

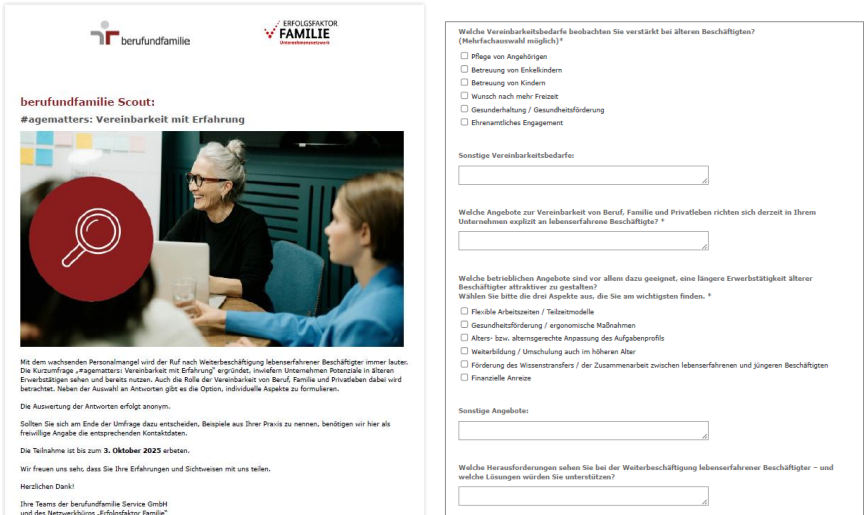


#agematters: Vereinbarkeit mit Erfahrung

Ergebnisse der gemeinsamen Kurzumfrage
der berufundfamilie Service GmbH und
des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“

Berlin/ Frankfurt a.M., Oktober 2025

- Online-Kurzumfrage
 - Titel: „#agematters: Vereinbarkeit mit Erfahrung“
 - Ziel: Einschätzung zur personalpolitischen Relevanz lebenserfahrener Beschäftigter, Benennung konkreter vereinbarkeitsfördernder Angebote für ältere Mitarbeitende
 - Zielgruppe: sowohl Mitglieder des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ und von der berufundfamilie auditierte Organisationen als auch alle weiteren Arbeitgeber
 - Umfang: 7 thematische Fragen
 - Laufzeit: 1. Sep – 3. Okt 2025
 - Teilnehmende: 170

