teilzeit mit 30 WS und mehr (37 %).

Unterdurchschnittlich häufig sagen, dass die Arbeit körperlich anstrengender geworden ist: MA in Ebene 3 (25 %), MA, die nicht überwiegend Publikumsverkehr haben, MA bis 30 Jahre und Frauen in Teilzeit (jew. 28 %) und MA in Ebene 4 (29 %).

B12: Von der psychischen Belastung her ist meine Arbeit in den letzten 3 Jahren anstrengender geworden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 64 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: FK (72 %), Teilzeitbeschäftigte mit 30 Wochenstunden und mehr (70 %), männliche Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit überwiegend Publikumsverkehr (jew. 69 %) und über 50jährige (68 %).

Unterdurchschnittlich häufig sagen, dass die Arbeit psychisch belastender geworden ist:

MA bis 30 Jahre (53 %), MA, die überwiegend im Freien arbeiten (54 %), Frauen in Teilzeit und MA in Teilzeit mit weniger als 30 WS (das sind überwiegend Frauen, jew. 57 %).

B13: Unter den derzeitigen Anforderungen kann ich meine jetzige Tätigkeit langfristig ausüben

Von allen MA stimmen dieser Aussage 51 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 4 (60 %), 31 - 40jährige (57 %), Beamtinnen/Beamte und Männer (jew. 56 %), MA, die nicht überwiegend Publikumsverkehr haben (55 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA, die überwiegend Publikumsverkehr haben und vollzeitbeschäftigte Frauen (jew. 46 %), MA in Ebene 2 (47 %).

C: Arbeitsorganisation

Überblick:

Ca. der Hälfte (49 %) der MA erscheinen die Arbeitsabläufe **sinnvoll oder eher sinnvoll** (37 % teilweise sinnvoll, 14 % nicht oder eher nicht sinnvoll).

Für **gut zwei Drittel** (67 %) ist die Aussage zutreffend oder eher zutreffend, dass die **Arbeitsbedingungen es ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren**; 12 % sagen, dass dies nicht oder eher nicht der Fall ist.

Dass die Arbeitszeitregelung ihren Bedürfnissen entspricht oder eher entspricht, meinen 72 % der MA (11 % sagen, die Arbeitszeitregelung entspricht nicht oder eher nicht meinen Bedürfnissen).

Drei Viertel der Beschäftigten sind **mit ihrem Arbeitszeitumfang zufrieden** und möchten daran nichts ändern. 19 % möchten weniger arbeiten, 5 % möchten mehr arbeiten.

Vergleich mit der Befragung 2010:

Hinsichtlich aller vier Items, die auch der Fragebogen 2010 bereits enthielt, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten.

Ergebnisse zu den einzelnen Items:

C1: Die Arbeitsabläufe erscheinen mir sinnvoll

Von allen MA stimmen dieser Aussage 49 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Männliche Teilzeitbeschäftigte (64 %), Teilzeitkräfte mit weniger als 30 WS (55 %), bis 30jährige und weibliche Teilzeitbeschäftigte (jew. 54 %), MA in Ebene 1 und Ebene 4, Frauen und über 50jährige (jew. 53 %). **Unterdurchschnittlich häufig** stimmen zu: Männer und 41 – 50jährige (jew. 44 %), MA in Ebene 3 (45 %).

C2: Meine Arbeitsbedingungen ermöglichen es mir Beruf und Familie zu vereinbaren

Von allen MA stimmen dieser Aussage 67 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: weibliche Teilzeitbeschäftigte (79 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS, (78 %), männliche Teilzeitbeschäftigte (77 %) und MA der Ebene 3 (71 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: FK und MA in Ebene 1 (jew. 61 %), Frauen in Vollzeit (62 %), MA mit überwiegend Publikumsverkehr, MA in Ebene 2 (63 %) und 31-40jährige (63 %).

C3: Die Arbeitszeitregelung entspricht meinen Bedürfnissen

Von allen MA stimmen dieser Aussage 72 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte unabhängig vom Teilzeitumfang und Geschlecht (ca. 78 %), MA der Ebene 3 (77 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (63 %) und Ebene 2 (68 %).

C4: Möchten Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit ändern?

75 % aller MA sind zufrieden mit Ihrem Arbeitszeitumfang und möchten nichts ändern.

