

rüber, wie sich die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer seit Verabschiedung der Reform über die Rente mit 67 entwickelt hat.¹ Der in diesen Auswertungen sich abzeichnende Trend ist überraschend positiv.

- Laut den aktuellen Statistiken der Deutschen Rentenversicherung ist das durchschnittliche Alter bei Antritt einer Altersrente (also ohne Berücksichtigung von Erwerbsminderungsrenten) zwischen 2000 und 2009 bei Männern von 62,2 Jahren auf 63,5 Jahre gestiegen, bei Frauen von 62,3 Jahren auf 62,9 Jahre.
- Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer (55 bis 64-Jahre) ist zwischen den Jahren 2000 und 2009 von 37,4 % auf 56,2 % gestiegen. Deutschland liegt dabei hierbei über dem EU-Durchschnitt.

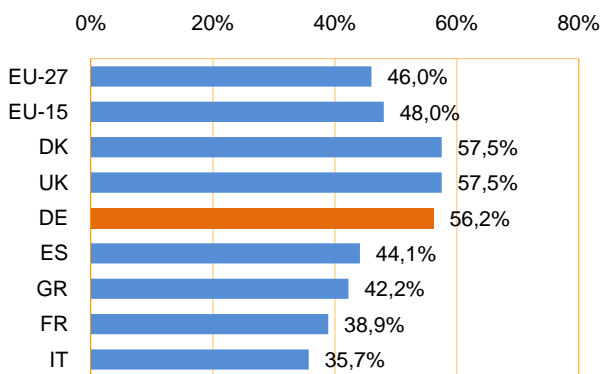


Abbildung: Beschäftigungsquoten der Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren im europäischen Vergleich (Quelle: Eurostat, eigene Darstellung)

Fazit

Die Forderung nach einer Revision der Rente mit 67 Jahren ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA mehr als bloß verfrüht. Sie ist mit Blick auf die erfreulichen Trends am Arbeitsmarkt auch inhaltlich unberechtigt.

Eine längere Lebensarbeit ist angesichts der steigenden Lebenserwartung (deren Anwachsen sogar noch schneller ist als das der Regelaltersgrenze ab 2012) grundsätzlich alternativlos. Die politische Zustimmung zu einem höheren Rentenzugangsalter steht und fällt aber auch für den Deutschen Führungskräfteverband mit einer dauerhaften Verbesserung der Erwerbschancen für ältere Arbeitnehmer.

¹ Einen weiteren Fingerzeig liefert eine Antwort der Bundesregierung auf eine „Große Anfrage“ der Fraktion DER LINKEN zum selben Thema. Die Beantwortung dieser Fragen erstreckt sich auf beeindruckende 256 Seiten, durchsetzt mit zahlreichen detaillierten Statistiken und Tabellen. Die Drucksache 17/2271 ist unter www.bundestag.de abrufbar.

Er verlangt daher systematische Anstrengungen der Arbeitgeber, sich gerade im Führungskräftebereich demografiefest aufzustellen. Gemeinsam mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen sind sie gefordert, dass eine Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auch tatsächlich zur gelebten Praxis wird.

In Einzelfragen kann auch der Gesetzgeber dazu beitragen, individuelle Risiken aus einem höheren Rentenzugangsalter zu verringern. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA fordert etwa mehr Flexibilität bei einem vorgezogenen Bezug von Betriebsrenten (hier hat es für neue Zusagen durch die Reform unnötige Einschränkungen gegeben). Korrekturbedürftig ist auch die seit 2008 erschwerte Nutzung von Guthaben aus Langzeitkonten für eine betriebliche Altersversorgung im Falle eines ungeplant frühen Ausscheidens rentennaher Arbeitnehmer aus dem Beruf.

□ Arbeitsrecht

Mehr Chancengleichheit durch anonymisierte Bewerbungen?

Fünf Unternehmen wollen, in Zusammenarbeit mit dem Bundesfamilienministerium, noch in diesem Jahr anonyme Bewerbungen testen.

