

Umfragen und Stimmungsbilder zu aktuellen Themen aus Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 6. Juni 2013

□ Rubrik

Herausforderung Demografie: Führungskräfte sehen großen Nachholbedarf bei Unternehmen und Politik

Nach Meinung der Führungskräfte sind Unternehmen und Gesellschaft in Deutschland eher schlecht für die Auswirkungen des demografischen Wandels gewappnet.

Dies belegt eine aktuelle Umfrage im Auftrag des Führungskräfteverbandes ULA unter den Mitgliedern des Manager-Monitor-Panels.

Die Teilnehmer bewerten in keinem von zehn abgefragten Themenbereichen die Leistungen des Staates und ihrer eigenen Unternehmen als sehr gut oder gut. Groß ist der Nachholbedarf vor allem bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie beim Thema altersgerechtes Arbeiten.

Es gibt also für alle Beteiligten noch viel zu tun. Besonders viel Luft nach oben gibt es bei der Schaffung eines altersgerechten Arbeitsumfeldes. Die Umfrageteilnehmer bewerten ihre Unternehmen hierfür mit 4,1. Fast ebenso schlecht bewertet (Durchschnittsnote: 4,0) wird die Einbeziehung über 55-jähriger Führungskräfte in die Personalentwicklung (Weiterbildungen, Stellenbesetzungen etc.).

Die ULA appelliert an die Unternehmen, dafür sorgen dass älteren Führungskräften ein optimaler Aufgabenzuschnitt und bessere Arbeitsbedingungen geboten werden. Bis heute ist etwa Teilzeit in der Realität vieler Führungskräfte auch in höherem Alter ein Fremdwort. Personalführung ist mit hoher Verantwortung, einem hohen Arbeitspensum und enormem Arbeitstempo verbunden. Aus Sicht der ULA bedarf es daher einer schrittweisen Entkopplung von Führungsverantwortung und permanenter Arbeitsbelastung.

Doch auch viele Leistungen des Staates werden von den Führungskräften kritisch bewertet. So ist aus ihrer Sicht die Betreuungssituation für unter dreijährige Kinder kaum ausreichend, um den Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich zu begegnen. Bund und Länder haben aus Sicht der Befragten also ihre Ziele – kurz vor

dem Inkrafttreten des Rechtsanspruchs im August 2013 – noch nicht erreicht.

Kulturwandel weg von der Frührente? Eine Frage der Rahmenbedingungen

Ein weiteres interessantes Ergebnis der Umfrage Für eine Mehrheit der Führungskräfte der deutschen Wirtschaft ist dies kein Thema – vorausgesetzt die Rahmenbedingungen im Unternehmen stimmen.

Demnach wären 27 Prozent der Befragten bereit, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze berufstätig zu bleiben – 31 Prozent sogar über diese Grenze hinaus. Eine Frührente würden lediglich 42 Prozent der angestellten Führungskräfte anstreben, die meisten davon ab 63 Jahren. Dies gilt jedoch nur unter der Voraussetzung, dass die in Fragen 2 und 3 angesprochenen Rahmenbedingungen stimmen.

Aus Sicht der Führungskräfte bestehen aber gerade hier noch massive Defizite.

Die Folge: Unter den aktuellen Rahmenbedingungen sind weit weniger Befragte bereit, bis zur Regelaltersgrenze (24 Prozent) oder gar darüber hinaus (18 Prozent) berufstätig zu bleiben.

Die über Jahrzehnte aufgebaute Kultur der Frühverrentung kann nicht also offenbar nicht allein durch gesetzgeberischen Zwang überwunden werden.

