

□ Familienpolitik

Hohe Akzeptanz aber auch hohe Hürden

Bewertung und Nutzung von Elterngeld und Elternzeit durch Führungskräfte

Seit Anfang 2007 besteht mit dem Elterngeld eine neuartige familienpolitische Leistung. Es gewährt Eltern für maximal vierzehn Monate eine am zuvor erzielten Gehalt orientierte Einkommensersatzleistung in Höhe von bis zu 1.800 Euro monatlich. Die Bezugsdauer beträgt lediglich zwölf Monate, wenn nur ein Elternteil Elternzeit und Elterngeld in Anspruch nimmt.

Das Elterngeld ist in der Bevölkerung sehr populär. Ob es auch einen Anteil an der seit zwei Jahren steigenden Geburtenrate hat, kann aber noch nicht beurteilt werden. Dafür sind die Zeiträume zu kurz und die Einflussfaktoren auf die Geburtenrate zu vielfältig.

Durch die Einkommensbezogenheit sollen vor allem für gut qualifizierte Arbeitnehmer und damit auch für Führungskräfte die finanziellen Anreize für eine Familiengründung, aber auch für die schnelle Rückkehr in den Beruf steigen.

Vor diesem Hintergrund hat der Deutsche Führungskräfteverband die rund 1.000 Mitglieder des "Manager Monitor" in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsmagazin CAPITAL zu ihren Einschätzungen über das neue Elterngeld befragt. An der Umfrage haben sich mit 345 Personen rund 35 Prozent beteiligt.

90 Prozent der Befragten bejahen das Modell Elterngeld / Elternzeit

Das Grundmodell der Elternzeit erfreut sich einer sehr hohen Beliebtheit.

Die - geschlechtsneutral formulierte - Frage "Halten Sie es für wünschenswert, dass auch angestellte Führungskräfte im Anschluss an die Geburt ihres Kindes durch die Nutzung von Elternzeit und Elterngeld befristet aus Ihrem Beruf aussteigen und sich ganz der Betreuung Ihres Kindes widmen können?" wurde von 90 Prozent bejaht. Nur zehn Prozent antworteten mit "Nein".

Mangelnde Akzeptanz beim Arbeitgeber?

Die nächste Frage widmete sich der personalpolitischen Praxis in den Unternehmen im Führungskräftebereich. "Können nach Ihrer Einschätzung in Ihrem Unternehmen Führungskräfte beider Geschlechter ohne Furcht vor Karriereanteilen Elternzeit in Anspruch nehmen?". Sie führte zu folgenden Ergebnissen.

	Prozent
Ja / Ja, mit wenigen Ausnahmen.	10%
Eher ja	24%
Eher nein	39%
Nein, mit nur wenigen Ausnahmen.	18%

Als Ursachen für praktische Hindernisse wird vor allem auf Schwierigkeiten hingewiesen, eine befristete Vertretung zu finden, etwa auf Grund hoher Spezialisierung der Funktionen und dünner Personaldecke (73 Prozent). Eine mangelnde Akzeptanz bei dem Arbeitgeber / den Vorgesetzten vermuten 59 Prozent. Ein Drittel (33 Prozent) sieht in den finanziellen Einbußen trotz Elterngelds ein wichtiges Hindernis für die Nutzung von Elterngeld.

Die Antworten verweisen größtenteils auf Probleme, deren Wurzeln weit in die Vergangenheit zurückreichen. Mit einer weiteren Frage wurde daher eine Einschätzung darüber erbeten, wie sich die Rahmenbedingungen für eine Erziehungspause seit Einführung des Elterngelds entwickelt haben.

Eine deutliche Besserung können nur sechs Prozent, eine leichte Verbesserung 33 Prozent feststellen. Über die Hälfte (59 Prozent) sind der Auffassung, es habe sich nichts verändert.

Interessant sind diese Wertungen vor allem angesichts der soziologischen Struktur der Teilnehmer: 90 Prozent sind männlich, 60 Prozent über 45 Jahre alt.

Außerdem wurden die Fragen durchgehend altersunabhängig beantwortet. Für die Einschätzungen der Teilnehmer spielt es also keine Rolle, ob sie selbst potentieller Nutzer des Elterngelds sind oder nicht.

Fast drei Viertel der Umfrageteilnehmer haben selbst Personalverantwortung. Auf ihre Einstellung zielte folgende Frage:

"Wie würden Sie den Wunsch eines männlichen Mitarbeiters nach der Nutzung von Elternzeit im Vergleich zu dem entsprechenden Wunsch einer Mitarbeiterin beurteilen?"

Sie ergab folgende Antworten

	Prozent
Ich betrachte beide Wünsche als absolut gleichrangig.	83%
Ich betrachte den Wunsch des männlichen Mitarbeiters eher mit Skepsis würde dies aber nicht zum Ausdruck bringen.	13%
Ich betrachte den Wunsch des männlichen Mitarbeiters eher mit Skepsis und würde diese Skepsis auch zum Ausdruck bringen.	4%

Natürlich muss man bei den Antworten eine gewisse Tendenz zur Abgabe der sozial erwünschten Antwort in Rechnung stellen. Dennoch sehen offenkundig auch männliche Führungskräfte Kindererziehung mehrheitlich als Gemeinschaftsaufgabe an.

Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht der Deutsche Führungskräfteverband sechs Mal im Jahr Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Die Umfragen basieren auf einem festen Panel mit rund 1.000 berufstätigen Führungskräften aus nahezu allen Branchen der Privatwirtschaft im Alter von 30 bis 65 Jahren.

Der Deutsche Führungskräfteverband vertritt die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Berlin und Brüssel.

Seine Mitgliedsverbände bieten den Führungskräften eine individuelle berufsbegleitende Beratung rund um den Arbeitsvertrag. Sie bieten Raum für einen Zusammenschluss von Führungskräften auf regionaler und betrieblicher Ebene und gewährleisten so eine wirkungsvolle berufliche Interessenvertretung. Sie liefern ihren Mitgliedern aktuelle Informationen durch Broschüren, Merkblätter oder Newsletter und ihre Verbandszeitschriften.

Seminare und Kooperationen mit Anbietern von für Führungskräfte besonders interessanten Dienstleistungen mit günstigen Sonderkonditionen für Mitglieder runden das Angebot der Verbände ab.

Die Verbände des ULA-Netzwerks im Überblick

www.vaa.de | www.die-fuehrungskraefte.de | www.vga-koeln.de | www.vdl.de | www.kdf-online.org | www.vbu-ev.de

Herausgeber *Deutscher Führungskräfteverband (ULA)*

Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin

Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13

E-Mail info@ula.de | www.ula.de

Redaktion *Andreas Zimmermann*

Verantwortlich *Kay Uwe Berg*

Gestaltungskonzept *Nolte | Kommunikation*