

Umfragen und Stimmungsbilder zu aktuellen Themen aus Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 16. März 2016

□ Umfrage

Führungskräfte und Arbeiten 4.0: Ungenutztes Potential bei flexiblen Arbeitsformen, kein Reformbedarf im Arbeits- und Sozialrecht

Unter dem Eindruck des vom Bundesarbeitsministerium angestoßenen Diskussionsprozesses „Arbeiten 4.0“ hat die ULA eine Umfrage über die Veränderungen im Arbeitsleben von Führungskräften angestoßen. Demnach bleibt vor allem bei flexiblen Arbeitszeitmodellen viel Potenzial unausgeschöpft. Allgemein sehen Führungskräfte aber keinen echten Reformbedarf im Arbeits- und Sozialrecht.

Fragen nach Erfahrungen mit flexiblen Arbeitsformen bildeten einen der Schwerpunkte der über das Führungskräftepanel Manager Monitor durchgeführten Umfrage. Dieser Teil des Fragebogens wurde zusammen mit der ULA-Mitgliedsorganisation EAF Berlin sowie der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin (HWR) entwickelt, die zu diesem Thema ein Forschungsprojekt durchgeführt haben.

An der Umfrage nahmen 793 berufliche aktive Führungskräfte aus allen ULA-Mitgliedsorganisationen teil.

Die Antworten zeigen: flexible Arbeitsformen werden in den Unternehmen in unterschiedlichen Varianten intensiv genutzt. An erster Stelle steht Teilzeit (82 Prozent), gefolgt von Elternzeit (81 Prozent). Ebenfalls sehr weit verbreitet sind flexible Arbeitszeiten beziehungsweise Vertrauensarbeitszeit (79 Prozent) sowie Telearbeit (69 Prozent). Bei anderen Formen flexibler Arbeit besteht hingegen noch Luft nach oben: Jobsharing (27 Prozent) und „Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus“ (17 Prozent) belegen die letzten Plätze.

Bei der Frage, welche flexible Arbeitsformen von Führungskräften selbst genutzt werden, erzielt nur eine Antwortkategorie Werte über 50 Prozent: 71 Prozent der Befragten nutzen flexible Arbeitszeiten beziehungsweise Vertrauensarbeitszeit. Mit weitem Abstand folgen Telearbeit (36 Prozent) und Elternzeit (10 Prozent über alle Altersgruppen hinweg).

Nach Altersgruppen und Geschlecht getrennte Untersuchungen decken offenbar interessante Unterschiede auf: Frauen nutzen flexible Arbeitsformen wesentlich intensiver als Männer – und jüngere Arbeitnehmer unter 40 Jahren ebenfalls intensiver als ältere Arbeitnehmer über 60 Jahren. Dies gilt selbst unter Berücksichtigung altersspezifischer Angebote wie etwa einer Arbeitszeitreduzierung im rentennahen Alter. Elternzeit wurde oder wird immerhin bereits von 31 Prozent der befragten Führungskräfte unter 40 Jahren genutzt.

In einem auffälligen Missverhältnis zur der sehr zurückhaltenden Nutzung flexibler Arbeitsformen steht die Bewertung ihrer grundsätzlichen Eignung für Führungskräfte. Neben Vertrauensarbeitszeit, Elternzeit und Telearbeit halten mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer auch flexible Arbeitsformen wie Pflegezeit, rentennahe Arbeitszeitreduzierungen oder ein Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus für grundsätzlich geeignet für Führungskräfte.

Auch die Urteile über die praktischen Wirkungen flexibler Arbeitsformen fallen überwiegend positiv aus. Bezogen auf die Effekte für die Arbeitnehmer sind 59 Prozent der Auffassung, flexible Arbeitszeiten wirkten sich positiv auf die Belastungssituation aus. Nur 19 Prozent sehen keinen Effekt, 19 Prozent einen negativen Effekt und 2 Prozent haben keine Erfahrungen gemacht. Bei Telearbeit sehen immerhin noch 39 Prozent positive Effekte –24 Prozent sehen keinen Effekt, 16 Prozent einen negativen Effekt, während 10 Prozent keine Erfahrungen gemacht ha-

ben. Als tendenziell stresserhöhend wird hingegen Teilzeit angesehen.

Flexibilität fördert Vereinbarkeit

Des Weiteren bescheinigen mehr als zwei Drittel der Befragten der Nutzung flexibler Arbeitsmodelle positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere sowie die Motivation, die Kreativität und die Produktivität. Tendenziell negative Effekte ergeben sich aber für die Kommunikation und die Zusammenarbeit. Mitarbeiterführung wird also bei einem Mehr an Flexibilität tendenziell schwieriger. Bedenklich ist: 38 Prozent sehen das Risiko von Karriereachteilen durch die Nutzung flexibler Arbeitsformen.