5 % bis 6 % möchten gerne mehr arbeiten. Dabei handelt es sich (erwartungsgemäß) fast ausschließlich um MA in Teilzeit und unter denen wiederum überwiegend um Beschäftigte mit einer Arbeitszeit unter 30 WS.

19 % der MA möchten weniger arbeiten, überdurchschnittlich viele unter den FK n und den Vollzeitbeschäftigten (je 23 %).

D: Leistungsorientierte Bezahlung

Überblick:

72 % der MA finden es richtig, Teile der Bezahlung von der Leistung abhängig zu machen, 28 % finden dies nicht richtig.

Überdurchschnittlich häufig finden FK (, Beamtinnen und Beamte und MA der Ebene 4 es richtig, die Bezahlung teilweise von der Leistung abhängig zu machen. Dagegen vertreten diese Auffassung unterdurchschnittlich häufig teilzeitbeschäftigte Männer, Beschäftigte in Ebene 1 und Tarifbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte mit 30 Wochenstunden und mehr.

Mit der Umsetzung der Regelungen zum Basisleistungsentgelts/den Basisleistungsbezügen ist ca. die Hälfte der MA zufrieden oder eher zufrieden (49 %), ca. eine Viertel (24 %) ist damit nicht oder eher nicht zufrieden. Überdurchschnittlich hoch ist die Zufriedenheit bei MAn der Ebene 4, unterdurchschnittlich hoch bei Beschäftigten in Ebene 1 und Ebene 2 und bei teilzeitbeschäftigten Männern.

Jeweils ein gutes Drittel der MA ist mit der Umsetzung der Regelungen zum Zusatzleistungsentgelt/zu den Zusatzleistungsbezügen zufrieden oder eher zufrieden (37 %) bzw. nicht oder eher nicht zufrieden (34 %). Überdurchschnittlich häufig zufrieden sind MA der Ebene 4 und Beamtinnen und Beamte, unterdurchschnittlich häufig zufrieden sind vollzeitbeschäftigte Männer.

Mit der Umsetzung der Regelungen zu den Prämien für besondere Leistungen sind weniger MA zufrieden oder eher zufrieden (34 %) als nicht oder eher nicht zufrieden (40 %). Die meisten Zufriedenen finden sich unter den MAn der Ebene 4, Beamtinnen und Beamten und FKn. Unter MAn der Ebenen 2 und 3 und unter Männern ist hier die Zufriedenheit am geringsten ausgeprägt.

Vergleich mit der Befragung 2010:

2014 wurde kein Item aus der Befragung 2010 verwendet. Ein Vergleich ist daher nicht möglich.

Ergebnisse zu den einzelnen Items:

D1: Ich finde es grundsätzlich richtig, Teile der Bezahlung von der Leistung abhängig zu machen (z.B. Leistungsprämien)

Von allen MA stimmen dieser Aussage 72 % zu (Antworte „ja“).

Überdurchschnittlich häufig antworten mit „ja“: FK (87 %), Beamtinnen/Beamte (81 %), MA in Ebene 4 (79 %).

Unterdurchschnittlich häufig „ja“ sagen: Männer in Teilzeit (61 %), MA in Ebene 1 (63 %), Tarifbeschäftigte und MA in Teilzeit mit 30 WS und mehr (jew.68 %).

D2: Mit der Umsetzung der Regelungen zum Basisleistungsentgelt bin ich zufrieden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 49 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (57 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (41 %), Männer in Teilzeit (44 %) und MA in Ebene 2 (45 %).

D3: Mit der Umsetzung der Regelungen zum Zusatzleistungsentgelt/den Zusatzleistungsbezügen bin ich zufrieden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 37 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (48 %) und .Beamtinnen/Beamte (41 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Vollzeitbeschäftigte Männer (33 %).

D4: Mit der Umsetzung der Regelungen zu den Prämien für besondere Leistungen bin ich zufrieden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 34 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (48 %), FK und Beamtinnen/Beamte (jew. 38 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (29 %), MA der Ebenen 2 und der Ebene 3 und Männer (jew. 30 %).

