

Aktuelle Meldungen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 30. Januar 2012

- Intern | Akkus neuer Geschäftsführer bei Forum F3 und Führungskräfte Institut Seite 1
- Management | Führungskräfte nehmen Burnout-Risiko ernst Seite 2
- Gesundheit | Fragwürdige Tipps für privat Krankenversicherte Seite 3
- Intern | Forum F3 - Mitgliederwerbeaktion mit hochwertigen Prämien Seite 4
- Umfrage | Aktuelle Umfrage zum Thema „Datenqualität“ – nehmen Sie teil Seite 5

□ Intern

Akkus neuer Geschäftsführer bei Forum F3 und Führungskräfte Institut

Zum 1. Januar 2012 wurde Ilhan Akkus in die Geschäftsführung des Forum für Fach- und Führungskräfte (Forum F3) und des Führungskräfte Institutes (FKI) berufen.



Ilhan Akkus

Er verstärkt damit das professionelle Verbands-Team, welches bisher aus Ludger Ramme und Andreas Zimmermann bestand.

Als ausgewiesener Marketingexperte mit langjähriger Erfahrung in einem Führungskräfteverband verfügt der 40-jährige Akkus über ein feines Gespür für erfolgreiche Strategien – von der Konzeption bis zur Umsetzung.

„Der moderne Verband muss neben den traditionellen Aufgaben seinen Mitgliedern auch die Möglichkeit bieten, sich auf zeitgemäße, transparente und nutzerfreundliche Art und Weise „auf dem Laufenden“ zu halten. Dazu gehört insbesondere die Unterstützung auf dem gesamten Karriereweg in Form von juristischer Beratung und Vertretung, exklusiven Seminaren und Workshops, einem attraktiven Kontaktnetzwerk und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben.

Die Herausforderung der nächsten Jahre lautet: professionelles Dienstleistungsmarketing, mit dem Ziel, durch effiziente Innovationen auf die Interessen von Führungskräften einzugehen und damit einhergehend die positive Resonanz bei den Zielgruppen Mitglieder, Kunden, Medienvertreter und Vertreter aus Politik und Wirtschaft zu verstärken!“, so der Diplom-Kaufmann Akkus.

Aus Sicht des neuen Geschäftsführers ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA mit seinen über 50.000 Mitgliedern eine anerkannte Marke, wenn es um führungs- und führungs-kraftespezifische Themen geht. Die enge Verzahnung des Führungskräfte Instituts mit dem Netzwerk des Deutschen Führungskräfteverbandes bietet beste Voraussetzungen für einen erfolgreichen Ausbau des Leistungsportfolios.

Über Forum F3

Das Forum F3 ist ein Netzwerk für Fach- und Führungskräfte aus allen Branchen und bietet Unterstützung in allen Karrierefragen, von exklusiven Informationen aus Wirtschaft und Politik über einen qualifizierten juristischen Service und exzellenten Seminaren bis hin zu maßgeschneiderten Mehrwerten.

Über das Führungskräfte Institut

Das FKI ist das wissenschaftliche Institut des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA. Ob Management, Karriereentwicklung, Arbeitsrecht oder Bilanzrecht: Das FKI sammelt Fakten, zeigt Entwicklungen auf und publiziert Analysen und Arbeitshilfen für Führungskräfte. Die Leistungen des FKI richten sich dabei an Fach- und Führungskräfte aller Branchen.

Management

Führungskräfte nehmen Burnout-Risiko ernst

Burnout ist keine Modediagnose, sondern ein ernst zu nehmendes Risiko für Führungskräfte, dessen Bedeutung in jüngster Zeit offenbar deutlich zugenommen hat. Dies ergibt sich aus einer aktuellen Umfrage unter den Mitgliedern des Panels „Manager Monitor“ an der 360 Personen teilgenommen haben.