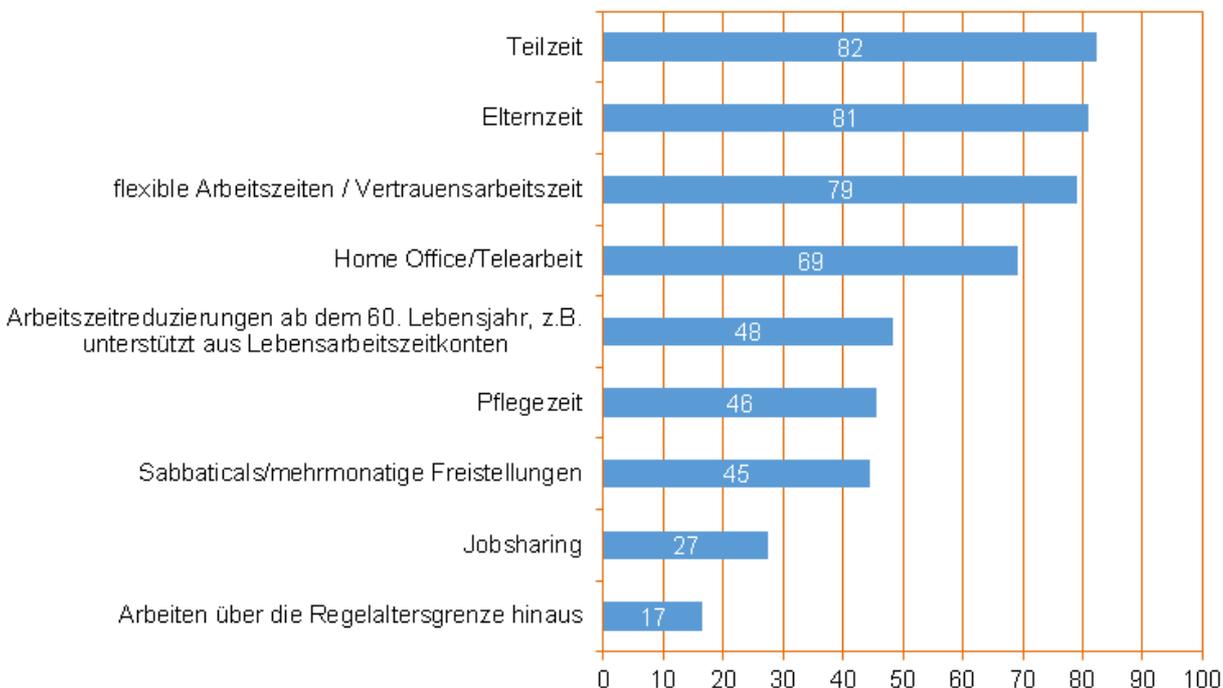
Eindeutig fällt auch das Urteil der Befragten über die Hemmnisse für eine stärkere Verbreitung flexibler Arbeitsformen aus. Diese Antworten liefern Hinweise auf die Ursachen für das beschriebene Missverhältnis zwischen der positiven Bewertung und der spärlichen Nutzung flexibler Arbeitsformen: Es fehlt insbesondere an positiven Rollenvorbildern für Führungskräfte (70 Prozent), an Unterstützung durch die oberste Führung (67 Prozent) und durch direkte Vorgesetzte (64 Prozent).

Kein durchgreifender Reformbedarf im Arbeits- und Sozialrecht

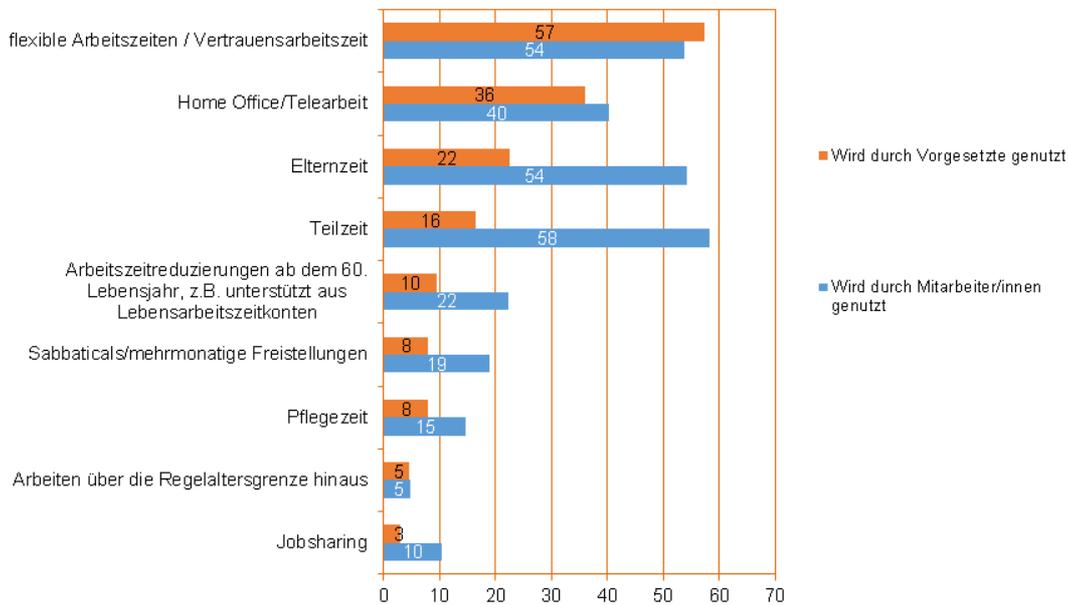
Ein weiterer Fragenblock widmete sich den Erwartungen der Führungskräfte über die künftige Ausgestaltung des Arbeits- und Sozialrechts. Die Frage nach dem Reformbedarf, der durch die Digitalisierung und neue Arbeitsformen entstanden ist, steht im Mittelpunkt des Dialogprozesses, den das Bundesarbeitsministerium im Jahr 2015 mit einem „Grünbuch“ angestoßen hat. Dieser soll bis Ende des Jahres 2016 in ein Weißbuch mit konkreten Gesetzgebungsvorschlägen münden.