E: Zusammenarbeit/Arbeitsatmosphäre

Überblick:

79 % der MA sind alles in allem **mit dem Verhältnis zu ihren Kolleginnen und Kollegen zufrieden oder eher zufrieden**, nur 5 % sind eher nicht oder nicht zufrieden. Überdurchschnittlich häufig zufrieden sind teilzeitbeschäftigte Männer, MA bis zu 30 Jahren, MA der Ebene 4 und Beamtinnen und Beamte.

Der Aussage: „Wir Kolleginnen und Kollegen tauschen untereinander alle notwendigen Informationen aus“ und der Aussage „Von meinen Kolleginnen und Kollegen werde ich unterstützt, wenn ich Probleme habe“ stimmen jeweils ungefähr drei Viertel der MA zu oder eher zu. Für nur 7 % bzw. 6 % trifft diese Aussage nicht oder eher nicht zu.

Gut zwei Drittel der MA **sind der Ansicht, dass bei ihnen eine gute Arbeitsatmosphäre herrscht**; 10 % sagen, dass dies nicht oder eher nicht so ist. Am wenigsten häufig positiv beurteilt wird die Arbeitsatmosphäre von Beschäftigten der Ebenen 1 und 2.

Deutlich geringer ist die Zustimmung zur Aussage „Offen und sachlich werden Konflikte unter Kolleginnen und Kollegen ausgetragen“ (53 % „trifft zu“/„trifft eher zu“, 17 % „trifft eher nicht zu“/„trifft nicht zu“).

Nahezu ein Fünftel (18 %) der MA **hat den Eindruck, ungerecht behandelt/diskriminiert zu werden**. Unter den MAn in Ebene 1 sind es sogar 26 %. Als häufigste Diskriminierungsgründe werden genannt: Alter (6 %), Geschlecht (4 %) und Behinderung (2 %).

Vergleich zur Befragung 2010:

Vergleichbar waren die Items **E1 – E5 (Informationsaustausch, Unterstützung bei Problemen, Austragung von Konflikten, Arbeitsatmosphäre und Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen)**. Es zeigte sich in Vergleich zu 2010 **keine wesentliche Differenz**.

Ergebnisse zu den einzelnen Items:

E1: Wir Kolleginnen und Kollegen tauschen untereinander alle notwendigen Informationen aus

Von allen MA stimmen dieser Aussage 74 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA bis 30 Jahre (81 %), MA der Ebene 4 und Männer in Teilzeit (jew. 80 %), FK (78 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA der Ebene 1 (65 %) und 41-50jährige (70 %).

E2: Von meinen Kolleginnen und Kollegen werde ich unterstützt, wenn ich Probleme habe

Von allen MA stimmen dieser Aussage 76 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (90 %), bis 30jährige (85 %), MA der Ebene 4 (82 %), Beamtinnen/Beamte und Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (jew. 80 %),

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA der Ebene 1 (64 %).

E3: Offen und sachlich werden Konflikte unter Kolleginnen/Kollegen ausgetragen

Von allen MA stimmen dieser Aussage 53 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: bis 30jährige (59 %), Teilzeitbeschäftigte Männer (58 %), FK (57 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA der Ebene 1 (48 %).

E4: Bei uns herrscht eine gute Arbeitsatmosphäre

Von allen MA stimmen dieser Aussage 67 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (74 %), Teilzeitbeschäftigte Männer (73 %), bis 30jährige (71 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA der Ebene 1 (58 %), MA der Ebene 2 (63 %).

E5: Alles in Allem bin ich mit dem Verhältnis zu meinen Kolleginnen/Kollegen zufrieden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 79 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (87 %), bis 30jährige (und MA der Ebene 4 (jew. 86 %), Beamtinnen/Beamte (83 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA der Ebene 1 (71 %).

E6: Haben sie den Eindruck, dass Sie ungerecht behandelt/diskriminiert werden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 18 % zu (Antworte „ja“).

Überdurchschnittlich häufig antworten mit „ja“: MA in Ebene 1 (26 %).

Unterdurchschnittlich häufig „ja“ sagen MA in Ebene 4 (13 %), und Männer in Teilzeit (14 %).

F: Führungskräfte/Vorgesetzte

Überblick:

Der Aussage „Die FK meiner Dienststelle vertreten eine einheitliche Linie stimmen nur 43 % der MA zu oder eher zu. 28 % sind nicht oder eher nicht dieser Auffassung. Von den MA der 4 Ebene sagen allerdings 60 %, dass die FK eine einheitliche Linie vertreten.