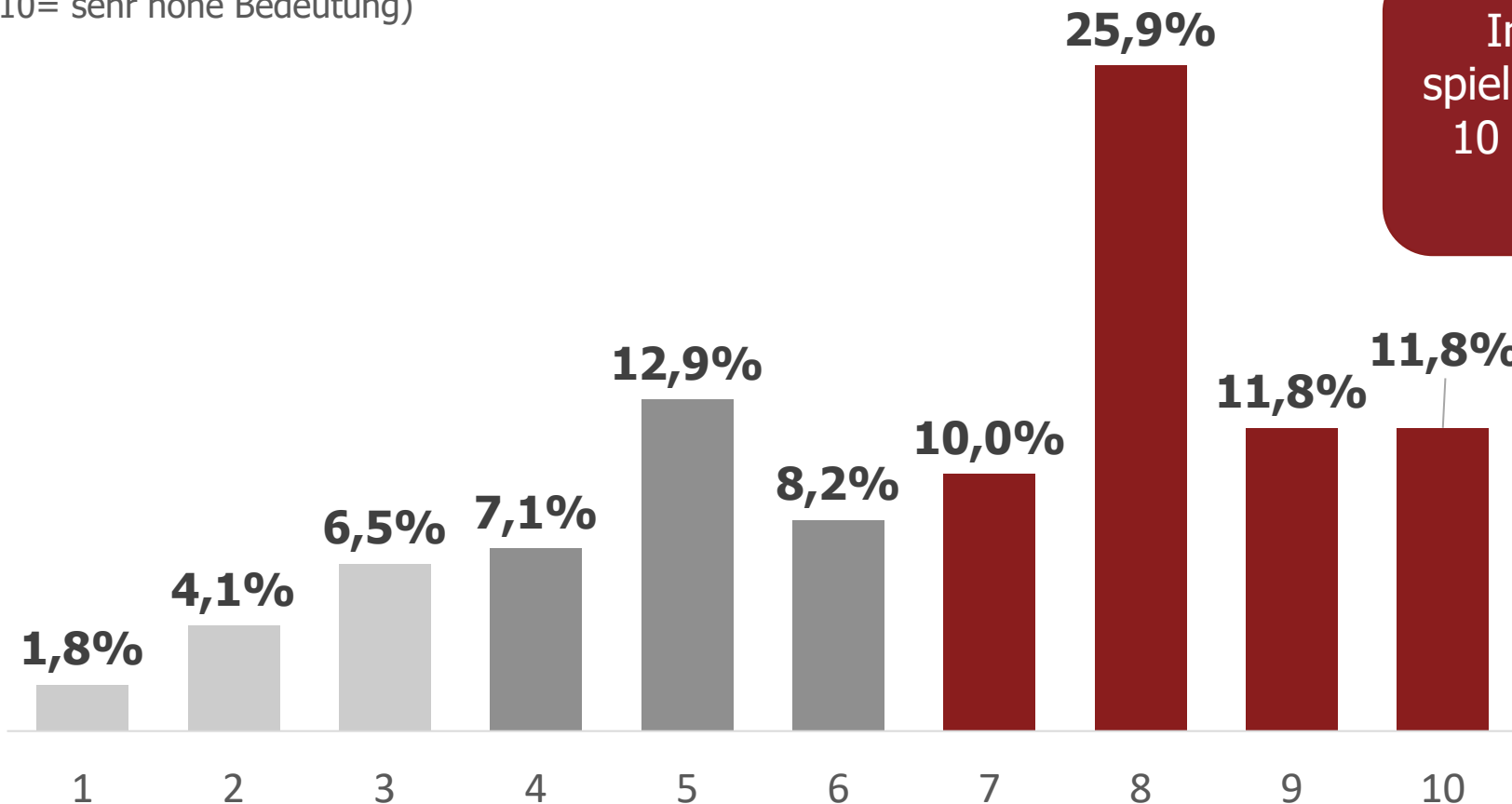


The image shows a survey form titled "berufundfamilie Scout: #agematters: Vereinbarkeit mit Erfahrung". It includes a header with logos for berufundfamilie and Erfolgsfaktor Familie. The form contains several sections with checkboxes and text input fields. The first section asks about needs for older employees, with options like "Care of relatives", "Childcare", "Child care", "Desire for more free time", "Health promotion / Health support", and "Career development". The second section asks for specific offers to support older employees, with options like "Flexible working hours / Part-time models", "Health promotion / ergonomic measures", "Age- or age-appropriate adaptation of tasks", "Further training / Training also in later life", "Promotion of knowledge transfer / Cooperation between experienced and younger employees", and "Financial incentives". The form also includes a section for "Other needs" and "Other offers".

Welche Bedeutung haben lebenserfahrene Beschäftigte (ab ca. 55 Jahren) aktuell für

Ihr Retention-Management/ im Rahmen Ihrer Mitarbeitendenbindung?

