



Arbeitsmoral in Deutschland

Wie leistungsorientiert sind wir aktuell?

Von Martin Spilker, Ingrid Feinstein, Jörg Habich, Philip Remete

Das Prinzip, demzufolge sich Leistung lohnen muss, ist ein wichtiges Kriterium für das Gerechtigkeitsempfinden in unserer Gesellschaft. Aktuell empfinden aber nur 43 Prozent der Beschäftigten in Deutschland, dass sich gute Leistung auszahlt. Gleichzeitig gibt die klare Mehrheit von 83 Prozent der Befragten an, dass ihr das Privatleben wichtiger ist als die Karriere. Ist das ein Widerspruch oder bedingt sich das sogar gegenseitig? Wie bewerten unterschiedliche demografische Gruppen ihre Leistungsbereitschaft postpandemisch und in der Polykrise? Und was bedeutet das für die Unternehmen und deren zunehmend schwierige Herausforderung, motivierte Beschäftigte zu finden, langfristig zu binden und attraktive Rahmenbedingungen für Karriereoptionen in einer modernen Arbeitswelt zu bieten? Diese Fragestellungen hat die Liz Mohn Stiftung zusammen mit dem Marktforschungsinstitut Ipsos in einer aktuellen Studie analysiert.

Verlust der Arbeitsmoral – ein Dauerbrenner

Unterschiedliche Auffassungen über Arbeitsmoral und Leistungsorientierung polarisieren in schöner Regelmäßigkeit Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Über Jahrzehnte konnten sich so Stereotypen verfestigen: „faul und nicht leistungsbereit“, „wissen alles besser“, „machen nur das Nötigste“, „sitzen ihre Zeit ab“ ... das sind nur einige, immer wieder bestimmten Gruppierungen zugeschriebene Klagen. Wie ist es aber wirklich um Arbeitsmoral und Leistungsorientierung deutscher Beschäftigter bestellt? Gibt es generations- und geschlechtsspezifische Unterschiede? Wie beurteilen diese die eigenen Leistungen und die der Kolleg:innen? Und hat man im Home-Office andere Prioritäten?

Seit vier Jahren befragen die Liz Mohn Stiftung und das Markt- und Meinungsforschungsinstitut Ipsos regelmäßig Beschäftigte in Deutschland zu ihrer Arbeitssituation während und jetzt nach der Coronakrise. Im Rahmen der fünften Befragung im Mai 2023 haben die Kooperationspartner erstmals auch bei 1.250 deutschen Beschäftigten erhoben, wie sie ihre persönliche Leistungsbereitschaft einschätzen, wie sie ihr Verhältnis von Karriere und Privatleben bewerten, wie ihre Wahrnehmung der Arbeitsmoral nach Corona in ihrem Umfeld ist, ob ihre Leistungen wertgeschätzt werden und wie die Chancen durch den technologischen Fortschritt für ihren Arbeitsplatz gesehen werden.

Leistung lohnt sich – aber nicht für jeden

Rund 60 Prozent der deutschen Beschäftigten geben an, dass Ihnen die Arbeit Spaß macht, sie sehr engagiert sind und es ihnen wichtig ist, gute Leistung zu erbringen. Unterschiede zwischen demografischen Gruppen sind eher klein mit der Tendenz, dass Älteren, Männern und Beschäftigten im Home-Office die Arbeit etwas mehr Spaß macht. Gute Leistung zu erbringen ist vor allem den 35- bis 44-Jährigen wichtig (66 Prozent). Das erscheint plausibel, weil diese Kohorte sich in der Regel eine gewisse Seniorität und Berufserfahrung erarbeitet hat und sich nun die Frage nach der weiteren Karriere- und Gehaltsentwicklung stellt.

