

Ausgabe 8 / 2008 vom 13. August 2008

MANAGER-MONITOR I: ELTERNGELD

Hohe Akzeptanz und hohe praktische Hürden

Seit 2007 besteht mit dem Elterngeld eine neuartige familienpolitische Leistung. Es gewährt Eltern für maximal vierzehn Monate eine am zuvor erzielten Gehalt orientierte Einkommenserstattung 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 für gut qualifizierte Arbeitnehmer und damit auch für Führungskräfte die finanziellen Anreize für eine Familiengründung und die schnelle Rückkehr in den Beruf steigen.

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

Grundmodell der Elternzeit sehr beliebt

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".

Die nächste Frage widmete sich der personalpolitischen Praxis in den Unternehmen im Führungskräftebereich. "*Können nach Ihrer Einschätzung in Ihrem Unternehmen männliche und weibliche Führungskräfte ohne Furcht vor Karrierenachteilen Elternzeit in Anspruch nehmen?*". Sie führte zu folgenden Ergebnissen:

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

Als Ursache 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 beim Arbeitgeber / Vorgesetzten vermuten 59 Prozent. Ein Drittel 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. Fast drei Fünftel (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.

Insgesamt wurden die Fragen durchgehend altersunabhängig beantwortet. Für die Einschätzungen der Teilnehmer spielt es also keine Rolle, ob sie selbst potenzielle 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.

<http://www.manager-monitor.de>

ARBEITSZEIT

Lebensarbeitszeitkonten: durch Überregulierung unattraktiv?

Vor allem in ihrer Ausgestaltung als Lebensarbeitskonten hat dieses Instrument der "Wertguthaben" auch bei Führungskräften in jüngster Zeit spürbar an Bedeutung gewonnen.

Das Bundesarbeitsministerium will die rechtlichen Rahmenbedingungen für "Wertguthaben" grundlegend neu regeln. Ein erster Referentenentwurf des von Olaf Scholz (SPD) geleiteten Ressorts ist beim Deutschen Führungskräfteverband allerdings auf deutliche Kritik gestoßen.

Was sind Wertguthaben?

Die Regelungen zu Wertguthaben existieren im deutschen Recht seit 1996. Sie schaffen die Möglichkeit, geleistete, aber noch nicht vergütete Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto anzusparen. Dieses Guthaben kann später während einer bezahlten Freistellung von der Arbeit aufgebraucht werden. Der Vorteil: Das Beschäftigungsverhältnis und damit der Sozialversicherungsschutz werden auch ohne die Erbringung der Arbeitsleistung fortgesetzt.

Ursprünglich vor allem als ein Instrument zur Arbeitszeitflexibilisierung und Beschäftigungssicherung bei schwankender Auftragslage konzipiert, werden sie in zunehmendem Maße auch für Ansparvorgänge über wesentlich längere Zeiträume eingesetzt. Als Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen sie dabei Führungskräften, die keiner Arbeitszeiterfassung unterliegen, häufig auch die Einbringung von Entgeltbestandteilen, zum Beispiel Sonderzahlungen. Dadurch können auch Führungskräfte ausreichend hohe Guthaben für längere Freistellungsphasen bilden.

Anlass der Reform war eine Ankündigung im Koalitionsvertrag, den Schutz dieser Konten gegen die Insolvenz des Arbeitgebers zu verbessern.



Diesen Teil der Reform begrüßt der Deutsche Führungskräfteverband ausdrücklich. Der Gesetzentwurf formuliert darüber hinaus aber zahlreiche neue Anforderungen an Wertguthaben, die diese letztlich komplett neu erfinden.

Der Deutsche Führungskräfteverband lehnt die meisten der über die Verbesserung des Insolvenzschutzes hinausgehenden Vorschläge ab. Sie könnten die Attraktivität dieses Instruments beeinträchtigen, so dass in Zukunft eher für weniger als für mehr Arbeitnehmer Wertguthaben gebildet werden könnten.

Die Maßnahmen im Überblick

a) Eine Verletzung der Verpflichtung zum Insolvenzschutz soll künftig einen Schadenersatzanspruch nach sich ziehen.