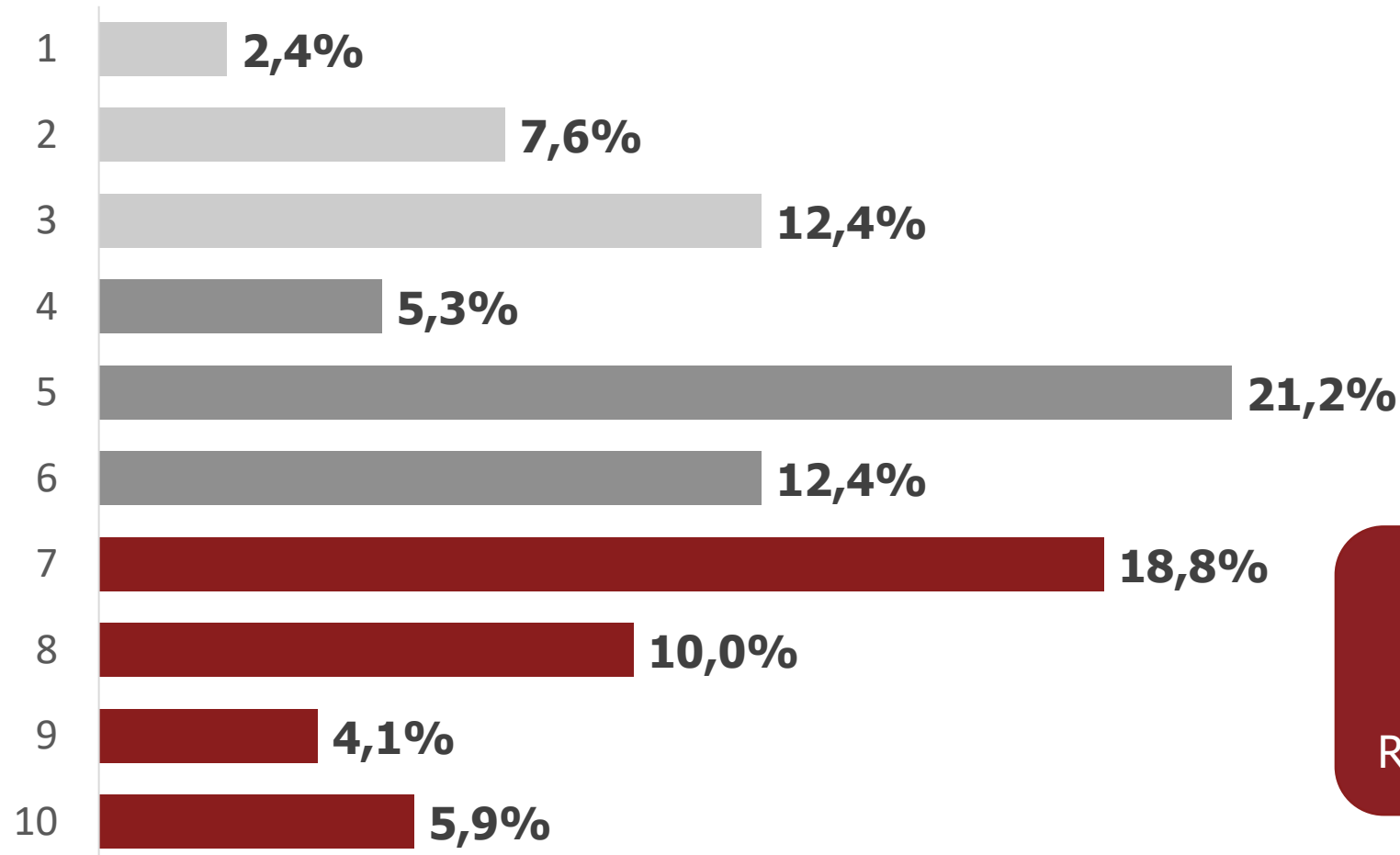
Skala 1 bis 10
1= keine Bedeutung,
10= sehr hohe Bedeutung)



In der Mitarbeitendenbindung spielen ältere Beschäftigte bei 6 von 10 Arbeitgebern eine wichtige bis sehr wichtige Rolle.

Welche Bedeutung haben lebenserfahrene Beschäftigte (ab ca. 55 Jahren) aktuell für Ihr Recruiting/ Ihre Mitarbeitengewinnung?