Aus Sicht der befragten Führungskräfte ist aber derzeit kein durchgreifender Reformbedarf im Arbeitsrecht zu erkennen. Bei der Mehrzahl der zur Bewertung gestellten arbeits- und sozialrechtlichen Kernregelungen lautete die häufigste Antwort „sollen im Kern so bleiben wie sie sind“. Tendenziell mehr Regulierung wünschen sich Führungskräfte lediglich in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Eine Lockerung der bestehenden Regelungen ist demgegenüber für rund 40 Prozent der Befragten im Arbeitszeitrecht vorstellbar. Auch eine Lockerung des Bestimmungsrechts der Arbeitgeber über den Ort der Arbeitsleistung, also mehr Spielräume für Tele- und Heimarbeit, stößt bei mehr als einem Drittel der Befragten auf Zustimmung

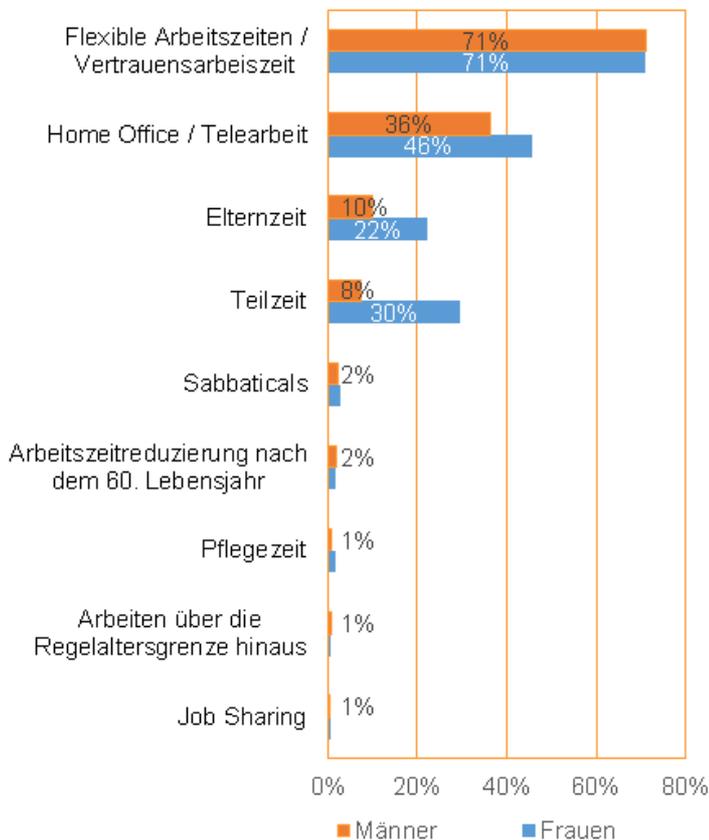
**Welche Formen flexibler Arbeitsmodelle werden bei Ihnen im Unternehmen genutzt?
(Antworten in %)**



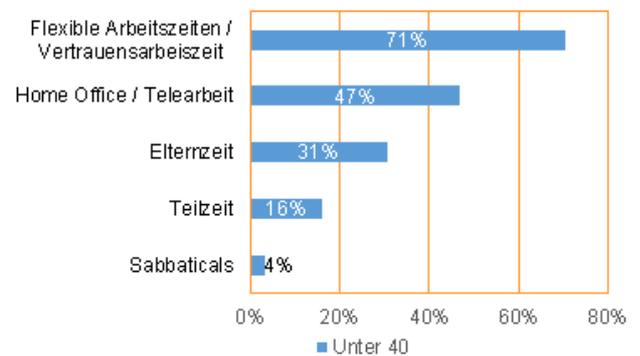
Unterschiede in der Nutzung flexibler Arbeitsmodelle im Vergleich von Vorgesetzten und Mitarbeitern der Befragten