Die Ergebnisse offenbaren eine gewisse Ambivalenz in Bezug auf das Thema Burnout. Die Existenz individueller Leistungs- und Belastungsgrenzen wird zwar eingeräumt. Ein offener Umgang mit ihnen ist aber nicht einfach: 87 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, dass Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte trotz der verstärkten öffentlichen Debatte immer noch dazu neigen, ihr Burnout-Risiko zu unterschätzen oder zu verharmlosen (39 Prozent „Trifft voll und ganz zu“, „48 Prozent Trifft eher zu“).

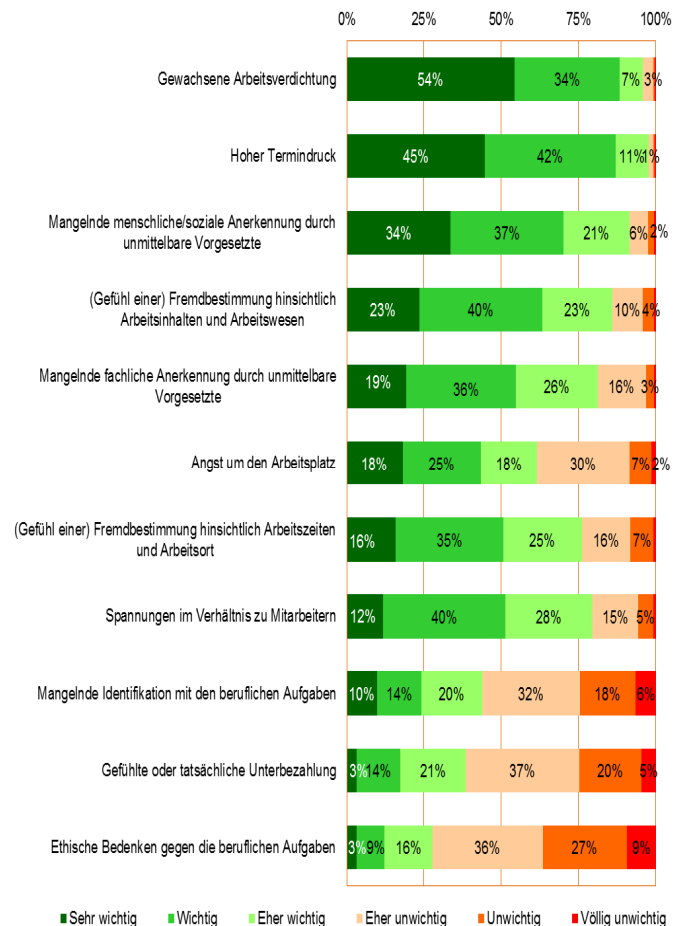
Dass diese Tabuisierung nicht ohne Folgen bleibt, ist auch aus den Umfrageergebnissen ablesbar. 76 Prozent geben an, die Häufigkeit beruflich bedingter Burnouts habe in ihrem Umfeld in letzter Zeit zugenommen.

Unschärfen bei der Bestimmung, was unter Burnout zu verstehen ist, werden zwar eingeräumt. 70 Prozent stimmen der folgenden Aussage zu: „Burnout, also psychische oder körperliche Überlastungsreaktionen gab es schon immer. Sie wurden nur anders diagnostiziert.“ Nur etwas mehr als ein Drittel geht aber so weit, zu sagen, die Diskussion um Burnout sei „übertrieben“ und die Diskussion „überbewertet“.

Bei den Antworten auf die Frage, welche Faktoren maßgeblich für das Zustandekommen eines Burnouts sind, ergibt sich eine klare Abstufung.

„Wachsende Arbeitsverdichtung“ und „Termindruck“ stehen an erster Stelle, gefolgt von „fehlender menschlicher und sozialer Anerkennung durch die Vorgesetzten“. Letzterem wird ein merklich höheres Gewicht beigemessen als einer „fehlenden fachlichen Anerkennung“.

Unter den mehrheitlich noch als relevant angesehenen Burnout-Ursachen steht die „Angst um den eigenen Arbeitsplatz“ an letzter Stelle. Nur von einer Minderheit als potentielle Burnout-Ursache angesehen werden eine „mangelnde Identifikation mit den beruflichen Aufgaben“ oder eine „gefühlte oder tatsächliche Unterbezahlung“.