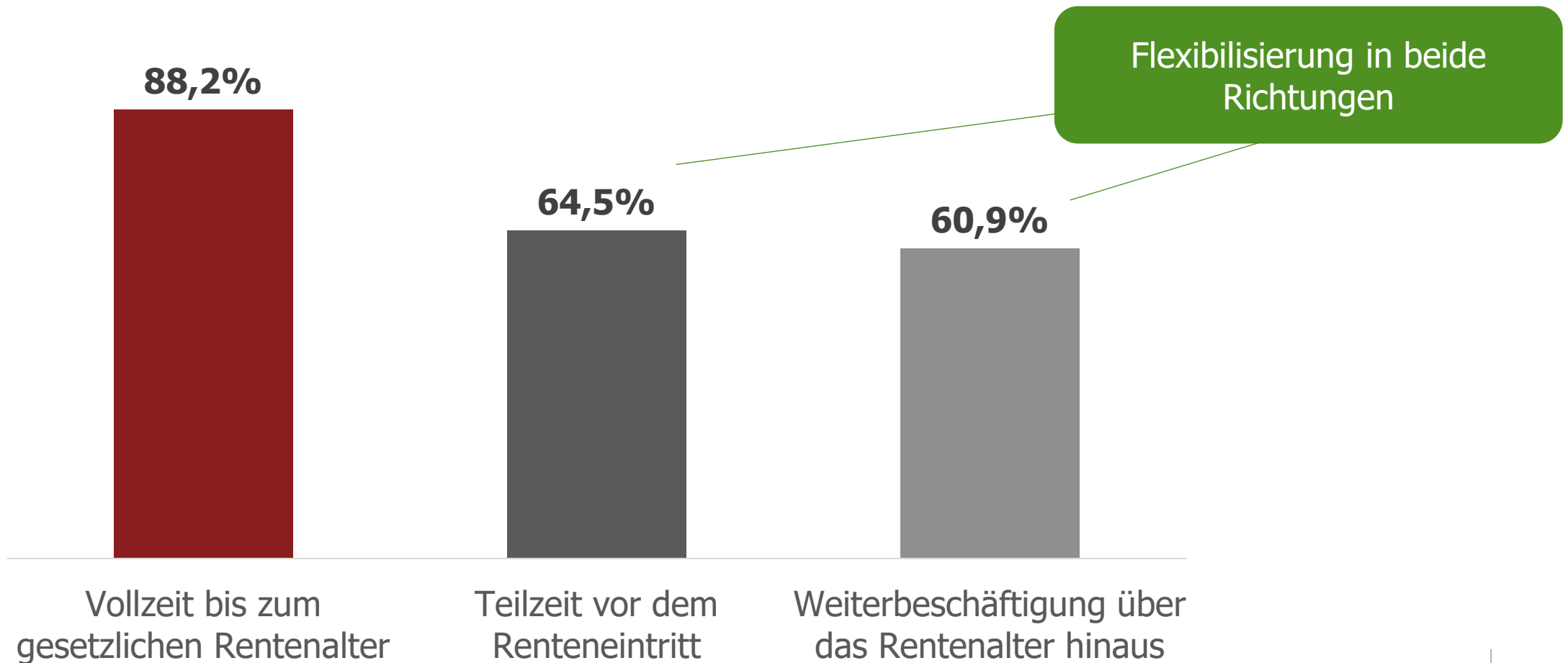
Skala 1 bis 10
1= keine Bedeutung,
10= sehr hohe Bedeutung)



Ältere Beschäftigte sind
bei 4 von 10
Organisationen für das
Recruiting (sehr) relevant.

Welche Formen des Übergangs in den Ruhestand sind in Ihrem Unternehmen derzeit vorrangig üblich?

(Auswahl mehrerer Antworten möglich)



Individuelle Lösungen

Weiterbeschäftigung über das Renten-/ Pensionseintrittsalter hinaus, geringfügig beschäftigt oder in Teilzeit