Für 54 % der MA trifft es zu oder eher zu, dass die Vorgesetzten ihrer Dienststelle einen wertschätzenden Umgang mit ihren MA pflegen. Für 20 % trifft dies nicht oder eher nicht zu. Auch hier ist der Anteil derer, die den FKn ihrer Dienststelle einen wertschätzenden Umgang attestieren unter den MA der Ebene 4 besonders hoch (60 %). **Zwei Drittel der Beschäftigten meinen (trifft zu/trifft eher zu), dass die FK ihrer Dienststelle eine geschlechtergerechte Personalentwicklung umsetzen, 12 % sind nicht dieser Auffassung (trifft nicht zu/trifft eher nicht zu).**

Mit ihrer/ihrem unmittelbaren Vorgesetzten sind 68 % der MA zufrieden oder eher zufrieden. 14 % sind nicht oder eher nicht zufrieden. Am meisten Zufriedene finden sich unter den teilzeitbeschäftigten Männern (82%). Von den MA in Ebene 1 sind nur 61 % mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten zufrieden oder eher zufrieden.

In nahezu allen Einzelaspekten, die zum Führungsverhalten der unmittelbaren Vorgesetzten erfragt wurden (s. Ergebnisse zu den Einzelitems) beurteilen die Hälfte bis zwei Drittel aller MA ihre unmittelbaren Vorgesetzten positiv.

Am positivsten werden die unmittelbaren Vorgesetzten bei folgenden Aussagen beurteilt:

... lässt ihren/seinen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern Spielraum für selbständiges Arbeiten (81 % „trifft zu“/„trifft eher zu“) und
... ist fachlich kompetent (76 % „trifft zu“/„trifft eher zu“).

Am negativsten beurteilen die MA ihre unmittelbaren Vorgesetzten bei dem Item **„Mein/e unmittelbarer/r Vorgesetzte/r kümmert sich um meine berufliche Weiterentwicklung.** Hier **meinen fast genauso viele MA, dass diese Aussage zutrifft** („trifft zu“/„trifft eher zu“: 41 %), **wie, dass sie nicht zutrifft** („trifft nicht zu“/„trifft eher nicht zu“: 39 %). Unter den MA der Ebene 1 meinen gar nur 36 %, dass sich ihr/e Vorgesetzte/r um ihre berufliche Weiterentwicklung kümmert.

Bemerkenswert ist auch, dass **nur 69 % der MA sagen, dass die der unmittelbare Vorgesetzte mit ihnen in den vorgeschriebenen Zeitabständen Mitarbeitergespräche führt.** 21 % der MA meinen, dass dies nicht zutrifft/eher nicht zutrifft. Bei den MAN in Ebene 1 sagen sogar nur 59 %, dass die Mitarbeitergespräche in den vorgeschriebenen Zeitabständen geführt würden.

Vergleich zur Befragung 2010:

18 der 22 Items des Fragebogenteils FK/Vorgesetzte waren mit denen von 2010 vergleichbar; nicht vergleichbar waren die Items F2, F3, F14 und F21 (s. Ergebnisse zu den einzelnen Items).

Eine positive Tendenz im Vergleich zu 2010 zeichnet sich hinsichtlich folgender Items ab:

- Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r gibt klare Anweisungen
- Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r akzeptiert auch Meinungen, die nicht mit ihren/seinen eigenen übereinstimmen
- Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r gibt ihren/seinen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern Rückendeckung

Der Anteil der MA, die meinen, dass diese Aussagen zutreffen/eher zutreffen, ist im Vergleich zu 2010 um 4 – 5 % gestiegen.

Aus Sicht der MA scheinen dagegen noch weniger Vorgesetzte als 2010 die Mitarbeitergespräche in den vorgeschriebenen Zeitabständen zu führen. Sagten 2010 noch 73 % der MA, dass die Mitarbeitergespräche geführt würden, sind es 2014 nur noch 69 %. Der Anteil derer, die sagen dass die Gespräche nicht oder eher nicht geführt werden ist von 17 auf 21 % gestiegen.