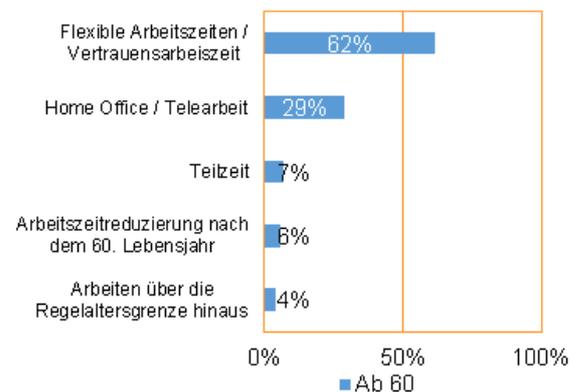
Von den Befragten selbst genutzt Formen flexibler Arbeit (alle Altersgruppen)



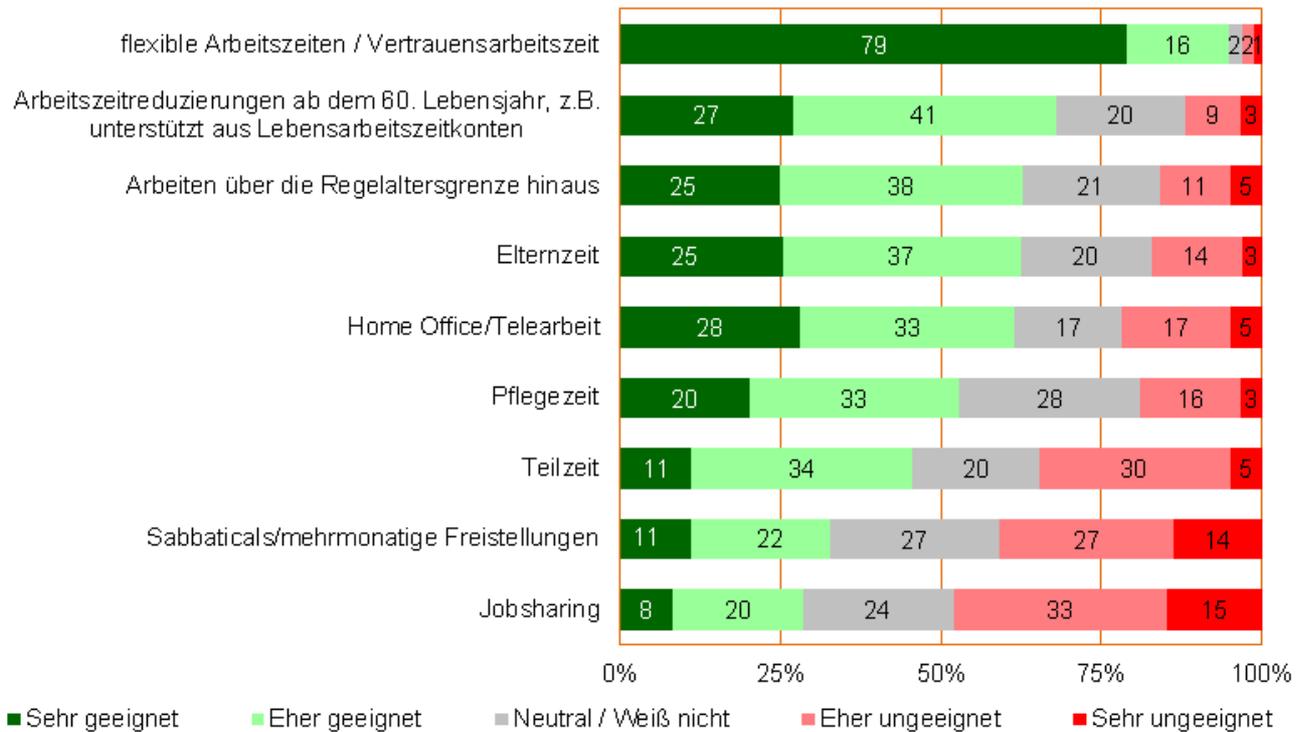
Von den Befragten selbst genutzt Formen flexibler Arbeit (Teilnehmer U40)