Anonym heißt: Alle Angaben zu Alter, Familienstand und Herkunft des Bewerbers – also die relevantesten Anknüpfungspunkte einer potentiellen Diskriminierung bei der Personalauswahl – werden darin unkenntlich gemacht oder werden, wie etwa ein Passfoto, von der Verwendung in den Bewerbungsunterlagen gleich ganz ausgeschlossen. Auch in anderen europäischen Staaten, in Frankreich zum Beispiel, wird das Instrument unter Beteiligung von rund 50 Unternehmen erprobt. Initiator des deutschen Projekts ist die bei dem Ministerium angesiedelte Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Für die Idee einer Anonymisierung könnten folgende Überlegungen sprechen:

- Vor allem in Großunternehmen haben letztlich auch die Unternehmen ein Interesse daran, dass die Bewerberauswahl im besten Sinne „wissenschaftlich“ abläuft, das heißt an objektiven, messbaren und validen Kriterien ausgerichtet wird. In Kleinunternehmen mögen Vorgesetzte oder Firmeninhaber noch zu Recht die Erwartung haben, dass die „Chemie“ zwischen ihnen und den Bewerbern stimmen muss. In diesen Fällen ist auch der persönliche Eindruck vom Bewerber letztlich ein legitimes Auswahlkriterium.

- In Großunternehmen mit einer Vielzahl von Mitarbeitern, und typischerweise schnell wechselnden Konstellationen in der Zusammenarbeit von Kollegen, verliert dieses subjektive Element aber an Bedeutung.



*Der Bewerber das anonymisierte Wesen?
Wieviel Anonymität ist wünschenswert und machbar?
© Emin Ozkan - Fotolia.com, <http://de.fotolia.com/id/7245656>)*

Gegen das Modell anonymer Bewerbungen werden aber auch eine ganze Reihe von Argumenten ins Feld geführt.

- An erster Stelle stehen dabei methodische Zweifel an der Geeignetheit anonymer Bewerbungen zur Verhinderung diskriminierender Einstellungspraktiken. So ermöglichen auch ohne Bewerbungsfoto, Name und Geburtsdatum die Vielzahl der sonstigen Angaben auf einer Bewerbung verhältnismäßig präzise Rückschlüsse auf genau diejenigen Angaben, die die Anonymbewerbung mit großem Aufwand zu verschleiern versucht. Zwei plakative Beispiel: Die Bewerbung eines Bachelor-Absolventen deutet mit hoher Wahrscheinlichkeit auf ein Lebensalter eindeutig Alter unter 35 Jahren, die eines Diplom-Juristen auf einen Bewerber, der in der DDR studiert hat und mindestens 45 Jahre alt ist, hin.
- Es stellt sich auch die Frage nach der Übertragbarkeit derartiger US-amerikanisch geprägter Instrumente auf die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft. In den USA wurden angesichts der besonders tiefen sozialen Unterschiede zwischen Angehörigen der verschiedenen ethnischen Gruppen eine Vielzahl gesetzlicher Regelungen für eine möglichst weitgehende Gleichbehandlung geschaffen: Antidiskriminierungsvorschriften, gezielte Förderung von Minderheiten (Affirmative Action) geschaffen. Für viele dieser Regelungen fehlt es hierzulande aber an Entsprechungen, sodass auch die Erfahrungen mit Praktiken wie der anonymen Bewerbung auf Deutschland nicht ohne weiteres übertragbar sind.

□ Soziales

Pflegezeit – ein sinnvolles Instrument für Arbeitnehmer?

Seit dem 1. Januar 2008 existiert mit der Pflegezeit ein Rechtsanspruch für Arbeitnehmer auf eine bis zu sechsmonatige unbezahlte Freistellung von der Arbeit, um nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Die Freistellung kann als volle oder teilweise Freistellung beansprucht werden. Zu den Voraussetzungen gehört unter anderem, dass im Unternehmen mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind und dass eine Ankündigungsfrist von 10 Tagen eingehalten wird. Ab dem Zeitpunkt der Ankündigung besteht Kündigungsschutz.