Auswertung der Frage: Welche Faktoren spielen im konkreten Arbeitsalltag aus Ihrer Sicht eine besondere Rolle beim möglichen Zustandekommen eines Burnouts?

Die Antworten lassen Schlussfolgerungen darüber zu, was die Unternehmen (und Vorgesetzte selbst in ihrer Führungsrolle) tun können, um den Druck auf Arbeitnehmer zu reduzieren und Überlastungsreaktionen zu vermeiden – und was eher nicht.

Hilfreich sind, gemessen an den Antworten, sicherlich ein wertschätzender Führungsstil, aktives Feedback und die Gewährung von Autonomie bei der Aufgabenerfüllung. Den Hauptursachen (Terminstress und Verdichtung) ist damit jedoch nicht ohne weiteres beizukommen. Diese sind vielmehr Ergebnis einer zunehmenden Rationalisierung von Arbeitsabläufen auf Grund ökonomischer (Spar-)Vorgaben. Auf diese hat die Mehrzahl der Führungskräfte in mittleren Führungsebenen kaum oder gar keinen Einfluss.

Daher überrascht es auch nicht, dass die Befragten ihre eigenen Arbeitgeber recht kritisch bewerten, was die Prävention von Burnouts anbelangt. Die Unternehmen erzielen hierbei Noten, die je nach Fragegegenstand nur im Bereich zwischen Befriedigend und Ausreichend liegen.

- Bewusstsein der Unternehmensleitung über die Grenzen der Belastbarkeit ihrer Führungskräfte und hochqualifizierten Fachkräfte: 3,7
- Bewusstsein Ihrer/Ihres unmittelbaren Vorgesetzten über Ihre persönlichen Grenzen der Belastbarkeit: 3,2
- Praktische Berücksichtigung dieser Belastungsgrenzen bei Arbeitsplatzbeschreibungen, Zielvereinbarungen etc. in ihrem Unternehmen: 3,6
- Quantität und Nutzbarkeit von betrieblichen Präventionsangeboten (z.B. Kurse des betrieblichen Gesundheitsmanagements): 3,5
- Qualität der Präventionsangebote: 3,5

Bekanntnis zur Eigenverantwortung

Führungskräfte bekennen sich zu ihrer Eigenverantwortung bei der Abwendung von Burnout und Überlastung. Fast alle (97 Prozent) stimmen der Aussage zu „Mehr noch als der Arbeitgeber / Vorgesetzte bin ich für meine Gesunderhaltung selbst verantwortlich.“ Knapp mehr als die Hälfte sieht ungenutzte Spielräume für einen besseren Ausgleich von Karriere und Familienleben sowie für eine gesunde Lebensführung.

Mehr als die Hälfte gibt, sich für die nächste Zeit konkrete Änderungen beim Arbeits- und Freizeitverhalten vorgenommen zu haben und zwar

- in Bezug auf die Arbeitszeit und die Arbeitsmethoden: 55 Prozent
- in Bezug auf das Freizeitverhalten: 60 Prozent
- in Bezug auf die Gesundheit (Sport, Ernährung etc.): 64 Prozent

Eine ausführliche Auswertung mit einer grafische Auswertung aller Fragen wurde unter www.manager-monitor.de veröffentlicht.

Werden Sie Mitglied des Umfrage-Panels

Sie sind noch nicht Mitglied des Panels? Dann können Sie auf der Startseite www.manager-monitor.de dem Panel beitreten. Sie erhalten damit fünf bis sechs Mal pro Jahr Einladungen zu Online-Umfragen zu aktuellen politischen Fragen oder zur Arbeitssituation von Führungskräften. Unsere Umfrageergebnisse werden regelmäßig in Wirtschaftsmagazinen und in der Tagespresse verwertet. Trotzdem ist die Chance, mit den Anliegen von Führungskräften öffentliches Gehör zu finden umso größer, je mehr Führungskräfte an den Umfragen teilnehmen. Sie stärken mit Ihrer Mitgliedschaft im Panel zugleich die wissenschaftliche Arbeit des Führungskräfte Instituts (des Trägers des Umfrage-Panels) und die politische Arbeit des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA, der das Panel initiiert hat. Wir würden uns auch freuen, wenn Sie uns bei eventuell interessierten Kollegen, Bekannten, Angehörigen etc. weiter empfehlen würden.