Freie Mitarbeit nach Renteneintritt

Flexi-Rente/
Renteneintrittsalter nach Wunsch

Vorzeitiger
Ruhestand

Flexible
Arbeitszeitanpassung

Altersteilzeit

Zeitwertkonto/
Lebensarbeitszeitkonto

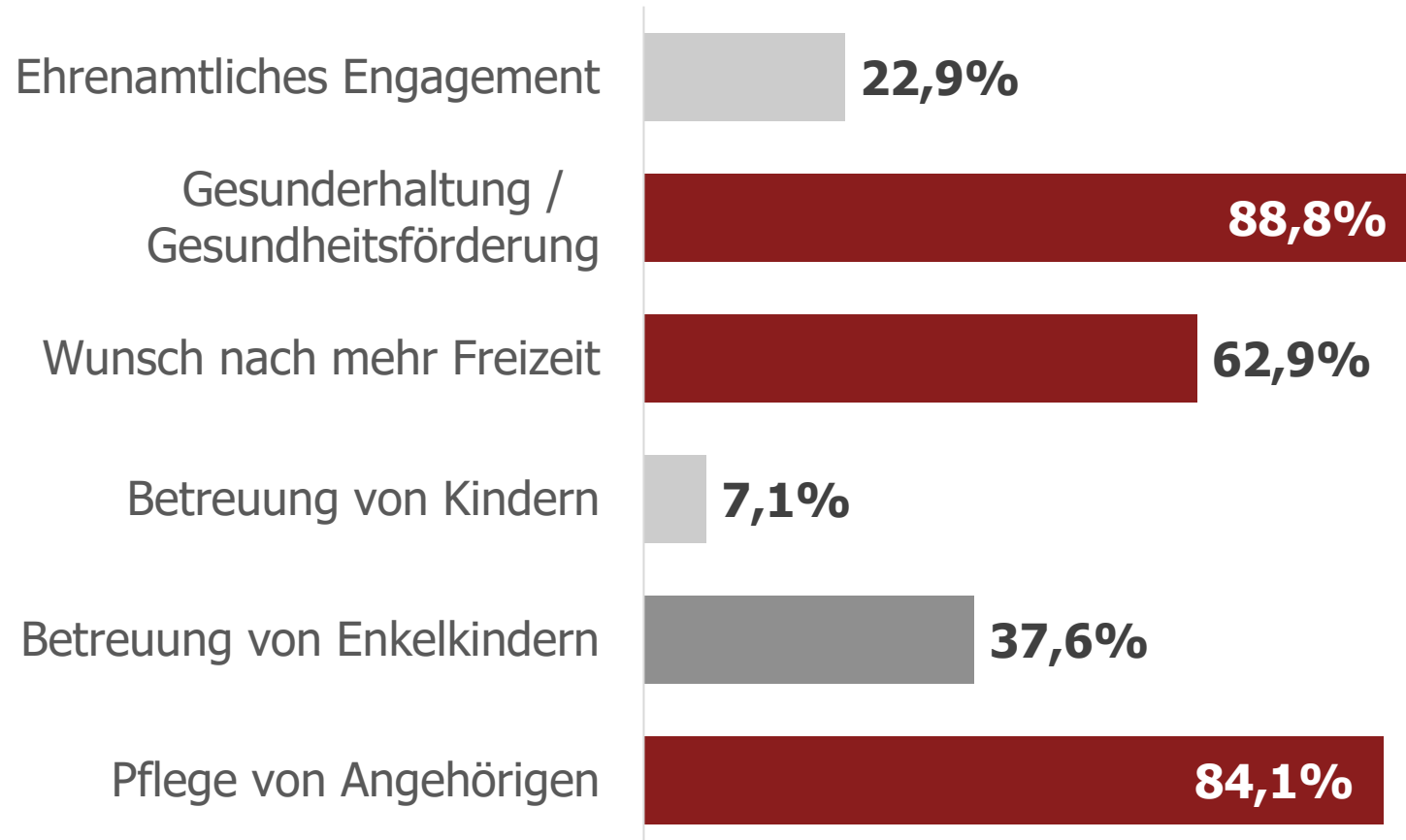
Alternative Tätigkeitsfelder (wenn der bisherige Job nicht mehr ausgeübt werden kann)

Stammtisch Senior

Individuelle
Lösungen

Welche Vereinbarkeitsbedarfe beobachten Sie verstärkt bei älteren Beschäftigten?