Ergebnisse zu den einzelnen Items:

F1: Die FK meiner Dienststelle vertreten eine einheitliche Linie

Von allen MA stimmen dieser Aussage 43 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (60 %), Teilzeitbeschäftigte Männer (52 %), MA mit Migrationshintergrund (51 %), bis 30jährige (50 %), Teilzeitbeschäftigte unter 30 WS (49 %), teilzeitbeschäftigte Frauen (48 %), MA, die überwiegend Publikumsverkehr haben (47 %) und Beamtinnen/Beamte (47 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA der Ebene 3 (38 %).

F2: Die FK meiner Dienststelle pflegen einen wertschätzenden Umgang mit ihren MAn

Von allen MA stimmen dieser Aussage 54 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 und bis bis 30jährige (jew. 65 %), Teilzeitbeschäftigte Männer (63 %), MA mit Migrationshintergrund (61 %), Teilzeitbeschäftigte unter 30 WS (60 %), teilzeitbeschäftigte Frauen (58 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: 41-50jährige und vollzeitbeschäftigte Männer (jew. 50 %).

F3: Die FK meiner Dienststelle setzen eine geschlechtergerechte Personalentwicklung um

Von allen MA stimmen dieser Aussage 66 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (78 %), bis 30jährige (76 %), teilzeitbeschäftigte Männer (71 %), FK (70 %) und 31- 40jährige (jew. 70 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA der Ebenen 1 (61 %) und 41-50jährige (62 %).

F4: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r gibt klare Anweisungen

Von allen MA stimmen dieser Aussage 64 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (71 %), MA mit Migrationshintergrund (69 %), Teilzeitbeschäftigte mit unter 30 WS, bis 30jährige und teilzeitbeschäftigte Frauen (jew. 68 %).

F5: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r akzeptiert auch Meinungen, die nicht mit ihren/seinen eigenen übereinstimmen

Von allen MA stimmen dieser Aussage 60 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (69 %), FK (64 %), MA der Ebenen 3 und 4 und bis 30jährige (je 65 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (64 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (51 %), MA in Ebene 2 (56 %).

F6: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r gibt ihren/seinen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern Rückendeckung

Von allen MA stimmen dieser Aussage 64 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Bis 30jährige (73 %), teilzeitbeschäftigte Männer (72 %), MA der Ebene 4 (70 %), Teilzeitbeschäftigte mit unter 30 WS (68 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (55 %).

F7: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r vertritt Interessen unseres Bereichs nach oben (bzw. gegenüber höheren Vorgesetzten)

Von allen MA stimmen dieser Aussage 62 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (73 %), bis 30jährige und teilzeitbeschäftigte Männer (jew. 71 %), FK, Beamtinnen/Beamte und Teilzeitbeschäftigte mit unter 30 WS (jew. 66 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 und 2 (55 % bzw. 58 %), über 50jährige (58 %).

F8: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r hat ein offenes Ohr für die Probleme ihrer/seiner Mitarbeiter/innen

Von allen MA stimmen dieser Aussage 69 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (79 %), bis 30jährige (78 %), MA der Ebene 4 (73 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Über 50jährige (65 %).

F9: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r informiert ihre/seine Mitarbeiter/innen sachgerecht

Von allen MA stimmen dieser Aussage 67 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Bis 30jährige und teilzeitbeschäftigte Männer (jew. 75 %) MA der Ebene 4 und Teilzeitbeschäftigte mit unter 30 WS (jew. 72 %), teilzeitbeschäftigte Frauen (71 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (61 %), vollzeitbeschäftigte Männer (63 %).

F10: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r bewertet die Arbeitsleistungen ihrer/seiner Mitarbeiter/innen gerecht

Von allen MA stimmen dieser Aussage 62 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Bis 30jährige (71 %), MA der Ebene 4 und teilzeitbeschäftigte Männer (jew. 70 %), Teilzeitbeschäftigte mit unter 30 WS, MA mit Migrationshintergrund und teilzeitbeschäftigte Frauen (jew. 66 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 und Ebene 2 (55 % bzw. 58 %).

F11: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r erkennt Konflikte und sucht nach akzeptablen Lösungen für alle Beteiligten

Von allen MA stimmen dieser Aussage 54 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (64 %), MA der Ebene 4 und bis 30jährige (jew. 61 %), MA mit Migrationshintergrund (58 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Teilzeitbeschäftigte mit 30 WS und mehr und 41- 50jährige (50 %).