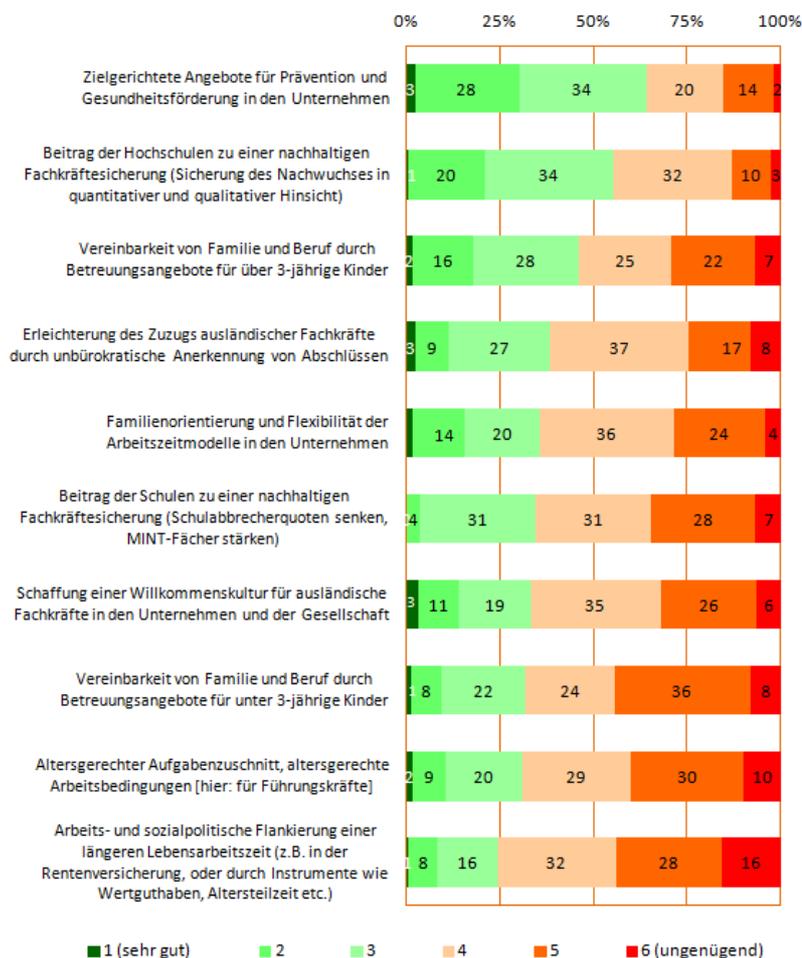
Aus Sicht der ULA tragen die Unternehmen eine besondere Verantwortung – und haben alle Trümpfe in der Hand. Nötig ist generell mehr Wertschätzung für ältere Arbeitnehmer, dazu eine methodische Personalentwicklung auch in späten Karrierejahren sowie mehr Flexibilität bei Arbeitszeit und bei Aufgabenzuschnitten. Wenn sich die Unternehmen hier bewegen, sind auch die Arbeitnehmer bereit, den nächsten Schritt zu gehen. So kann am Ende die Rente mit 67 für viele von einem notwendigen Übel zur echten Chance werden.

Frage 1) Bitte bewerten Sie auf einer Schulnotenskala wo Deutschland und deutsche Unternehmen heute stehen. In welchem Umfang wurden die Ziele bereits erreicht?

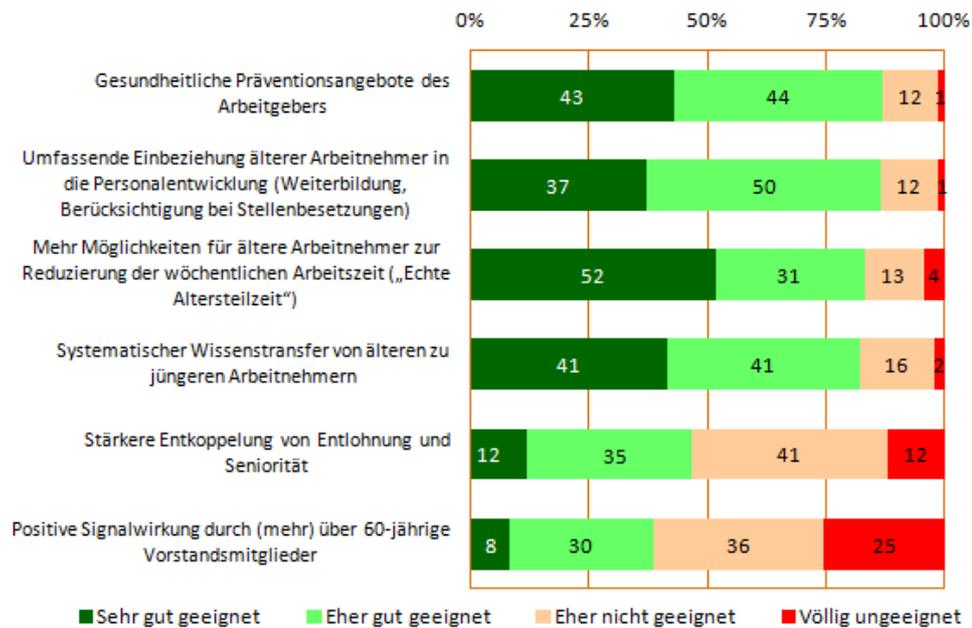
a) Durchschnittsnoten

Zielgerichtete Angebote für Prävention und Gesundheitsförderung in den Unternehmen	3,2
Beitrag der <u>Hochschulen</u> zu einer nachhaltigen Fachkräftesicherung (quantitativer und qualitativer Hinsicht)	3,4
Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Betreuungsangebote für über 3-jährige Kinder	3,7
Erleichterung des Zuzugs ausländischer Fachkräfte durch unbürokratische Anerkennung von Abschlüssen	3,8
Familienorientierung und Flexibilität der Arbeitszeitmodelle in den Unternehmen	3,8
Beitrag der Schulen zur nachhaltigen Fachkräftesicherung (Schulabbrecherquoten senken, MINT-Fächer stärken)	4,0
Schaffung einer Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte in den Unternehmen und der Gesellschaft	3,9
Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Betreuungsangebote für unter 3-jährige Kinder	4,1
Altersgerechter Aufgabenzuschnitt, altersgerechte Arbeitsbedingungen [<u>hier</u> : für Führungskräfte]	4,1
Arbeits- und sozialpolitische Flankierung einer längeren Lebensarbeitszeit (z.B. in der Rentenversicherung, oder durch Instrumente wie Wertguthaben, Altersteilzeit etc.)	4,3

b) Grafische Auswertung (Antworten in %)