Nun plant Bundesfamilienministerin Schröder eine Weiterentwicklung der Pflegezeit. Durch sie sollen vor allem die Einkommenseinbußen während der Pflegezeit verringert werden. Anders als beim Elterngeld ist keine (am vorherigen Einkommen orientierte steuerfinanzierte) Entgeltersatzleistung geplant. Stattdessen sollen Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, für die Dauer von bis zu zwei Jahren ihre Arbeitszeit um die Hälfte zu reduzieren (50-prozentige Teilzeit). Währenddessen sollen sie 75 Prozent ihres Gehalts beziehen.

Finanziert werden soll diese Aufstockung auf zweierlei Art und Weise.

- Das Geld für die Aufstockung des Gehalts soll aus einem Langzeitkonto (so genannte Wertguthaben) entnommen werden können. Dies ermöglichen aber bereits die geltenden Vorschriften über Wertguthaben: Zugriff auf das Wertguthaben ist neben der Pflegezeit auch für andere Zeiten möglich, für die ein gesetzlicher Anspruch auf Freistellung besteht (Elternzeit, Rechtsanspruch auf Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz).
- Reicht das Guthaben nicht aus, soll die Aufstockung, vereinfacht gesagt, durch ein Darlehen des Arbeitgebers erfolgen: In den auf die Pflegezeit folgenden Jahren soll das Einkommen bei einer Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung ebenfalls nur 75 Prozent betragen und das „Darlehen“ damit abgetragen werden.

Motive für diesen Vorstoß

Für den Vorstoß der Ministerin mag vor allem folgende Überlegung eine Rolle gespielt haben:

- Biographische „Sandwich-Position“ vieler Frauen: Frauen, denen trotz Erwerbsunterbrechungen für Zwecke der Kindererziehung ein Aufstieg in eine gut bezahlte und verantwortliche Tätigkeit gelungen ist, droht spätestens mit der Übernahme von Pflegeverantwortung das Ende ihrer weiteren Karriere-Optionen.

□ Umfragen (1)

ULA-Panel Manager sucht neue Mitglieder

Offen für alle aktiven Führungskräfte, sechs Umfragen pro Jahr

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA unterhält seit Ende 2007 sein Umfrage-Panel „Manager Monitor“, mit dem er sechs Mal im Jahr, teilweise in Kooperation mit Wirtschaftsmagazinen oder Beratungsunternehmen, ein Stimmungsbild zu aktuellen Trends aus Politik und Management ermittelt. Die Ergebnisse der Umfragen sind unter www.manager-monitor.de dokumentiert. Die letzte Umfrage widmete sich den Veränderungen des Arbeitsalltags durch mobiles Arbeiten und der Nutzung mobiler Arbeitsgeräte im Urlaub.

Um die Größe des Panels (rund 1.000 Mitglieder) und die Repräsentativität, was Alter und die seit 2007 veränderte Zusammensetzung der ULA-Mitgliedsverbände anbelangt, zu sichern, suchen wir kontinuierlich neue Panel-Mitglieder.

- Sie stehen als Führungskraft noch aktiv im Beruf?
- Sie sind bereit, rund sechs Mal pro Jahr an einer Online-Umfrage (Befragungsdauer: drei bis vier Minuten) teilzunehmen?

Dann würden wir uns freuen, wenn Sie den unter www.manager-monitor.de unter dem dort angegebenen Link sich als neues Panel-Mitglied registrieren. Panel-Mitglieder erhalten die Auswertungen der Umfrage unmittelbar nach Auswertung per Mail zugeschickt. Außerdem helfen Sie den Führungskräfteverbänden politische Forderungen empirisch abzusichern und mit interessanten Trendaussagen ihre Medienpräsenz zu erhöhen.

□ Umfragen (2)

Studie der Universität Bonn über Führungsverhalten

Individuelles Feedback und Kompetenzprofil auf Wunsch für alle Teilnehmer

Am Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie des Instituts für Psychologie der Universität Bonn wird derzeit eine Studie über das Führungsverhalten von Führungskräften durchgeführt.