Dies ist positiv, da die bisher schon bestehende Verpflichtung zur Absicherung der Guthaben im Falle einer Verletzung nicht geahndet werden konnte.

b) Wertguthaben sollen künftig zwingend außerhalb des Unternehmens angelegt und vom Betriebs- und Anlagevermögen getrennt werden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer lehnen diese Maßnahme als unverhältnismäßig und unbegründet ab. Sie verweisen darauf, dass mit Versicherungslösungen, Verpfändungen oder Bürgschaften bewährte Instrumente zur Insolvenzsicherung bestehen, die die strikte Aussonderung nicht zwingend erfordern. Mittlere und kleine Unternehmen, die den Liquiditätsabfluss aus ihren Unternehmen fürchten, würden sich durch einen Zwang zur Separierung vom Instrument der Wertguthaben abwenden.

c) Wertguthaben dürfen maximal zu 20 Prozent in Aktien angelegt werden, Abweichungen hiervon sollen nur durch Tarifvertrag möglich sein.

Ein Werterhalt der eingebrachten Beiträge ist zwar als Grundregel sinnvoll. Gleichwohl sollten insbesondere auch nicht tarifgebundene Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, einzelvertraglich Anlagen mit einem höheren Rendite- oder Risikopotenzial zu wählen.

d) Wertguthaben sollen einfacher auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden können. Diese Übertragung soll nur mit Zustimmung des neuen Arbeitgebers möglich sein. Der Wechsel des Arbeitgebers ist die häufigste Ursache von "Störfällen". Die vorgeschlagene Neuregelung ist deshalb sinnvoll und richtig.

Definition: Störfall

Ein Störfall tritt grundsätzlich ein, wenn das Guthaben zu anderen Zwecken als denen der vereinbarten Freistellung verwendet wird. Er hat zur Folge, dass die Beitragssparnis aus der Ansparphase zurückgezahlt werden muss. Vor allem bei hohen Guthabenständen kann sich diese Auszahlung auch steuerrechtlich negativ auswirken.

Bedenklich sind jedoch die Vorschläge der Regierung, für den Fall, dass ein neuer Arbeitgeber das Guthaben nicht übernimmt. Dann nämlich soll die Deutsche Rentenversicherung Bund das Guthaben übernehmen können, um zum vereinbarten Zeitpunkt wie ein Arbeitgeber die Phase einer bezahlten Freistellung simulieren.

Eine derartige Aufgabenausweitung der Deutschen Rentenversicherung ist schon ordnungspolitisch fragwürdig.

Besser wäre es, die Voraussetzungen zu lockern, unter denen ein Guthaben in eine betriebliche Altersversorgung eingebracht werden kann. Dann würde ein Störfall vermieden und die problematische Fiktion einer Arbeitgeberbereitschaft der Deutschen Rentenversicherung Bund wäre überflüssig.

Vollständige Stellungnahme unter

<http://www.deutscher-fuehrungskraefteverband.de/download/20080730-stellungnahmen-wertguthaben-langzeitkonten.pdf>



SOZIALRECHT

Weniger Kosten und Bürokratie durch "Elena"?

In der griechischen Mythologie war die Entführung der schönen Helena, Tochter des Zeus, durch den Jüngling Paris der Auslöser für den Trojanischen Krieg. Heute wird der Name der Halbgöttin für profanere Dinge benutzt: Unter Auslassung ihres deutschen Anfangsbuchstabens nutzt die große Koalition das Kürzel "Elena" für eine weitere wichtige Verfahrensänderung im Sozialrecht.

Der "**E**lektronische **E**inkommensnachweis", der ab 2012 einsatzfähig sein soll, verfolgt zwei Ziele:

- Er soll die Arbeitgeber von Kosten entlasten, die derzeit durch die Abgabe von Meldungen gegenüber unterschiedlichen Sozialleistungsträgern entstehen, wenn diese die Höhe des Arbeitseinkommens des Antragstellers überprüfen müssen.
- Die Bürger sollen schneller an die beantragten Leistungen wie Arbeitslosengeld, Krankengeld oder Elterngeld kommen.

Wie funktioniert "Elena"?

Einkommensdaten der Arbeitnehmer sollen künftig in einem zentralen Melderegister gespeichert werden. Dafür soll ein vereinfachtes elektronisches Verfahren eingerichtet werden, das die derzeit immer noch vielfach bestehenden Papierformulare durch eine einheitliche Meldung via Computer ersetzen soll.