2) Wie geeignet sind aus Ihrer Sicht die folgenden Maßnahmen, um die Beschäftigungsdauer von Führungskräften zu verlängern, möglichst bis zur Regelaltersgrenze? (Antworten in %)

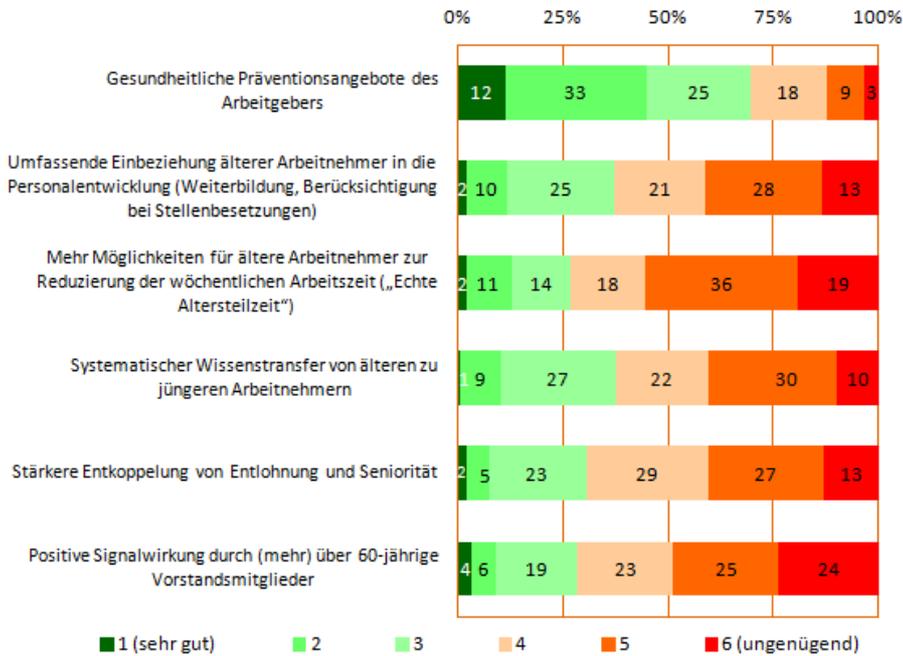


3) Inwieweit hat Ihr Unternehmen diese Voraussetzungen bereits geschaffen? Bitte vergeben Sie Schulnoten von 1 bis 6.

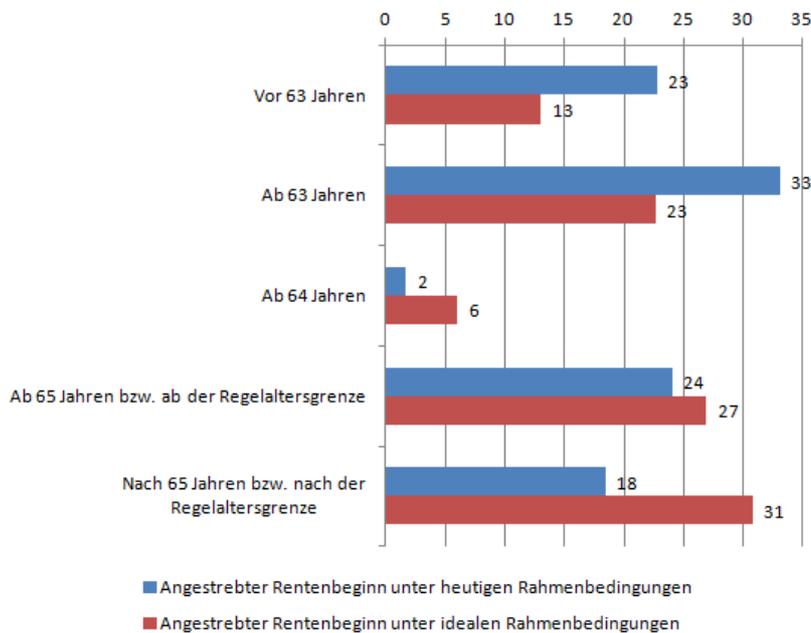
a) Durchschnittsnoten

Gesundheitliche Präventionsangebote des Arbeitgebers	2,9
Umfassende Einbeziehung älterer Arbeitnehmer in die Personalentwicklung (Weiterbildung, Berücksichtigung bei Stellenbesetzungen)	4,0
Mehr Möglichkeiten für ältere Arbeitnehmer zur Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit („Echte Altersteilzeit“)	4,0
Systematischer Wissenstransfer von älteren zu jüngeren Arbeitnehmern	4,1
Stärkere Entkoppelung von Entlohnung und Seniorität	4,3
Positive Signalwirkung durch (mehr) über 60-jährige Vorstandsmitglieder	4,3