ABBILDUNG 1 | Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

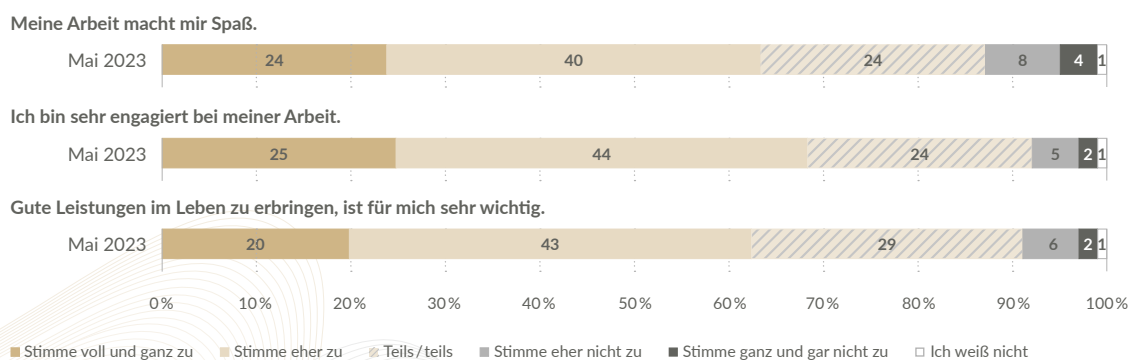


TABELLE 1 | Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

Mai 2023	Gesamt	Geschlecht		Alter in Jahren					Home-Office	vor Ort
		Männlich	Weiblich	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65		
Meine Arbeit macht mir Spaß.	64	65	62	60	63	65	60	68	67	61
Ich bin sehr engagiert bei meiner Arbeit.	68	67	70	65	63	72	69	72	69	68
Gute Leistungen im Leben zu erbringen, ist für mich sehr wichtig.	63	63	63	63	63	66	60	61	66	59

Größte negative Differenz zu Gesamt  Größte positive Differenz zu Gesamt



LIZ MOHN
STIFTUNG

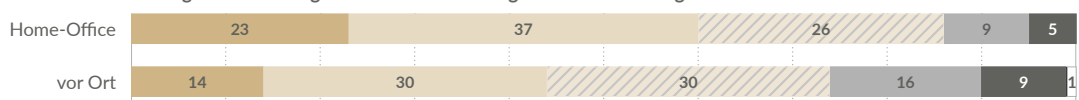
Im Umkehrschluss nehmen sich somit rund 40 Prozent als nicht leistungsmotiviert wahr: Die Arbeit macht keinen oder nur teilweise Spaß und gute Leistung zu erbringen ist diesen Beschäftigten auch nicht wichtig. Gleichzeitig geben nur 43 Prozent der Befragten insgesamt an, dass sich gute Leistung auch auszahlt, es sich also lohnt, sich zu engagieren. Der Unterschied zwischen Beschäftigten im Home-Office und den ausschließlich vor Ort arbeitenden ist frappierend: Während immerhin rund die Hälfte der Beschäftigten im Home-Office das Gefühl hat, dass sich Leistung lohnt, geben dies nur 36 Prozent der vor Ort-Beschäftigten an. Auch bei der Wahrnehmung von Wertschätzung und Anerkennung geht die Schere deutlich auseinander: 60 Prozent der Beschäftigten im Home-Office fühlen sich wertgeschätzt im Unterschied zu nur 44 Prozent der Beschäftigten vor Ort. Der Anteil derjenigen, die grundsätzlich motiviert, aber gleichzeitig frustriert durch Rahmenbedingungen sind, weil Engagement nicht belohnt bzw. wertgeschätzt wird, ist hier somit deutlich höher.

ABBILDUNG 2 | Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

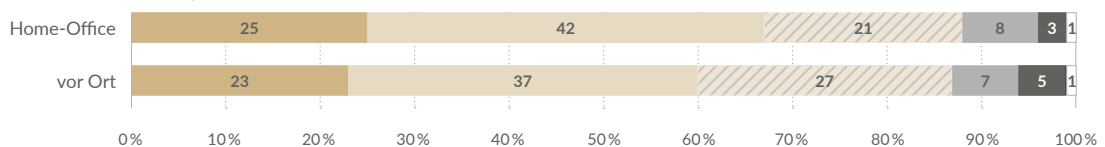
In meinem Unternehmen zahlt sich Leistung aus.



Für meine Arbeitsleistung erfahre ich angemessene Anerkennung und Wertschätzung.



Meine Arbeit macht mir Spaß.