Gesundheit

Warnung vor unseriösen Tipps für privat Krankenversicherte

Die Debatte um steigende Beiträge in der privaten Krankenversicherung und Handlungsmöglichkeiten für Versicherte wurde Anfang 2012 um eine neue Facette bereichert.

Mehrere Zeitungen berichteten über „Schleichwege“ auf denen Privatversicherte zurück in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) gelangen könnten, um ihre Beiträge auf ein berechenbares Maß zu begrenzen. Der Deutsche Führungskräfteverband hält derartige Empfehlungen für unseriös und rät von der Nutzung etwaiger „Schlupflöcher“ ab.

Eng begrenzte Voraussetzungen für eine Rückkehr in die GKV

Eine Rückkehr in die GKV setzt zweierlei voraus. Der Betroffene muss jünger als 55 sein und wieder gesetzlich versicherungspflichtig werden.

Versicherungspflicht entsteht für zuvor versicherungsfreie Arbeitnehmer am häufigsten durch den Bezug von Arbeitslosengeld oder durch ein Absinken des Einkommens unter die Versicherungspflichtgrenze. Diese liegt 2012 bei 50.850 Euro. Für Personen, die bereits vor dem 1.1.2003 privat vollversichert waren, liegt sie bei 45.900 Euro für Personen.

Theoretisch kann Versicherungspflicht auch durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über einen zeitweisen Wechsel in eine unterhalb der Versicherungspflichtgrenze vergütete Teilzeittätigkeit herbei geführt werden. Allein zum Zwecke des Versicherungswechsels wäre dies aber wohl zu risikobehaftet und zu teuer erkauf.

In bestimmten Fällen können Betroffene der neu entstandenen Versicherungspflicht durch Antrag widersprechen, unter anderem beim Bezug von Arbeitslosengeld, beim Wechsel in eine geringer bezahlte Teilzeitstelle sowie im Falle der Eltern- oder Pflegezeit. Sie bleiben dann privat versichert.

Ohne einen solchen Antrag bleibt es bei der Versicherungspflicht in der GKV. Das Problem für wechselwillige Führungskräfte: die Mitgliedschaft dort ist nicht automatisch von Dauer: Überschreitet das Einkommen vor Ablauf von zwölf Monaten wieder die Versicherungspflichtgrenze, sind die Voraussetzungen für eine freiwillige gesetzliche (Weiter-)Versicherung noch nicht erfüllt.



Schleichweg oder Holzweg? Zweifelhafte Tipps für eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung sorgen für Verunsicherung unter Privatversicherten
© LianeM, <http://de.fotolia.com/id/9364214>

Versicherte, die zuvor nicht mindestens zwölf Monate ununterbrochen (oder 24 Monate innerhalb von fünf Jahren) Pflichtbeiträge an die GKV geleistet haben, werden an die private Krankenversicherung zurückverwiesen.

Versicherte, deren privater Versicherungsvertrag zuvor mindestens fünf Jahre bestanden hat, sind in diesem Fall gut abgesichert. Ihre alte Versicherungsgesellschaft ist gesetzlich verpflichtet, sie ohne Risikoprüfung und zu den gleichen Tarifbedingungen wieder aufzunehmen. Personen mit kürzerer Vertragszeit sind nur dann vergleichbar gut gestellt, wenn sie zuvor eine so genannte „Anwartschaftsversicherung“ abgeschlossen haben.

Fazit

Die Nutzung einer kurzfristigen Arbeitslosigkeit oder einer vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit ist keine empfehlenswerte Exit-Strategie für privat versicherte Führungskräfte, die unter hohen Beiträgen leiden.