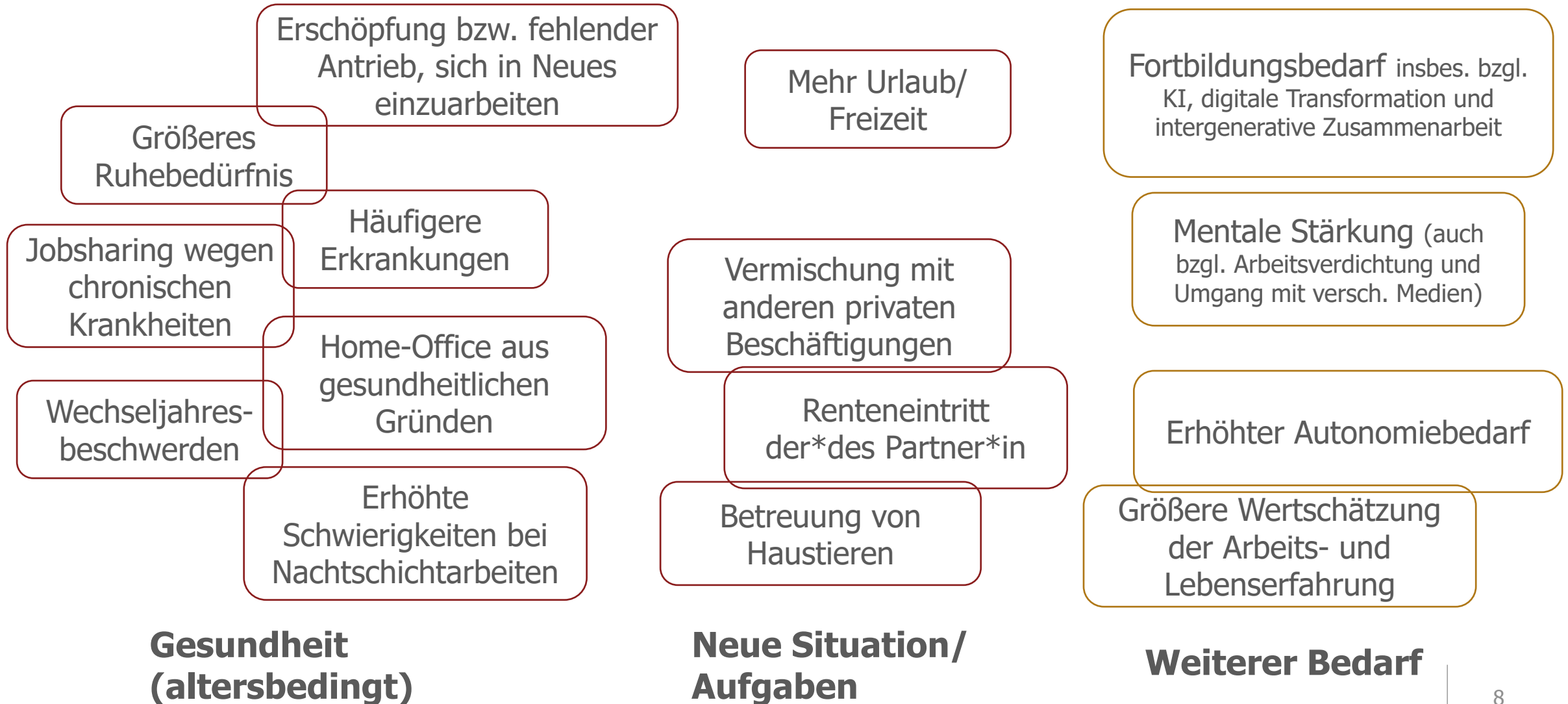
(Mehrfachauswahl möglich)