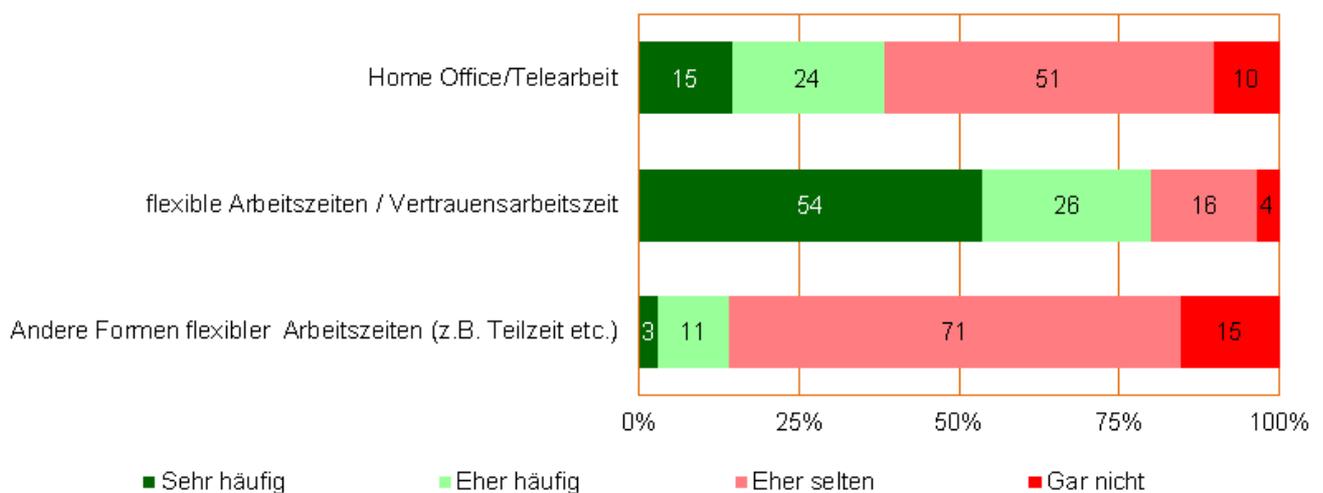
Von den Befragten selbst genutzt Formen flexibler Arbeit (Teilnehmer Ü60)



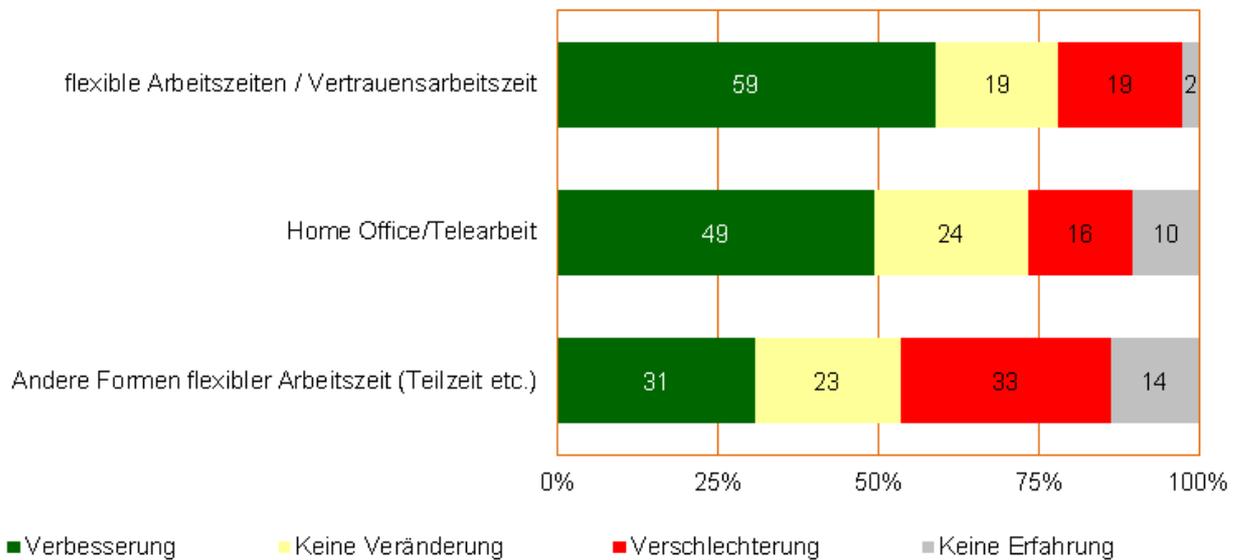
Bitte beurteilen Sie, inwieweit die genannten flexiblen Modelle prinzipiell geeignet für Führungspositionen sind?