■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils/teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme ganz und gar nicht zu □ Ich weiß nicht



LIZ MOHN
STIFTUNG

TABELLE 2 | Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

Mai 2023	Gesamt	Männlich	Weiblich	18-24	Alter in Jahren				Home-Office	vor Ort
					25-34	35-44	45-54	55-65		
In meinem Unternehmen zahlt sich Leistung aus.	43	49	37	50	52	45	32	40	36	49
Für meine Arbeitsleistung erfahre ich angemessene Anerkennung und Wertschätzung.	51	55	47	54	56	52	46	51	44	55
Meine Arbeit macht mir Spaß.	64	65	62	60	63	65	60	68	61	65

Größte negative Differenz zu Gesamt  Größte positive Differenz zu Gesamt



LIZ MOHN
STIFTUNG

Frauen scheinen ebenfalls stärker von Unzufriedenheit betroffen – auch weil sie öfter angeben, ausschließlich vor Ort zu arbeiten (58 Prozent) als Männer (48 Prozent), und sich hier möglicherweise eine strukturelle Benachteiligung zeigt. So arbeiten Frauen auch eher in Teilzeit, was ebenfalls zu Einschränkungen führen kann. Frauen geben jedenfalls deutlich häufiger an, dass sich Leistung nicht lohnt, und fühlen sich weniger wertgeschätzt und anerkannt.

ABBILDUNG 2A | Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

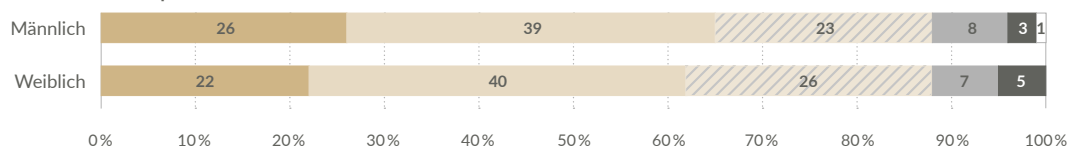
In meinem Unternehmen zahlt sich Leistung aus.



Für meine Arbeitsleistung erfahre ich angemessene Anerkennung und Wertschätzung.



Meine Arbeit macht mir Spaß.



■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils / teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme ganz und gar nicht zu □ Ich weiß nicht

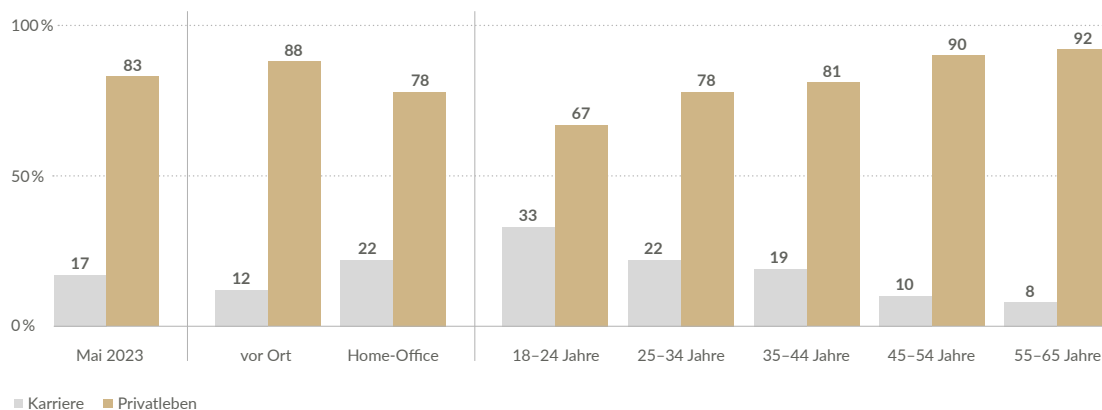


LIZ MOHN
STIFTUNG

Jung und unmotiviert – von wegen

Der Mangel an Anerkennung und das Gefühl, dass sich „Leistung nicht lohnt“, ist möglicherweise auch eine erste Erklärung, warum sich der Fokus dieser Gruppen (Frauen und alle vor Ort-Beschäftigten) stärker in Richtung Privatleben verschiebt. Zwar gibt die deutliche Mehrheit aller Beschäftigten an, dass Privatleben für sie wichtiger ist als die Karriere (83 Prozent) – im Home-Office sind es aber nur noch 78 Prozent im Vergleich zu 88 Prozent derjenigen, die vor Ort arbeiten. Interessant ist hier aber auch, dass sich ein aktuelles Vorurteil, demzufolge vor allem jüngeren Menschen das Privatleben wichtiger ist, nicht bestätigt. Im Gegenteil: Der Trend zeigt deutlich, dass die Wichtigkeit des Privatlebens mit dem Alter ansteigt. Auch die Bereitschaft, Überstunden für die Karriere zu leisten, sinkt mit steigendem Alter. Das erscheint ebenfalls plausibel, weil sich ältere Beschäftigte in der Regel bereits eine gewisse Position erarbeitet haben und sich nicht mehr beweisen müssen. Möglicherweise liegt es aber auch daran, dass Programme der Führungskräfte- und Personalentwicklung vornehmlich junge Menschen adressieren und Organisationen ältere Beschäftigte mit ihrem Angebot an Entwicklungsmöglichkeiten eher vernachlässigen. Vielleicht haben aber auch die Älteren über Jahre die Erfahrung gemacht, dass sich ihr Einsatz für die Organisation am Ende nicht ausgezahlt hat bzw. die Bilanz zwischen den Investitionen in Karriere und Arbeit und dem Ertrag nicht zufriedenstellend ausfällt.