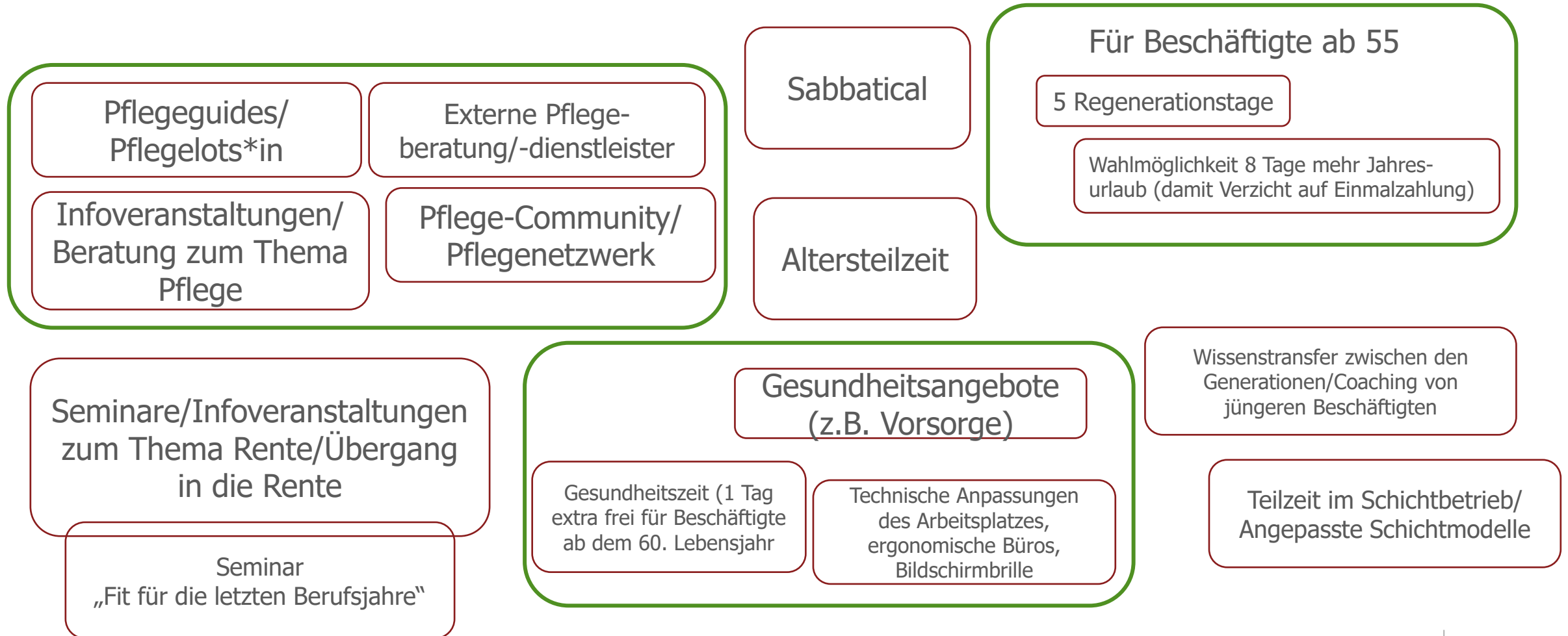
Top 3:
Gesundheit
Pflege
Freizeit

4 von 10 werden in
die Familienarbeit
der Folgegeneration
eingebunden

Sonstige Vereinbarkeitsbedarfe



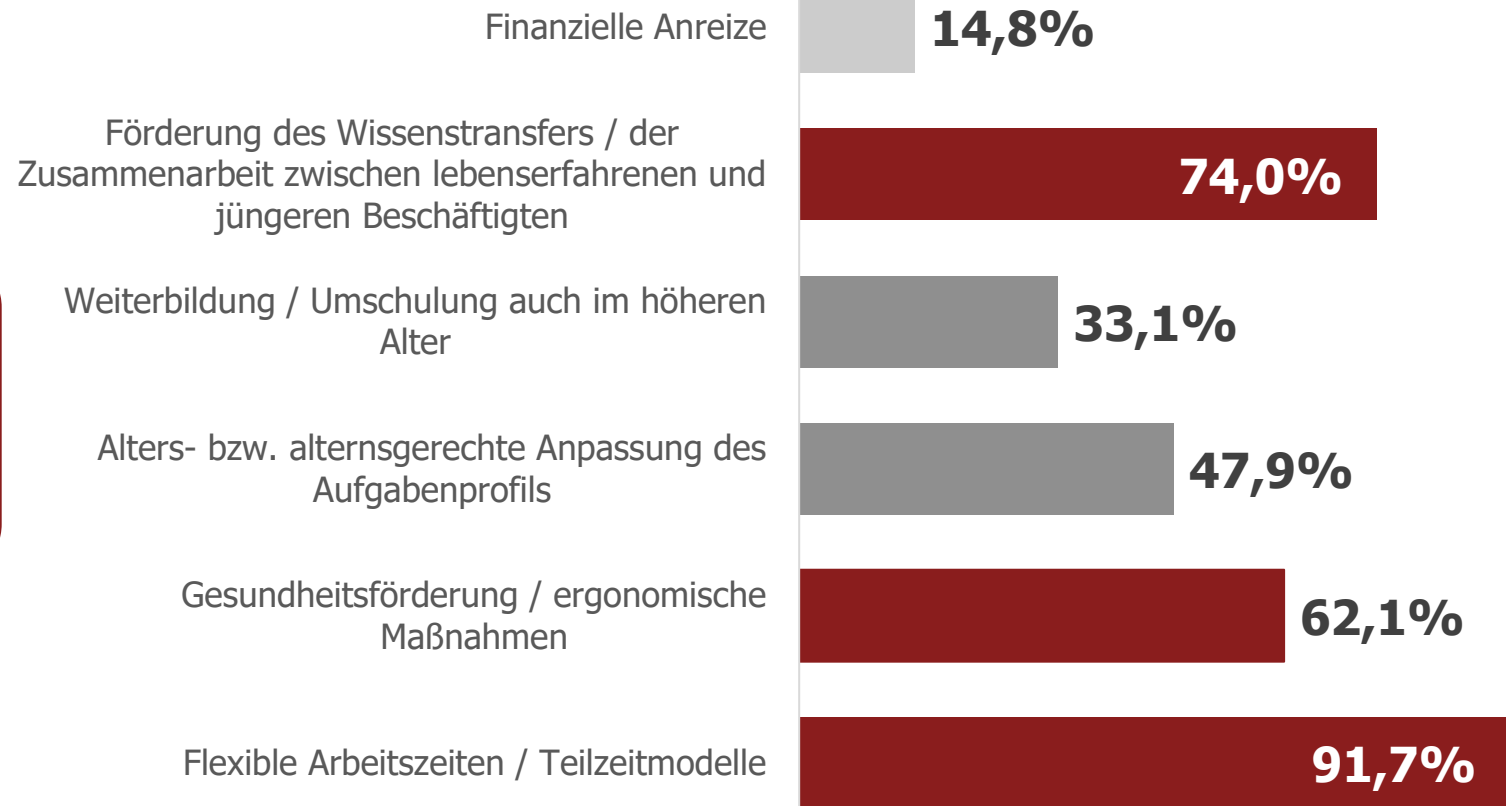
Welche Vereinbarkeitsangebote richten sich derzeit in Ihrem Unternehmen explizit an lebenserfahrene Beschäftigte?