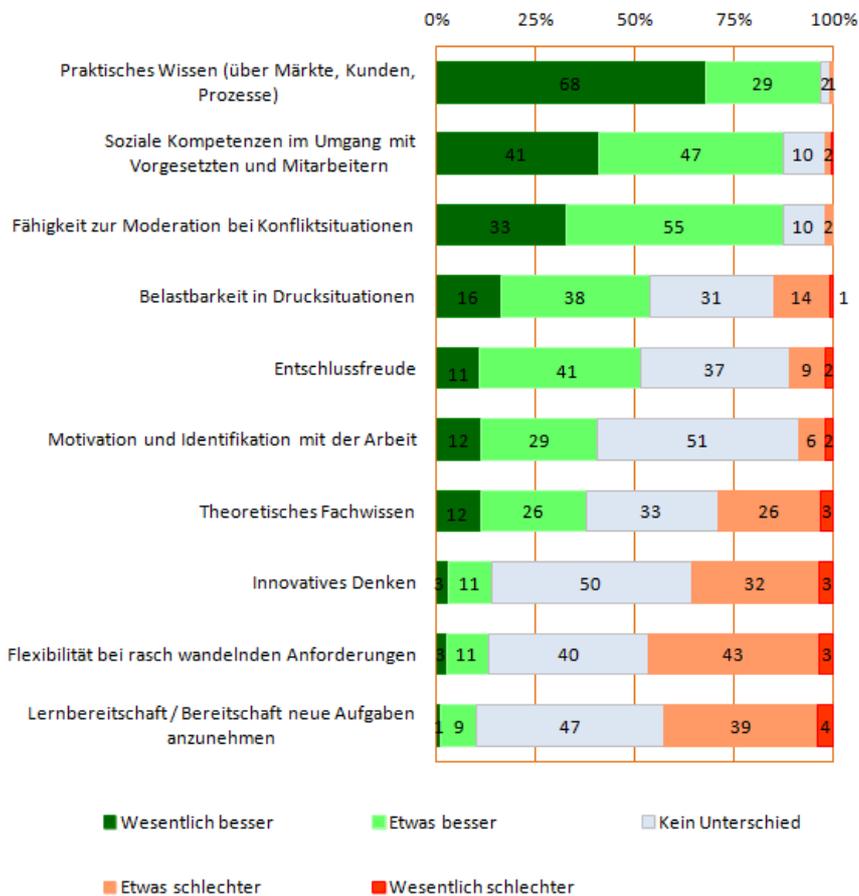
b) Grafische Auswertung (Antworten in %)



5) Gesetzt den Fall, die in den Fragen 1 und 2 genannten Rahmenbedingungen für ein längeres Erwerbsleben von Führungskräften (Personalentwicklung, Arbeitszeitflexibilität, systematischer Wissenstransfer) wären in vollem Umfang gegeben: Zu welchem Alter würden Sie dann einen Übergang in den Ruhestand anstreben?



6) Wie beurteilen Sie die berufliche Leistungsfähigkeit von 55 bis 65-jährigen Führungskräften im Vergleich zu jüngeren Kollegen bei den nachfolgenden Merkmalen? (Antworten in %)



Ältere Führungskräfte haben aus Sicht der Befragten ein erkennbares Stärken- und Schwächen-Profil, wobei bei den hier genannten Antwortkategorien die Stärken überwiegen, vor allem bei erfahrungsbezogenen Eigenschaften. Bestimmte Merkmale wie etwa Motivation sind für eine Mehrheit der Befragten offenbar keine Frage des Alters. Besonders interessant: eine altersbezogene Unterauswertung zeigt ein weitgehend übereinstimmendes Urteil in der Selbstbeurteilung älterer Führungskräfte (über 55 Jahre) im Vergleich zur Fremdbeurteilung ihrer jüngeren Kollegen: Die Selbstbeurteilung fällt in den einzelnen Kategorien nur um weniger Prozentpunkte günstiger aus.

Impressum: Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH / Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
 E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus, Ludger Ramme, Andreas Zimmermann
 Steuer-Nr. 1127 423 04863
 Amtsgericht Charlottenburg HRB 71532

Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
 Bestelladresse: info@fki-online.de