F12: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r ist fachlich kompetent

Von allen MA stimmen dieser Aussage 76 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Bis 30jährige (83 %), MA der Ebene 4, Teilzeitbeschäftigte mit unter 30 WS, teilzeitbeschäftigte Männer und teilzeitbeschäftigte Frauen (jew. 82 %), Beamtinnen/Beamte (80 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (64 %), Männer und vollzeitbeschäftigte Männer (jew. 72 %).

F13: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r lässt ihren/seinen Mitarbeiter/innen Spielraum für selbständiges Arbeiten

Von allen MA stimmen dieser Aussage 81 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (87 %), FK und MA der Ebene 3 (jew. 85 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (69 %).

F14: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r fördert neue Ideen von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern

Von allen MA stimmen dieser Aussage 62 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (78 %), MA der Ebene 4 (74 %), bis 30jährige (69 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (68 %), FK (67 %), MA mit Migrationshintergrund (66 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 und Ebene 2 (51 % bzw. 58 %).

F15: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r spricht Lob und Anerkennung aus, wenn gute Arbeit geleistet wurde

Von allen MA stimmen dieser Aussage 60 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (68 %), bis 30jährige und MA der Ebene 4 (jew. 67 %), Teilzeitbeschäftigte mit unter 30 WS (= überwiegend Frauen) und teilzeitbeschäftigte Frauen (jew. 66 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (52 %), 41-50jährige und vollzeitbeschäftigte Männer (jew. 56 %).

F16: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r übt sachliche Kritik

Von allen MA stimmen dieser Aussage 64 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Bis 30jährige (74 %), MA der Ebene 4 (72 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (69 %), Beamtinnen/Beamte (68 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (54 %).

F17: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r bespricht mit mir Aufgaben, Ziele und Ergebnisse meiner Arbeit

Von allen MA stimmen dieser Aussage 56 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (65 %), MA der Ebene 4 (62 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS, bis 30jährige und MA mit Migrationshintergrund (jew. 60 %).

F18: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r lässt Kritik zu

Von allen MA stimmen dieser Aussage 60 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (76 %), bis 30jährige (67 %), FK und Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (jew. 64 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA der Ebenen 1 und 2 (51 % bzw. 55 %).

F19: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r kümmert sich um meine berufliche Weiterentwicklung

Von allen MA stimmen dieser Aussage 41 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (54 %), bis 30jährige (51 %), FK (46 %), Beamtinnen/Beamte (45 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (36 %).

F20: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r führt mit mir Mitarbeitergespräche (MAG) in den vorgeschriebenen Zeitabständen

Von allen MA stimmen dieser Aussage 69 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 und Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 30 WS (jew. 74 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (überwiegend Frauen) und teilzeitbeschäftigte Frauen (jew. 73 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (59 %).

F21: Mein/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r erkundigt sich nach meiner Erkrankung nach meinem Gesundheitszustand und bringt mich auf den neuesten Stand (Krankenrückkehrgespräch)

Von allen MA stimmen dieser Aussage 62 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (69 %), bis 30jährige (67 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (50 %).

F22: Alles in allem bin ich mit meiner /meinem unmittelbare/n Vorgesetzte/n zufrieden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 68 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte Männer (82 %), bis 30jährige (76 %), MA der Ebene 4 und Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (jew. 74 %), teilzeitbeschäftigte Frauen (72 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (61 %).

G: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Fort-/Weiterbildung

Überblick:

Die **Zufriedenheit mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ist relativ gering**. Mit ihren Möglichkeiten beruflich weiterzukommen sind nur 15 % der MA zufrieden und 21 % eher zufrieden (insgesamt **36 %**). Der **Anteil der nicht oder eher nicht zufriedenen** ist höher (**40 %**). **Am wenigsten zufrieden** zeigen sich **MA der Ebenen 2, 1 und 3** (29 %, 30 %, 31 % zufrieden/eher zufrieden). Die meisten Zufriedenen finden sich unter den MAn der Ebene 4 (59 % zufrieden/eher zufrieden).

Für ihr berufliches Fortkommen wünschen sich die MA vor allem:

1. eine Erweiterung der fachlichen Fortbildungsmöglichkeiten (62 %),
2. mehr geeignete Stellenangebote (55%),
3. die Möglichkeit (z.B. projektbezogen) mehr Verantwortung zu übernehmen bzw. mehr Förderung durch die Vorgesetzten (jeweils 45 %).