Welche betrieblichen Angebote sind vor allem dazu geeignet, eine längere Erwerbstätigkeit älterer Beschäftigter attraktiver zu gestalten?

Auswahl der wichtigsten drei Aspekte

Top 3:
AZ-Flexibilisierung
Gesundheitsförderung
Wissenstransfer/ Zusammenarbeit



Sonstige Angebote als Anreiz für eine längere Erwerbstätigkeit

Freie Mitarbeit nach der Rente

Beschäftigung nach der Rente auf Mini-Job oder Teilzeitbasis

Altersteilzeit

Mobiles Arbeiten im Ausland
ohne zeitweise Präsenz

Zusätzliche
Urlaubstage

Teamevents und Reisen

Übernahme von Projekten,
die viel Lebens- und
Berufserfahrung erfordern

Reverse Mentoring

Patenmodelle

Jobsharing mit jungen
Führungskräften

Altersgemischte
Teams

Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Weiterbeschäftigung lebenserfahrener Beschäftigter?



Welche Lösungen würden Sie bei der Weiterbeschäftigung lebenserfahrener Beschäftigter unterstützen?

Anpassung von Jobprofilen

Frühzeitige Nachfolgeplanung

Lösungen zum Wissenstransfer, auch
generationsübergreifend,
Mentoring-Programme

Stetige Weiterbildungen

Generationsübergreifendes Arbeiten
fördern durch z.B. Workshops

Gesundheitsfördernde/-
erhaltende Maßnahmen

Schrittweise Absenkung der Arbeitszeit ab
gewissem Alter (55/60)

Individuelle Arbeitszeitmodelle

Flexibilisierung von Schichtarbeit

Flexpool

Praxisbeispiel

Bereitschaft zur Vorstellung in Veranstaltungsreihe



- GLOBUS
 - Einstellung von älteren Kolleg:innen (60+)
 - Minijob für Rentner:innen
- Kreissparkasse Köln
 - Angebote zum Thema pflegebedürftige Angehörige
 - Trauer am Arbeitsplatz

Kontakte

berufundfamilie Service GmbH

 Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

 +49 69 7171333-0

 info@berufundfamilie.de

 www.berufundfamilie.de

Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

 Breite Straße 29
10178 Berlin

 +49 30 20308-6101

 netzwerkbuero@dihk.de

 www.erfolgsfaktor-familie.de