ABBILDUNG 3 | Wenn Sie entscheiden müssen, was ist Ihnen wichtiger: Karriere oder Privatleben?



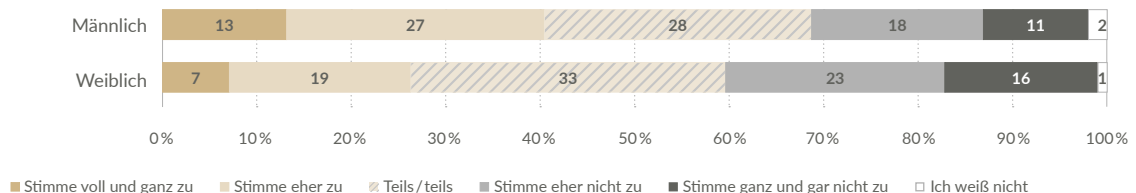
Arbeitsmoral im Sinkflug?

Das Leisten von Überstunden als Ausdruck von Engagement ist problematisch. Insgesamt gibt nur rund ein Drittel an, dazu bereit zu sein. Bei den Führungskräften ist es nur jede:r Zweite. Und nur 27 Prozent der Frauen sind dazu bereit. Es darf aber in keiner Weise mangelnder Wille der Frauen unterstellt werden. Die fehlende Bereitschaft zu Überstunden kann stattdessen unter Umständen Restriktionen durch überwiegender Teilzeitarbeit, einer Doppelbelastung von Familie und Beruf und/oder einer wenig frauen- oder familienfreundlichen Organisationskultur geschuldet sein. In jedem Fall ergibt sich daraus in einer vermeintlich alt-hergebrachten Leistungskultur, in der Überstunden und Präsenz zählen, eine „Self-Fulfilling Prophecy“. Wenn also die berufliche Weiterentwicklung von Beschäftigten weiterhin an Überstunden festgemacht wird, laufen Beschäftigte zum einen zwangsläufig in die Frustfalle (hier nicht nur die Frauen). Zum anderen werden strukturelle Unwuchten für bestimmte Gruppen weiter verschärft. Aktuell ist jedenfalls auch nur jede:r Zweite mit seinem Unternehmen zufrieden und würde dieses als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Es herrscht also das Gefühl vor, dass häufig keine guten Rahmenbedingungen für die Bewältigung der aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt bzw. in den Unternehmen bereitgestellt werden.

Das Frustpotenzial scheint aktuell somit hoch zu sein. Wie blicken Beschäftigte nun auf die Arbeitsmoral in ihrem Umfeld? Rund die Hälfte beobachtet ein hohes Engagement in ihrem Umfeld (55 Prozent). Gleichzeitig allerdings geben 36 Prozent an, dass die Arbeitsmoral seit der Coronakrise insgesamt gesunken ist. Die Frage scheint aber zu polarisieren, da fast ebenso viele Befragte angeben, dass dies nicht der Fall ist (39 Prozent). Dabei ergeben sich auch hier Unterschiede in der altersspezifischen Wahrnehmung: So sehen die Befragten

ABBILDUNG 4 | Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

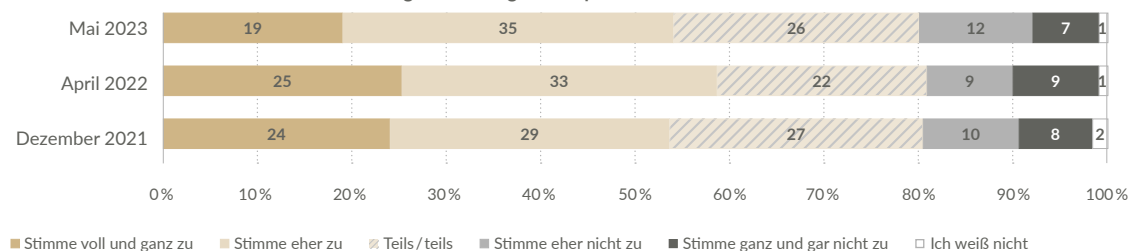
Für meine Karriere bin ich bereit, regelmäßige Überstunden zu leisten.