Hierbei sollen Führungskräfte ihr eigenes Führungsverhalten einschätzen, sodass diese Selbsteinschätzung mit der Fremdeinschätzung der Mitarbeiter über das Führungsverhalten verglichen werden kann.

Erforderlich ist hierfür die Mitwirkung dreier Mitarbeiter, die sich ebenfalls bereit erklären, einen Fragebogen auszufüllen, der die Teilnehmer als Führungskraft beschreibt. Umfrageteilnehmer erhalten auf Wunsch ein persönliches soziales Kompetenzprofil sowie eine Rückmeldung über die Ergebnisse dieser Untersuchung.

Leser dieser Ausgabe des Newsletters kurz und bündig, die Interesse daran haben, dieses Forschungsvorhaben zu unterstützen und an der Studie teilzunehmen, werden gebeten, direkt mit den zuständigen Projektverantwortlichen aufzunehmen. Die Ansprechpartner sind:

- Dipl.-Psych. Ariane von Below (arianebe@web.de)
- Dipl.-Psych. Katharina Oerder (koerder@uni-bonn.de)

□ Hinweis / Gastbeitrag

Das Generationen-Netzwerk nanabini.de ist live!

Gratis-Zugang für Mitglieder von ULA-Verbänden

Im Zuge der Globalisierung wird sehr viel mehr von Führungskräften verlangt als noch vor einigen Jahren. Vor allem Flexibilität ist gefragt - eine neue Führungsposition ist nicht selten mit einem Standortwechsel verbunden.

Das Verlassen der gewohnten Umgebung und die Eingewöhnung an die neue Lebenssituation ist für jeden Manager eine große Herausforderung. Freunde, Eltern und sogar Lebenspartner bleiben oftmals in der Heimat zurück, ein neuer Freundeskreis muss aufgebaut werden und Hilfe im Alltag ist dringend nötig. Hier setzt nanabini an.

nanabini.de ist Deutschlands erstes soziales Internet-Netzwerk, das jung und alt generationenübergreifend verbindet. nanabini bringt Menschen zusammen, die sich im Alltag unterstützen wollen. Hilfe bei Erledigungen wie Einkäufe, Arzt- oder Behördenbesuche, bei der Kinderbetreuung, den Hausaufgaben oder der Pflege kranker und älterer Menschen sind nur einige Beispiele. Im persönlichen nanabini-Profil geben Menschen ihre Wünsche an und machen konkrete Hilfsangebote für andere.

„Über das Internet kann man heute viele Menschen treffen und kennenlernen. Aber es sind nur virtuelle Kontakte. Wirkliche Freundschaften sehen anders aus“, meint nanabini-Gründer Ingo Stralkowski. Und nanabini-Gründerin Benita Barten ergänzt „Gerade in den größeren Städten leben immer mehr Menschen aus allen Generationen alleine. Sie haben immer weniger Alltagskontakte und vereinsamen. Mit nanabini wollen wir dem etwas entgegensetzen!“

Ingo Stralkowski, 24 Jahre, und Benita Barten, 26 Jahre, haben gemeinsam an der Frankfurt School of Finance & Management studiert und in diesem Frühjahr nanabini gegründet.

Das Netzwerk ist seit dem 5. August offiziell online. Die Schauspielerin Senta Berger und die Fernsehmoderatorin Sabine Christiansen unterstützen nanabini als Botschafterinnen.

Mitglieder der ULA-Verbände können die nanabini Premium-Mitgliedschaft 3 Monate unverbindlich kostenlos nutzen: Einfach eine E-Mail mit dem Betreff "ULA Premium-Aktion" an team@nanabini.de schicken.

Impressum

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbands ULA. Rund 12 Mal pro Jahr informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen aus den Bereichen des Arbeits-, Steuer-, Sozial und Europarechts sowie über weitere für angestellte Führungskräfte wichtige Themen. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA 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.forum-f3.de | www.vga-koeln.de | www.vdl.de | www.kdf-online.org | www.bvhd.de | www.bdvb.de | Deutsche Post DHL

Management Association | Volkswagen Management Association |

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