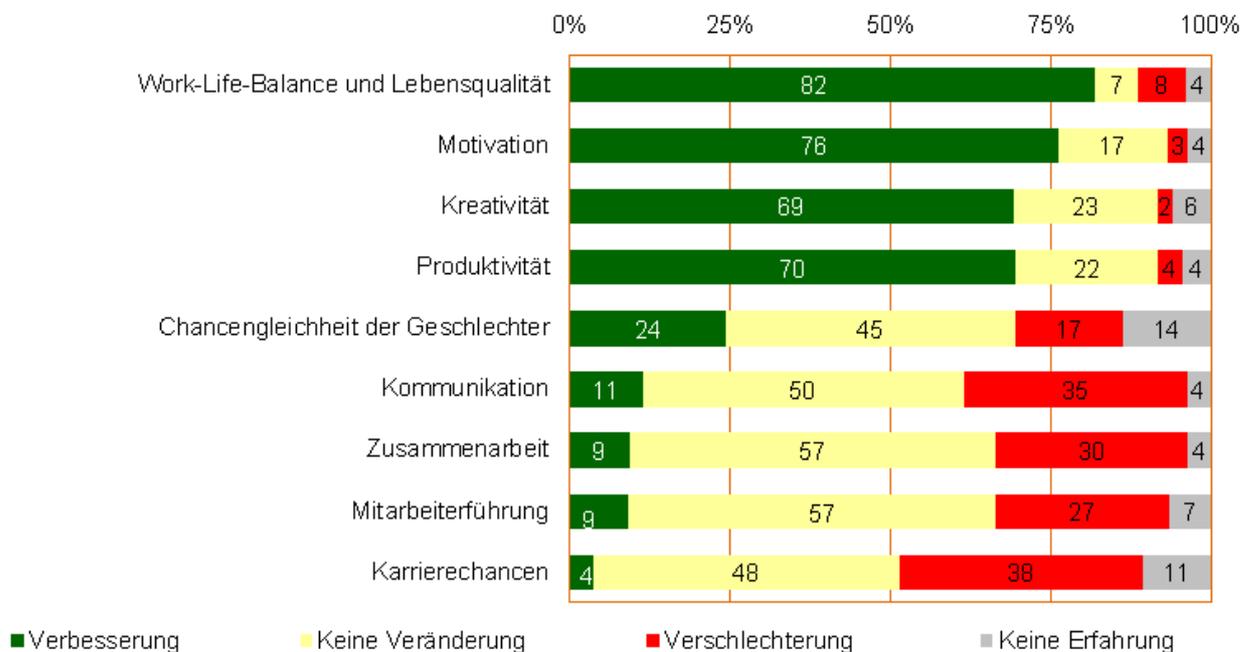
Wie intensiv nutzen Führungskräfte nach Ihrer Erfahrung die Möglichkeiten einer räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung in Ihrem Unternehmen?



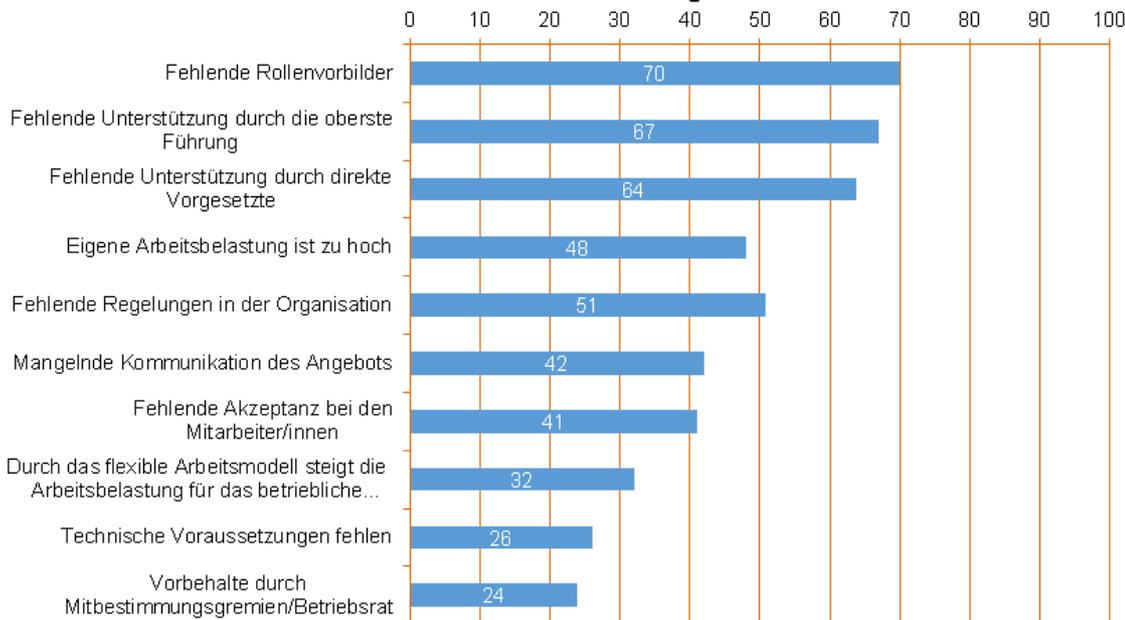
Welchen Effekt haben flexible Arbeitsmodelle aus Ihrer Sicht auf Arbeitsbelastung und Arbeitsdichte?