LIZ MOHN
STIFTUNG

ABBILDUNG 5 | Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

Ich würde mein Unternehmen Freund:innen als guten Arbeitgeber empfehlen.

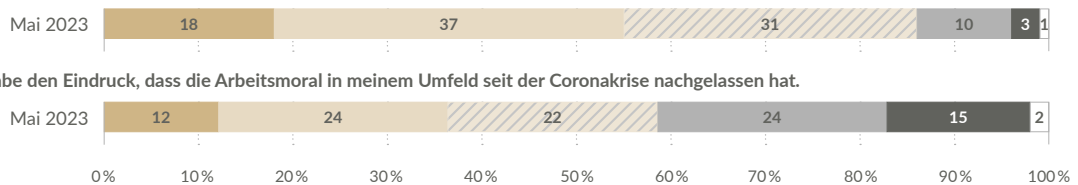


LIZ MOHN
STIFTUNG

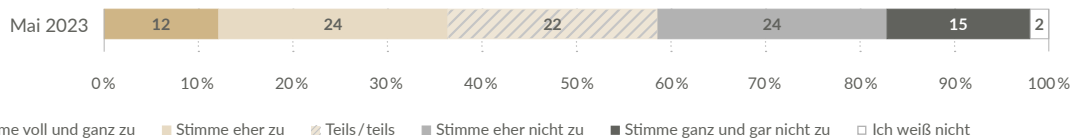
in der Gruppe der 18- bis 24-jährigen (42 Prozent) und der 25- bis 34-jährigen (43 Prozent) einen deutlicheren Verlust der Arbeitsmoral in ihrem Umfeld als etwa die 55- bis 65-jährigen (29 Prozent). Auch zeigen sich Führungskräfte mit 44 Prozent Zustimmung beim Verlust der Arbeitsmoral weitaus alarmierter als die Mitarbeitenden (31 Prozent), während die Differenzen zwischen männlichen (39 Prozent) und weiblichen Befragten (33 Prozent) sowie auch im Home-Office- (38 Prozent) und vor Ort-Beschäftigten (34 Prozent) geringer ausgeprägt sind.

ABBILDUNG 6 | Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

In meinem Arbeitsumfeld erlebe ich ein hohes Engagement meiner Kolleg:innen bei der täglichen Arbeit.



Ich habe den Eindruck, dass die Arbeitsmoral in meinem Umfeld seit der Coronakrise nachgelassen hat.



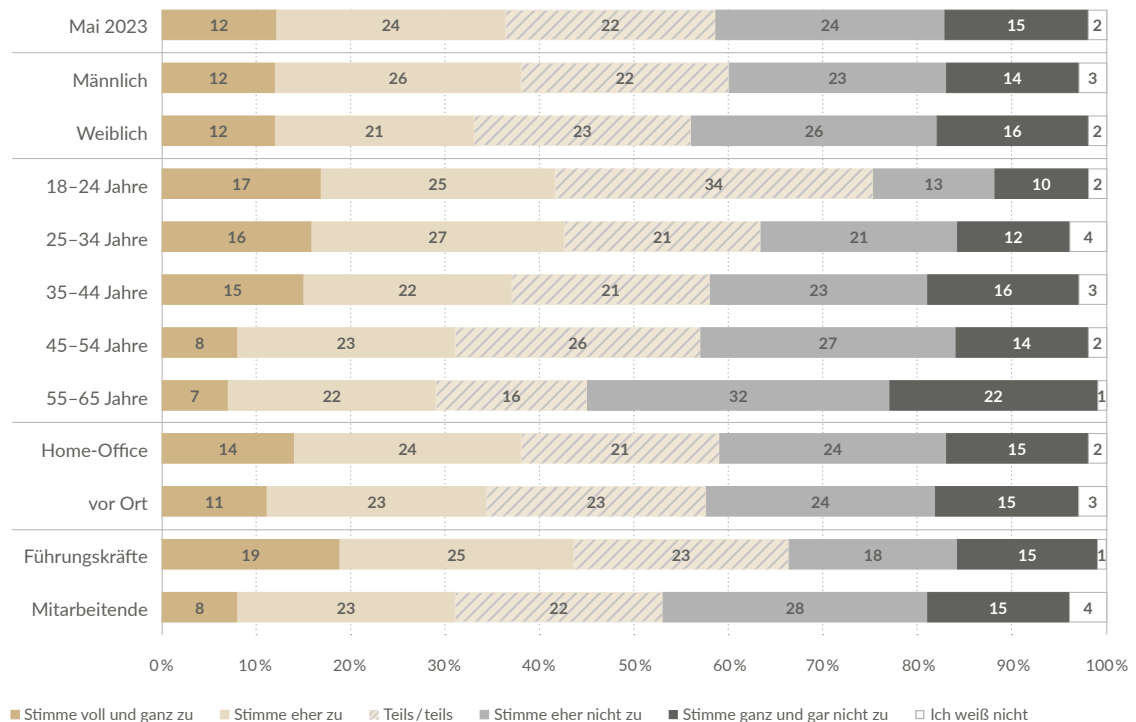
■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils / teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme ganz und gar nicht zu □ Ich weiß nicht