Zugriff auf das Melderegister werden alle Sozialleistungsträger haben, die berechtigt sind, die Höhe des Arbeitseinkommens zu prüfen.

Ein Zugriff ist allerdings nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich,

die dieser durch die Freigabe einer "Elektronischen Signatur" bewilligen kann.

Definition: Elektronische Signatur

Unter einer elektronischen Signatur versteht man mit elektronischen Informationen verknüpfte Daten, mit denen man den Unterzeichner oder Signaturersteller identifizieren und die Integrität der signierten elektronischen Informationen prüfen kann. In der Regel handelt sich bei den elektronischen Informationen um elektronische Dokumente. Die elektronische Signatur erfüllt somit technisch gesehen den gleichen Zweck wie eine eigenhändige Unterschrift auf Papierdokumenten (Quelle: Wikipedia).

Der physische Träger der vom Arbeitnehmer zu erwerbenden Signatur kann dem Vernehmen nach jede mit einem elektronischen Chip bestückte, speicherfähige Karte also beispielsweise eine Bank- oder Versichertenkarte sein.

Die Freigabe der eigenen Einkommensdaten soll vor Ort in der Leistungsbehörde, durch Aushändigung der Karte an den Sachbearbeiter, oder durch eine Freischaltung vom heimischen PC aus erfolgen.

Die Kosten für die Freischaltung einer elektronischen Signatur sowie gegebenenfalls für ein Lesegerät, das die Datenfreigabe vom heimischen Computer aus ermöglicht, tragen die Arbeitnehmer.

Unter bestimmten Umständen soll der Leistungsempfänger aber einen Anspruch auf Kostenerstattung gegenüber dem Leistungsträger haben.

Bewertung

Politisch besteht weitgehend Einigkeit darüber, das Potenzial einer Kostensenkung für die Arbeitgeber zu nutzen.

Die Belastungen für Arbeitnehmer sollen sich in einem vertretbaren Rahmen halten. Rund zehn Euro soll eine auf



drei Jahre befristete Signatur kosten. Hinzu würden noch die Anschaffungskosten für ein Kartenlesegerät kommen, wenn ein Arbeitnehmer seine Daten vom heimischen PC aus freischalten möchte – so er denn überhaupt einen Computer besitzt.

Bei allem Komfort, den dies für jeden mit Zugang zum Internet bedeutet, darf dabei der Datenschutz natürlich nicht zu kurz kommen. Eine strenge Zweckbindung von Datenabfragen an die Beantragung bestimmter Sozialleistungen ist daher unverzichtbar.

Der wünschenswerte Bürokratieabbau auf Arbeitgeberseite sollte jedenfalls nicht mit Defiziten beim Schutz der Einkommensdaten der Arbeitnehmer erkauft werden. Denn sonst würde das neue Instrument weniger an die schöne Helena als an das Trojanische Pferd erinnern.

MANAGER-MONITOR II: FITNESS

Dick ist out, fit ist in

In Peking haben am vergangenen Freitag die Olympischen Spiele begonnen. Für den Deutschen Führungskräfteverband war dies Anlass, gemeinsam mit der "Wirtschaftswoche" der Frage nachzugehen, wie fit die Führungskräfte eigentlich sind.

An der Umfrage haben sich mit 435 Personen 42 Prozent von rund 1.030 Panelteilnehmern beteiligt.

Hier die Fragen und Antworten:

Wie wichtig ist Ihnen körperliche Fitness, um auch im Beruf erfolgreich zu sein?

| | Prozent |
|------------------------------|---------|
| Sehr wichtig | 34% |
| Wichtig | 52% |
| Eher unwichtig | 6% |
| Völlig unwichtig / belanglos | 1% |
| Ich weiß nicht recht | 8% |

Sind Sie mit Ihrer eigenen körperlichen Fitness zufrieden?

| | Prozent |
|----------------------|---------|
| Sehr zufrieden | 5% |
| Zufrieden | 49% |
| Könnte besser sein | 35% |
| Ein Desaster | 4% |
| Ich weiß nicht recht | 6% |

Den Führungskräften geht es bei Fitness nicht anders als dem Durchschnitt der Bevölkerung: Fast 90 Prozent nehmen das Thema ernst, aber nur 54 Prozent sind mit dem Status Quo (sehr) zufrieden.