Mit ihren Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung sind 42 % der MA zufrieden oder eher zufrieden. 26 % sind nicht oder eher nicht zufrieden. Die meisten Zufriedenen finden sich hier unter den MA der Ebene 4 (60 %), die **wenigsten Zufriedenen** unter MAn in den **Ebenen 1 und 2** (30 % bzw. 33 %).

Für die berufliche Fortbildung wünschen sich die MA

1. dass für die Fortbildung mehr Geld zur Verfügung gestellt wird bzw. dass die Arbeit mehr Zeit für die Fortbildung lässt (jeweils 62 %).
2. mehr Unterstützung durch die/den direkten Vorgesetzte/n bzw. intensivere/längere Fortbildungsangebote (jeweils 40 %),
3. kompaktere/kürzere Fortbildungsangebote (32 %),
4. spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte (26 %).

Vergleich zur Befragung 2010:

Von allen Items zum Fragebogenteil G ist **nur** das **Item G1**: Mit meinen Möglichkeiten beruflich weiterzukommen bin ich zufrieden, mit der Befragung 2010 **zu vergleichen**. Auf die **Gesamtheit der MA** bezogen zeigen sich **im Vergleich zu 2010** hier **keine** wesentlichen **Unterschiede**. Bei folgenden Gruppen von MA stieg jedoch der Anteil derer, die mit den Möglichkeiten beruflich weiterzukommen Anteil zufrieden/eher zufrieden sind, gegenüber 2010 um 4 – 6 %:

- MA, die überwiegend Publikumsverkehr haben
- Frauen,
- MA im Alter bis 30 Jahren und von 31 – 40 Jahren
- Frauen (sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit)

Der stärkste Anstieg bei der Zufriedenheit mit den beruflichen Weiterkommensmöglichkeiten zeigt sich bei MA mit Migrationshintergrund: 2010: 29 %, 2014: 38 %.

Abgenommen hat die Zufriedenheit mit den beruflichen Weiterkommensmöglichkeiten unter den teilzeitbeschäftigten Männern (von 43 % 2010 auf 38 % 2014). Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen (63 bzw. 97 Männer in Teilzeit) erscheint dieses Ergebnis jedoch wenig belastbar.

Ergebnisse zu den einzelnen Items:

G1: Mit meinen Möglichkeiten beruflich weiterzukommen, bin ich zufrieden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 36 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (59 %), FK (46 %), Beamtinnen/Beamte (44 %), über 50jährige (40 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 2 (29 %), MA in Ebene 1 (30 %), MA in Ebene 3 und 41-50jährige (jew. 31 %), Tarifbeschäftigte, Männer und vollzeitbeschäftigte Männer (jew. 32 %).

Wünsche für das berufliche Weiterkommen:

G2: Ich wünsche mir eine Erweiterung der fachlichen Fortbildungsmöglichkeiten

Von allen MA stimmen dieser Aussage 62 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA unter 31 Jahren (78 %), 31-40jährige (70 %), MA der Ebene 2 und MA mit Migrationshintergrund (jew. 67 %) und MA der Ebene 1 (66 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 4 und über 50jährige (jew. 50 %), männliche Teilzeitbeschäftigte (55 %), FK (56 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (= überwiegend Frauen) und weibliche Teilzeitbeschäftigte jew. 58 %).

G3: Ich wünsche mir die Möglichkeit (z.B. projektbezogen) mehr Verantwortung zu übernehmen

Von allen MA stimmen dieser Aussage 45 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Unter 31jährige (54 %), MA der Ebene 1, Männer und vollzeitbeschäftigte Männer (jew. 49 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 4 (36 %), über 50jährige (38 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (39 %), Frauen in Teilzeit (40 %) und Frauen (41 %).

G4: Ich wünsche mir mehr Förderung durch meine/n Vorgesetzte/n

Von allen MA stimmen dieser Aussage 45 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 4 (34 %), männliche Teilzeitbeschäftigte (39 %), über 50jährige (40 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (= überwiegend Frauen) und weibliche Teilzeitbeschäftigte (jew. 41 %).