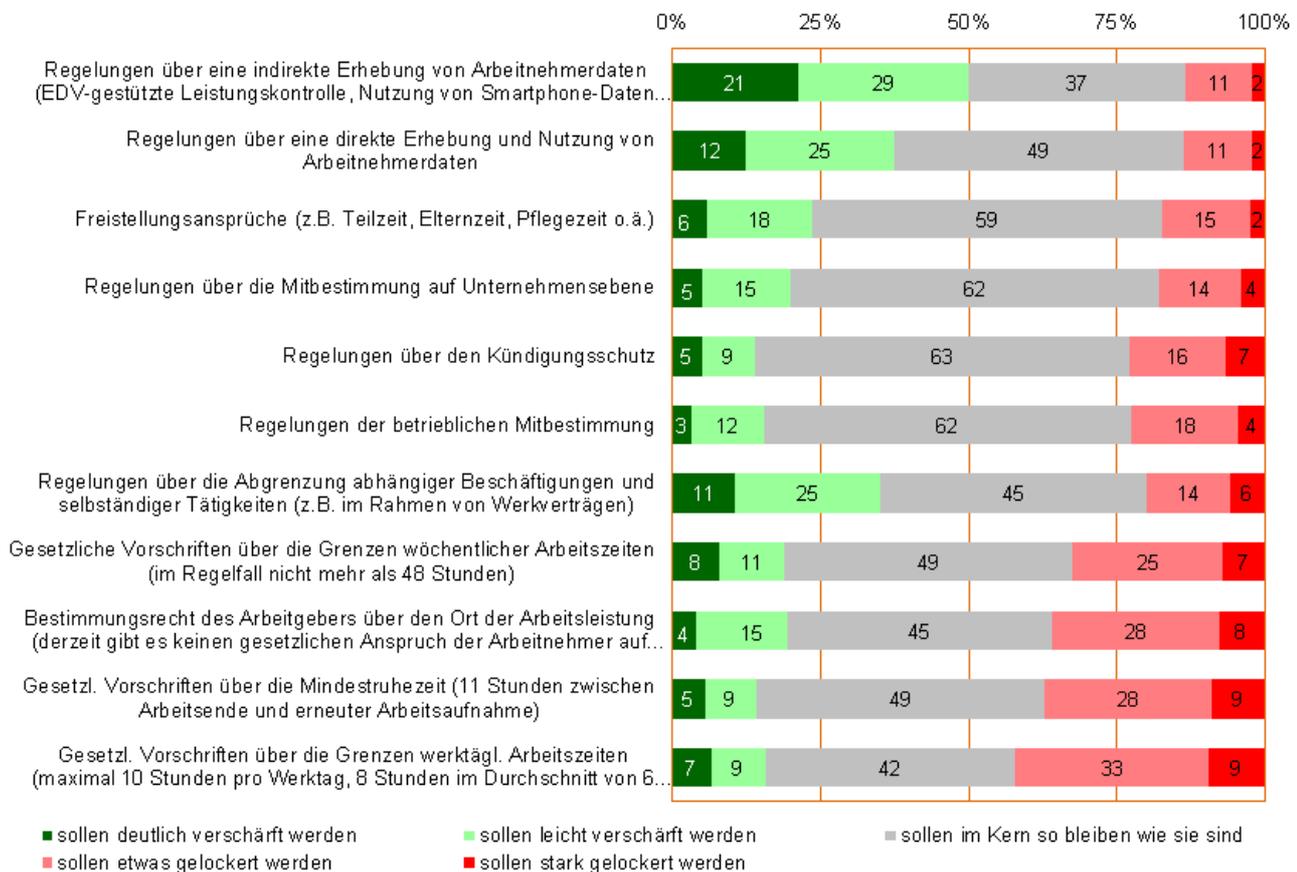
Wenn Sie bereits Erfahrungen mit flexiblen Arbeitsmodellen für Führungskräfte gesammelt haben, wie beurteilen Sie die Effekte auf folgende Faktoren?



Was macht die Nutzung flexibler Arbeitsmodelle für Führungskräfte aus Ihrer Sicht schwierig?

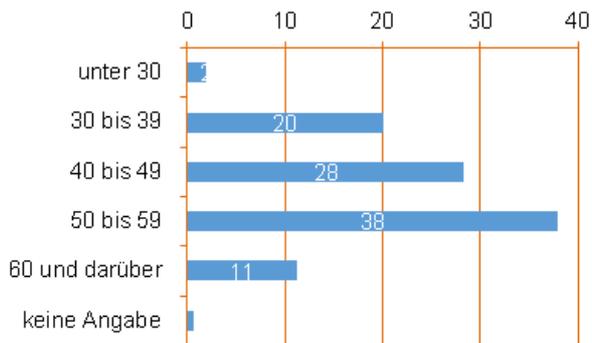


Welche Wünsche haben Sie persönlich an die künftige Ausgestaltung der folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen?