Beim Schritt auf die Waage allerdings ergibt sich bei der Hälfte der Führungskräfte kein Widerspruch zwischen Selbstbild und Wunschbild. Mit 45 Prozent sind ihnen die Unzufriedenen aber dicht auf den Fersen.

| | Prozent |
|----------------------|---------|
| Sehr zufrieden | 13% |
| Zufrieden | 37% |
| Könnte besser sein | 39% |
| Ein Desaster | 6% |
| Ich weiß nicht recht | 5% |

Deutlich positiver wird die Frage nach der Zufriedenheit mit der Gesundheit insgesamt beantwortet

| | Prozent |
|----------------------|---------|
| Sehr zufrieden | 20% |
| Zufrieden | 58% |
| Könnte besser sein | 16% |
| Ein Desaster | 0% |
| Ich weiß nicht recht | 6% |

Drei von vier Führungskräften sind sportlich aktiv.

Vom dem sportlich nicht aktiven Viertel geben 66 Prozent Zeitmangel und nur 38 Prozent "keine Lust" als Grund an. Die Devise "strictly no sports" gilt nur für acht Prozent der sportlich Inaktiven. Mehrfachantworten waren bei dieser Frage zugelassen.



Die Aktiven betreiben vom Radfahren bis zum Reiten eine große Zahl verschiedener Sportarten.

| | |
|------------------|-----|
| Radfahren | 64% |
| Joggen, Walken | 58% |
| Fitness-Studio | 33% |
| Schwimmen | 29% |
| Mannschaftssport | 19% |
| Tennis | 16% |
| Golf | 11% |
| Reiten | 9% |

Es hapert bei der Dauer

Die einzelnen Sportarten werden kaum länger als sieben Stunden pro Monat betrieben – in Anbetracht der Wochenarbeitszeit von Führungskräften nicht überraschend.

Ausnahme: Joggen/Walking und Radfahren, die von 32 beziehungsweise 25 Prozent als regelmäßige Wochenendaktivität betrieben. Immerhin je ein Fünftel schnürt 20 Stunden oder mehr im Monat die Laufschuhe oder setzt sich aufs Rad. Und ein Viertel betreibt regelmäßigen Mannschaftssport.

Die Älteren sind zufriedener

Interessant ist eine altersbezogene Analyse, die zwischen den über und unter 50-jährigen Umfrageteilnehmern unterscheidet. In nahezu allen Kategorien sind die Älteren zufriedener mit Gewicht, Fitness und Gesundheit. Statistisch signifikant, das heißt nicht durch übliche Stichprobenschwankungen erklärbar, ist der Wert für die Zufriedenheit mit der körperlichen Fitness:

| | unter 50 | über 50 |
|----------------------|----------|---------|
| Sehr zufrieden | 3% | 8% |
| Zufrieden | 43% | 53% |
| Könnte besser sein | 44% | 29% |
| Ein Desaster | 5% | 3% |
| Ich weiß nicht recht | 5% | 6% |

Ob die Jüngeren sich, geprägt durch "Vorbilder" wie Brad Pitt mit seinem

Waschbrettbauch oder die allgegenwärtigen "Von-Null-zum-Marathon"-Geschichten, sich zu ehrgeizige Ziele setzen und deshalb unzufrieden sind?

Oder wissen die Älteren gerade wegen der üblichen Zipperlein und Speckröllchen ein vernünftiges Maß an Fitness einfach mehr zu schätzen? Beides reine Spekulation.

Der Manager Monitor des Deutschen Führungskräfteverbandes wird das Thema "Fitness" in den kommenden Jahren wieder abfragen. Dann wird sich zeigen, ob die Leitenden und Außerbetrieblichen Angestellten einen langen Atem beim Sport haben oder ob ihnen schnell die Puste ausgeht.

www.manager-monitor.de
www.wiwo.de

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbandes. Rund 20 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 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
info@ula.de * www.ula.de

Redaktion:
Andreas Zimmermann, Kay Uwe Berg
Verantwortlich: Kay Uwe Berg