G5: Ich wünsche mir mehr geeignete Stellenangebote

Von allen MA stimmen dieser Aussage 55 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA unter 31 Jahren (66 %), MA der Ebenen 3 und 2 (61 % bzw. 59 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 4 (33 %), über 50jährige (45 %), FK und männliche Teilzeitbeschäftigte (47 %).

G6: Ich wünsche die Möglichkeit, meine Teilzeitstunden zu erhöhen

Von allen MA stimmen dieser Aussage 12 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: männliche Teilzeitbeschäftigte (35 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (31 %), weibliche Teilzeitbeschäftigte (30 %) MA der Ebene 1 (21 %), MA mit Migrationshintergrund (19 %), Teilzeitbeschäftigte mit 30 WS und mehr (17 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Beamtinnen/Beamte (8 %).

G7: Mit meinen Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung bin ich zufrieden

Von allen MA stimmen dieser Aussage 42 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebene 4 (60 %), FK (51%), MA über 50 Jahre (49 %), Beamtinnen/Beamte (48 %), Teilzeitbeschäftigte 30 WS und mehr (47 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS, MA mit Migrationshintergrund und männliche Teilzeitbeschäftigte (jew. 46 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 und Ebene 2 (30 % bzw. 33 %), 41-50jährige (37 %).

Wünsche für die berufliche Fortbildung:

G8: Ich wünsche mir mehr Unterstützung durch die/den Vorgesetzte/n

Von allen MA stimmen dieser Aussage 40 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA der Ebenen 1 und 2 (52 % bzw. 46 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 4 (26 %), weibliche Teilzeitbeschäftigte (35 %), FK, Beamtinnen/Beamte, Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS und über 50jährige (jew. 36 %).

G9: Ich wünsche mir, dass für Fortbildung mehr Geld zur Verfügung gestellt wird

Von allen MA stimmen dieser Aussage 62 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA unter 31 Jahren (67 %), MA mit Migrationshintergrund (66 %), MA mit überwiegend Publikumsverkehr (65 %), MA der Ebene 1 (65 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Männliche Teilzeitbeschäftigte (53 %), Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS (56 %) und weibliche Teilzeitbeschäftigte (57 %).

G10: Ich wünsche mir, dass mir die Arbeit mehr Zeit für Fortbildung lässt

Von allen MA stimmen dieser Aussage 62 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: FK (68 %), weibliche Vollzeitbeschäftigte (67 %), MA in Teilzeit mit mehr als 30 WS (66 %) und Frauen (65 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 1 (57 %).

G11: Ich wünsche mir intensivere/längere Fortbildungsangebote

Von allen MA stimmen dieser Aussage 40 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: MA unter 31 Jahren (66 %), MA der Ebenen 3 und 2 (61 % bzw. 59 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: MA in Ebene 4 (33 %), über 50jährige (45 %), FK und männliche Teilzeitbeschäftigte (jew. 47 %).

G12: Ich wünsche kompaktere/kürzere Fortbildungsangebote

Von allen MA stimmen dieser Aussage 32 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 30 WS, MA mit Migrationshintergrund und weibliche Teilzeitbeschäftigte (jew. 39 %). MA der Ebene 4 (37 %).

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Männer (28 %) und unter 31jährige (28 %).

G13: Ich wünsche mir spezielle Angebote für Teilzeitbeschäftigte

Von allen MA stimmen dieser Aussage 26 % zu (Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“). Dabei dürfte es sich überwiegend um Teilzeitbeschäftigte handeln (Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Befragten insgesamt: 30 %).

Überdurchschnittlich häufig stimmen zu: Weibliche Teilzeitbeschäftigte (70 %), MA in Teilzeit mit weniger als 30 WS (67 %), männliche Teilzeitbeschäftigte (49 %), MA in Teilzeit mit 30 WS und mehr (43 %), Frauen (35 %), MA mit Migrationshintergrund (33 %), MA unter 41-50 Jahre (31 %)..

Unterdurchschnittlich häufig stimmen der Aussage zu: Vollzeitbeschäftigte (10 %), männliche Vollzeitbeschäftigte (12 %), Männer (13 %), FK (17 %), MA in Ebene 4 und weibliche Vollzeitbeschäftigte (je 20 %). Beamtinnen/Beamte und unter 31jährige (je 21 %).