LIZ MOHN
STIFTUNG

ABBILDUNG 7 | Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie der folgenden Aussage zustimmen. | Angaben in Prozent, gerundet.

Ich habe den Eindruck, dass die Arbeitsmoral in meinem Umfeld seit der Coronakrise nachgelassen hat.



■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils / teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme ganz und gar nicht zu □ Ich weiß nicht



LIZ MOHN
STIFTUNG

Fazit und Handlungsempfehlungen

Die aktuellen Befunde zu Arbeitsmoral und Leistungsmotivation – insbesondere der Unterschiede zwischen demografischen Gruppen – offenbaren insgesamt organisationskulturellen Sprengstoff und zeigen klar den Bedarf auf nach entschiedenem Handeln, um strukturelle Herausforderungen und damit Fach- und Führungskräfte-mangel nicht noch weiter zu verschärfen.

Handlungsbedarf: Generationen

Die Kluft zwischen Jung und Alt bei Karriereorientierung und Arbeitseinstellung stellt sich in der vorliegenden Studie nicht so dar, wie oft kolportiert. Gerades deshalb offenbart sich aber klarer Handlungsbedarf in Organisationen, denn die Unterschiede zwischen kolportierten Meinungen und den eigenen Wahrnehmungen der Generationen sind offensichtlich und bergen Konfliktpotenzial: bei den Jüngeren, weil sie engagiert sind, aber möglicherweise noch nicht ausreichend Gelegenheiten bekommen oder ihre Bedürfnisse insgesamt nicht ausreichend adressiert werden. Bei den Älteren, weil sie keine adäquaten Anreize erleben oder bereits zu viele schlechte Erfahrungen gemacht haben. Beides ist gleichermaßen schwierig: Die einen gehen und suchen sich bessere Rahmenbedingungen – die anderen bleiben und fahren ihr Engagement auf das Nötigste zurück.

Insgesamt sind deshalb gezieltere Programme in der Personalentwicklung erforderlich, um das Potenzial auch und gerade der älteren Arbeitnehmerschaft weiter und kontinuierlich zu fördern, andererseits die Jüngeren nicht durch mangelnde Anerkennung zu frustrieren. Was ebenfalls wichtig erscheint, ist der konsequente Austausch zwischen Jung und Alt, Erfahrenen und Anfänger:innen – gerade auch zu den jeweiligen Vorurteilen über die Generationen. Insbesondere in einer zunehmend virtuellen und durchgetakteten Welt müssen diese Begegnungen bewusst herbeigeführt werden – wenn schon nicht bereits Teams diesbezüglich divers gestaltet werden.

