

□ Soziales

Rente mit 67 Jahren kein Schreckgespenst für Führungskräfte

Konstruktiver Umgang überwiegt

Die Mehrheit der angestellten Führungskräfte will auch nach der Einführung der Rente mit 67 "auf jeden Fall" oder "unter bestimmten Voraussetzungen" bis zur Regelaltersgrenze im Beruf bleiben. Sie wünschen sich dabei mehr Angebote für eine "echte Altersteilzeit", die durch eine effektive Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit ein "Ausgleiten" aus der Beschäftigung ermöglicht.

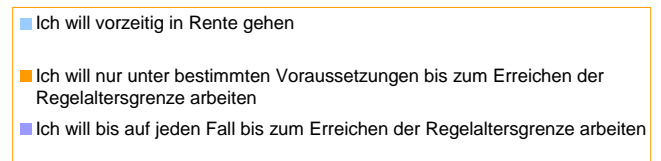
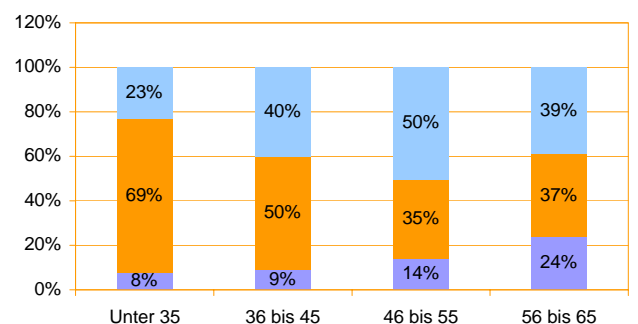
Dies sind die zentralen Ergebnisse der jüngsten Umfrage unter den Mitgliedern des Umfragepanels "Manager Monitor". An der Umfrage beteiligten sich 439 Mitglieder (Teilnahmequote: 43 Prozent).

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

- 15 Prozent der Befragten planen, "auf jeden Fall" bis zur Regelaltersgrenze weiter zu arbeiten,
- 40 Prozent "unter bestimmten Voraussetzungen".
- 45 Prozent der Befragten wollen vorzeitig in Rente gehen, die meisten davon möglichst bereits im Alter von 60 Jahren.

Eine interessante Ergebnisse liefert die Aufschlüsselung nach Altersgruppen. Das klarste Meinungsbild herrscht erwartungsgemäß bei der rentennahen Gruppe der über 55-jährigen. Hier ist der Anteil derer, die „auf jeden Fall“ weiter arbeiten wollen, sogar der höchste. Der Wunsch nach einer Frührente ist hingegen bei den 45 bis 55-jährigen am weitesten verbreitet.

Gut möglich, aber nicht konkret belegbar, ist, dass sich in diesem Antworten eher eine Unzufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitssituation ausdrückt, als ein bereits fester Vorsatz, vorzeitig auszusteigen.

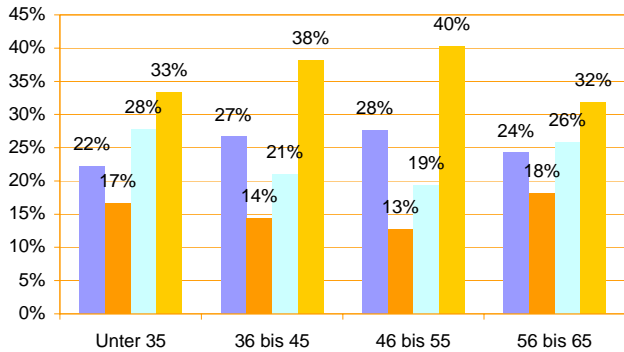


Von den Befragten, die "auf jeden Fall" bis zur Regelaltersgrenze weiterarbeiten wollen, nennen 60 Prozent als wichtigsten Grund "Spaß an der Arbeit".

37 Prozent geben an, auf das Arbeitseinkommen angewiesen zu sein. Nur 3 Prozent begründen ihre Entscheidung mit einem "Mangel an erfüllenden Aufgaben nach dem Ausscheiden aus dem Beruf".

Von den Befragten, die eine Entscheidung zur Weiterarbeit bis 65 oder 67 von bestimmten Voraussetzungen abhängig machen, wurden folgende Kriterien genannt: 69 Prozent wünschen sich eine "interessante berufliche Aufgabe", die ihnen "ein echtes Ausgleiten aus dem Beruf ermöglicht, einschließlich einer effektiven Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit." 49 Prozent machen ihre Entscheidung für die Weiterarbeit von einer "attraktiven Bezahlung" abhängig.

Auch hier führt eine altersbezogene Untersuchung zu einem interessanten Befund, nämlich dem, dass die Wünsche für eine Flankierung der längeren Arbeitsdauer in allen Altersgruppen nahezu gleich ist.



- Attraktive Bezahlung
- Angewiesenheit auf das Einkommen
- Eine interessante berufliche Aufgabe, die mich bis zuletzt in vollem Umfang fordert (Vollzeit)
- Interessante Aufgabe, die ein echtes "Ausgleiten" ermöglicht (Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit)

Eine "echte" Altersteilzeit halten 24 Prozent bezogen auf ihre derzeit ausgeübte Funktion für "gut realisierbar". 56 Prozent halten dies für "schwer realisierbar, aber nicht unmöglich" und nur 20 Prozent für "unmöglich".

Ein Grund für den ausgeprägten Wunsch nach Teilzeit könnte sein, dass viele Befragte nicht sicher sind, den hohen Belastungen durch ihren Beruf auf Dauer gewachsen zu sein. So sehen 59 Prozent aller Befragten eine "verringerte Belastbarkeit" und "gesundheitliche Probleme" als eines der zentralen Hindernisse für eine Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer an.

Andere *arbeitnehmerseitige* Hindernisse für die Beschäftigung älterer Führungskräfte spielen hingegen für die Befragten eine eher untergeordnete Rolle. Eine abnehmende Motivation oder eine mangelnde Identifikation mit dem Unternehmen stellen 22 Prozent, eine abnehmende Lernfähigkeit älterer Führungskräfte nur 20 Prozent fest.

Führungskräfte bis 54 Jahre sehen dabei ihre älteren Kollegen sowohl was die Lernfähigkeit als auch was Gesundheit und Belastbarkeit angeht kritischer als die Befragten der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren selbst.

In den Antworten auf die Frage nach *arbeitgeberseitigen* Hindernissen für eine Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer bis zur Regelaltersgrenze spiegelt sich hingegen erneut der Wunsch nach mehr echten Teilzeitmodellen.

	Prozent
Keine oder unzureichende Einbeziehung älterer Führungskräfte in Weiterbildungsprogramme	18%
Kein oder unzureichendes Angebot an Stellen, die auf die Stärken älterer Arbeitnehmer zugeschnitten sind	62%
Kein oder unzureichendes Angebot für eine effektive Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ("echte" Teilzeit)	54%

Die bisherigen Erfahrungen zeigen zwar, dass derartige Modelle nicht einfach zu realisieren (und potentiell auch teurer als die verblockte Altersteilzeit) – aber keineswegs unrealisierbar sind. Für die Arbeitgeber und die Interessenvertretungen der Führungskräfte liegt hier zweifellos eine lohnende Zukunftsaufgabe.

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 berufs begleitende 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*