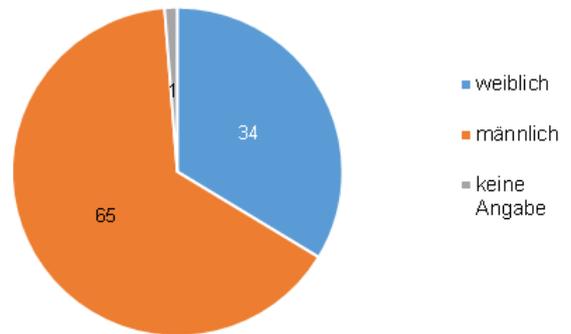


Soziologische Daten

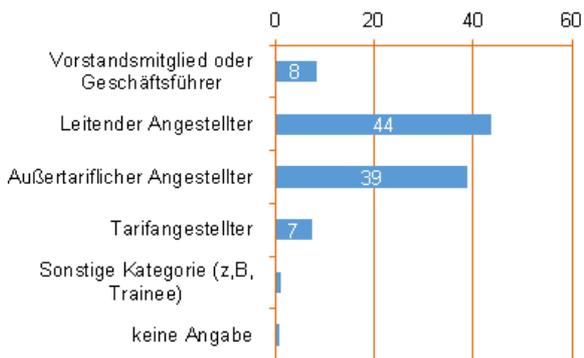
Altersgruppen (Angaben in %)



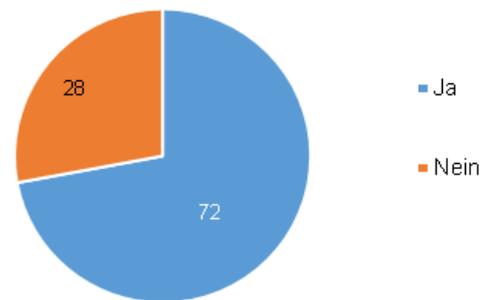
Geschlecht (Angaben in %)



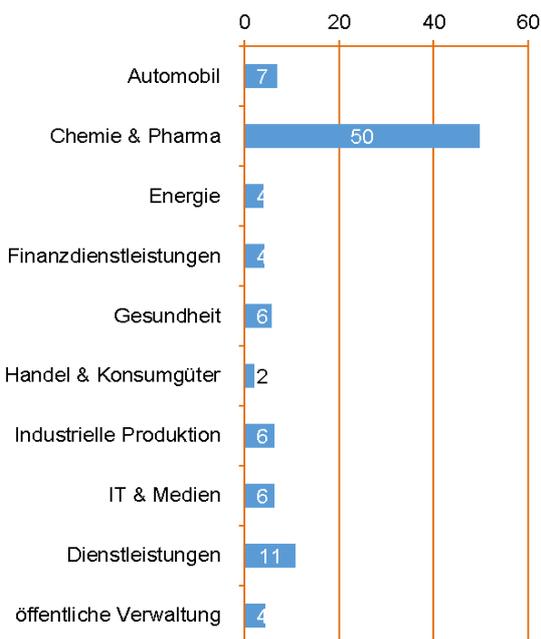
Berufliche Stellung (Angaben in %)



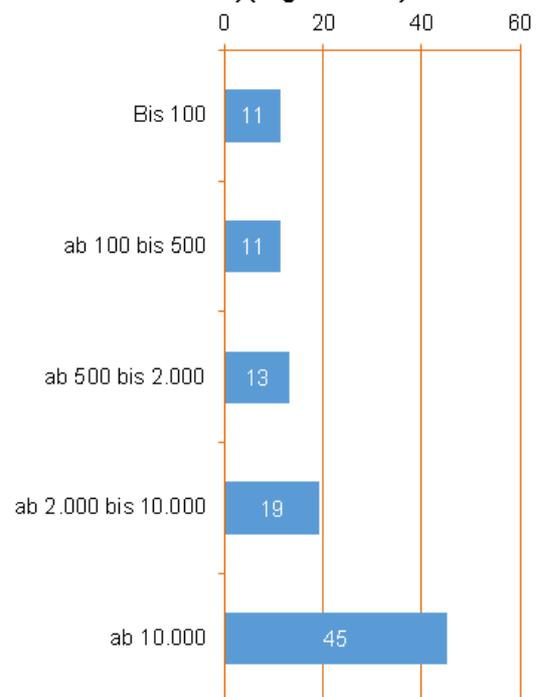
Personalverantwortung (Angaben in %)



Branchen (Angaben in %)



Unternehmensgröße (Mitarbeiter in Deutschland) (Angaben in %)



Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeberin der Umfrage und Initiatorin des Panels ist die Führungskräftevereinigung ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
Geschäftsführer: Ilhan Akkus,
Andreas Zimmermann
Steuer-Nr. 1127 423 04863
Amtsgericht Köln HRB 81600

Redaktion,
verantwortlich: Andreas Zimmermann
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
Bestelladresse: info@fki-online.de