Handlungsbedarf: Frauen

Über die anhaltenden strukturellen Benachteiligungen von Frauen ist bereits viel geschrieben worden. In Deutschland verfügen wir bereits über viele Werkzeuge, die es ermöglichen, mehr Chancengleichheit zu schaffen. Hier kann und muss die Politik sicherlich immer noch mehr tun, aber es kommt vor allem auf die unternehmenskulturellen Nährböden an, ob die gesetzlichen Möglichkeiten auch so genutzt und gefördert werden. Wir müssen uns weiter von althergebrachten Rollenbildern verabschieden und mehr Vielfalt in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen respektive auch Führungsrollen ermöglichen. Unternehmen, die dies vernachlässigen, drohen im Wettbewerb um Fachkräfte an Arbeitgeberattraktivität zu verlieren und das wichtige Potenzial von Frauen leichtfertig brachliegen zu lassen. Insgesamt muss auch das gemeinsame Verständnis von Leistung neu verhandelt werden: Woran machen wir in Zeiten von Künstlicher Intelligenz Leistung überhaupt fest? Zeit und Präsenz können jedenfalls kein so wichtiger Faktor sein.

Handlungsbedarf: Home-Office vs. vor Ort

„Leistung muss sich wieder lohnen“ – und das ist nicht allein eine Frage des Geldes, sondern auch der Wertschätzung und Anerkennung von Berufen an sich und Erfolgen im Besonderen – nicht nur in Organisationen, sondern auch in der Gesellschaft insgesamt. Diese Anerkennung muss aber auch etwas bedeuten und letztlich Vorteile für die Leistungsträger:innen bringen. Warme Worte alleine werden vermutlich nicht ausreichen. Gerade vor dem Hintergrund des Umbaus in Richtung klimaneutrale Wirtschaft müssen die Berufe, die hier einen wesentlichen Beitrag leisten oder unsere Gesellschaft infrastrukturell überhaupt am Laufen halten, zukünftig anders bewertet werden.

Handlungsbedarf: Karriereorientierung

Sind die Ergebnisse nun ein Zeichen für einen grundlegenden Wertewandel in der Arbeitswelt? Die Ergebnisse legen dies zumindest nahe. Beschäftigte sind nicht mehr bereit, für ihre Karriere auf ein Privatleben zu verzichten oder regelmäßig Überstunden zu machen. Die Zeiten, in denen man sich rein über hohe Anwesenheiten für höhere Weihen – sei es für Fach- oder Führungskarrieren – empfahl, scheinen vorbei. Unternehmen sind gut beraten, diesem Wandel durch moderne Personalentwicklungs- und HR-Programme sowie die Gestaltung flexiblerer Arbeitsbedingungen und einer zeitgemäßen Unternehmenskultur Rechnung zu tragen. Dazu gehören nicht einfach nur flexiblere Karrierepfade, sondern zum Beispiel auch die Wertschätzung und Anerkennung als Basis zur längerfristigen Bindung von Beschäftigten im Unternehmen. Gleichzeitig sollte eine individuellere Potenzialeinschätzung auf die Bedarfe der Beschäftigten – unabhängig von z. B. Geschlecht und Alter – eingehen. Ansonsten droht Unternehmen neben dem Fachkräfte- zukünftig auch ein Führungskräfte-mangel.

Handlungsbedarf: Gesellschaftlicher Diskurs

Dass eine erfolgreiche Wirtschaft auf motivierte, leistungsorientierte Beschäftigte angewiesen ist, bleibt eine viel zitierte Binsenweisheit. Es braucht sie nicht zuletzt auch, um kontinuierlichen Wohlstand und nachhaltige Beschäftigung zu gewährleisten. Umso wichtiger wird es, angesichts der demografischen, ökonomischen und ökologischen Herausforderungen einen gesellschaftlichen Diskurs über adäquate Anreiz- und Vergütungsstrukturen für Leistung und Engagement zu führen. Unter welchen Bedingungen lohnt sich Leistung? Welche Leistungen, wie z. B. die wichtige Care-Arbeit, wurden bisher unzureichend gewürdigt? Wie ist es generell um die Arbeitsmoral in einer Gesellschaft bestellt? Die Themen rund um die Voraussetzungen und Bewertung für Leistungen sind vielfältig: angefangen vom Lohnabstandsgebot beim Bürgergeld, über die Wertschätzung einzelner Berufe und Berufsgruppen bis zur Evaluation von Vergütungsstrukturen! Eine Anerkennung darf sich weder auf Krisen, z. B. spontaner Applaus für Pflegekräften in der Coronazeit, noch auf die üblichen Lippenbekenntnisse beschränken, sondern muss valide und nachhaltig sein. Dazu bedarf es eines Diskurses, wie Leistung definiert und woran sie gemessen werden soll. Ansonsten ist auch in der Arbeitswelt und in den Unternehmen der Zusammenhalt gefährdet.