Vorrang gebührt den Handlungsoptionen innerhalb eines Vertrages: Dazu zählen die Erhöhung des Selbstbehalts oder der Wechsel in einen anderen Tarif des gleichen Unternehmens. Versicherungsunternehmen bearbeiten derartige Anträge häufig hinhaltend oder ausweichend. Hier lohnt es sich, hartnäckig zu bleiben und konkrete Informationen über Tarifinformationen mit Nachdruck einzufordern.

Nur als „ultima ratio“ in Betracht kommt der Basistarif mit Leistungen auf dem Niveau der GKV. Für ihn wird regelmäßig der gesetzlich zulässige Höchstbetrag fällig (2012: 592 Euro einschließlich eines eventuellen Beitragszuschusses des Arbeitgebers oder der Rentenversicherung). Über 55-jährigen, die bereits am 1.1.2005 privat versichert waren, steht auch der so genannte Standardtarif offen. Er bietet ebenfalls nur Leistungen auf GKV-Niveau, dies aber im Regelfall preisgünstiger als der Basistarif.

□ Intern

Werbeaktion des Mitgliedsverbands Forum F3

Prämie und Verlosung einer hochwertigen Sprachreise

Forum F3 ist ein branchenübergreifend tätiger ULA-Mitgliedsverband für Fach- und Führungskräfte. Er bietet Unterstützung in allen Karrierefragen, von exklusiven Informationen aus Wirtschaft und Politik über diese qualifizierten juristischen Service und exzellenten Seminaren bis hin zu maßgeschneiderten Zusatzleistungen.

Im Rahmen seiner „Aktion Mitgliederwerbung“ belohnt unser Mitgliedsverband seine Werber mit attraktiven Prämien: Für jedes geworbene Mitglied gibt es einen halben Jahresbeitrag als Prämie (bei Vollmitgliedern 96 Euro; bei Berufseinsteigern 48 Euro). Auch Personen, die derzeit (noch) nicht Mitglied von Forum F3 oder eines anderen ULA-Mitgliedsverbandes sind, können sich diese Werbeprämie verdienen.

Und mit ein wenig Glück gibt es einen doppelten „Gewinn“, denn zusätzlich zur Werbepremie verlosen wir unter allen Werbern eine exklusive Business-Sprachreise für Führungskräfte im Wert von rund 2.400 Euro (inkl. Flug) nach Malta. Die Verlosung führen wir durch in Kooperation mit ESL Sprachreisen (www.esl.de) – ein Spezialist rund um das Thema Sprachreisen für Manager. Details zur Reise finden Sie unter [http:// http://www.esl.de/de/business-englisch/sprachschule/ec/st-julian-s/malta.htm#smenu](http://http://www.esl.de/de/business-englisch/sprachschule/ec/st-julian-s/malta.htm#smenu). Bei Fragen steht Ihnen gern auch Michel Jenal (Regional Manager Germany bei ESL Sprachreisen, Tel.: 030/27582-733) zur Verfügung.

Die Verlosungs-Aktion ist befristet bis zum 30.06.2012 (spätestes Beitrittsdatum des geworbenen Mitglieds). Hinweis: Mit der Anzahl der geworbenen Mitglieder steigt auch die Gewinn-Chance, denn für jedes geworbene Mitglied gibt es ein zusätzliches Los.

Forum F3 ist ein junger Führungskräfteverband mit sehr aussichtsreichen Perspektiven. Mit der Gründung vor zwei Jahren und dem erfolgreichen Auf- und Ausbau der Leistungen wurde eine attraktive Basis geschaffen. Jetzt gilt es, diese Dynamik fortzuschreiben. Die Einbettung des Verbandes in das Netzwerk des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA mit über 50.000 Mitgliedern bietet gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung.

Empfehlen Sie Forum F3 weiter, helfen Sie unser Schwesterverband und damit das gesamte Führungskräfte-Netzwerk in Deutschland zu stärken!