Anhang: Hintergrund und Methode der Studie

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie basieren auf einer Befragung, die die Liz Mohn Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Meinungsforschungsinstitut Ipsos im Mai 2023 realisierte. An der Studie haben insgesamt 1.250 Beschäftigte zwischen 18 bis 65 Jahren aus unterschiedlichen Branchen teilgenommen. 46 Prozent gaben an, dass sie ihre Arbeit (auch) im Home-Office verrichten können, während 54 Prozent ausschließlich vor Ort arbeiten. 53 Prozent der Befragten waren männlich und der Altersdurchschnitt der Stichprobe lag bei 43 Jahren. 36 Prozent gaben an, Führungsverantwortung zu haben.

Liz Mohn Stiftung

Die Liz Mohn Stiftung führt die erfolgreichen Aktivitäten der Liz Mohn Center gGmbH und der Liz Mohn Kultur- und Musikstiftung in einer eigenständigen Institution weiter.

Ein Herzensanliegen von Liz Mohn und der Stiftung ist es, Brücken der Verständigung über Sprachen und Grenzen hinweg zu bauen und auf diese Weise Menschen aus unterschiedlichen Nationen und Kulturen, mit verschiedenen Professionen und Positionen sowie aus verschiedenen Generationen in den Dialog zu bringen.

Gleichzeitig ist der Stifterin Liz Mohn immer bewusst, dass es für den Fortschritt mit Wohlstand und Frieden in der Welt in den unterschiedlichen Bereichen – von der Politik über die Wirtschaft bis zur Kultur – Führungspersönlichkeiten braucht, die den Zusammenhalt in Gesellschaften stärken sowie die Motivation und Kreativität der Menschen fördern.

Deshalb ist es Liz Mohn wichtig, mit ihrer Stiftung frühzeitig Menschen mit ihren individuellen Begabungen zu fördern und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermutigen. Insbesondere treibt uns dabei die Überzeugung an, dass Kultur und Musik selbstbewusst und offen für andere macht und damit von großer Bedeutung für die Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen und für unsere Gesellschaft ist.

Die Liz Mohn Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke. Sie ist eine selbstständige Stiftung des privaten Rechtes.

Weitere Informationen: www.liz-mohn-stiftung.de

IPSOS

IPSOS ist die Nummer 3 weltweit in der Marktforschungsbranche mit mehr als 18.000 Mitarbeitenden und starker Präsenz in 90 Ländern.

Unsere Forschungsexperten, Analysten und Wissenschaftler verfügen über das breite Know-how von Multi-Spezialisten, das tiefe Insights in Handlungen, Meinungen und Motivationen von Bürgern, Konsumenten, Patienten, Käufern oder Mitarbeitenden ermöglicht. Wir haben die große Bandbreite unserer Lösungsansätze in 18 Service Lines zusammengefasst und unterstützen damit über 5.000 Kunden weltweit.

1975 in Paris gegründet, wird IPSOS bis heute von Forschern geführt. In Deutschland sind wir mit ca. 600 Mitarbeitenden an fünf Standorten präsent: Hamburg, Berlin, München, Frankfurt und Nürnberg.

IPSOS ist seit dem 1. Juli 1999 an der internationalen Börse Euronext in Paris notiert. Das Unternehmen ist Teil des SBF 120 (Société des Bourses Françaises 120 Index) und des CAC Mid 60 Index und hat Anspruch auf den Deferred Settlement Service (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP

Weitere Informationen: www.ipsos.com

Kontakt Liz Mohn Stiftung

Dr. Jörg Habich
Liz Mohn Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256 | 33311 Gütersloh |
Germany
Telefon: +49 5241 2133 277
E-Mail: habich@liz-mohn-stiftung.de

Kontakt Ipsos GmbH

Dr. Ingrid Feinstein
Ipsos GmbH
Hahnstraße 40 | 60528 Frankfurt |
Germany
Telefon: +49 69 247470 2783
E-Mail: Ingrid.Feinstein@ipsos.com

Impressum

© Juni 2024
Liz Mohn Stiftung

Liz Mohn Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Deutschland

Verantwortlich:
Dr. Jörg Habich
habich@liz-mohn-stiftung.de

Autoren:
Dr. Ingrid Feinstein
Dr. Jörg Habich
Philip Remete
Martin Spilker

Gestaltung:
Ines Meyer, Gütersloh

Bildnachweis:
© Geber86 – stock.adobe.com

www.liz-mohn-stiftung.de