



Nachrichten

Informationen für Führungskräfte

40 Jahre Mitbestimmung:

**Mit Balance
zum Erfolg**





Coverfoto: Olly – Fotolia

EDITORIAL

- 03 Mitbestimmung**
Ausbauen statt ausweichen

NOTIZEN AUS BERLIN

- 03 Sozialpolitik**
Update zur Rentenreform

ARBEIT

- 04 40 Jahre Mitbestimmung**
Erfolgsgeschichte als Standortvorteil
- 05 Corporate Governance**
ULA-Präsident trifft Kommissionsvorsitzenden

ULA INTERN

- 06 Verband**
Neue Strategie beschlossen

EUROPA

- 07 CEC – European Managers**
Auswirkungen des Brexits für Führungskräfte
- 07 Führungskräfte in Frankreich**
Wechsel an der Spitze der CFE-CGC

MANAGER MONITOR

- 8 Aktuelle Umfrage**
Kapitalbeteiligung für Mitarbeiter

KARRIERE

- 10 Weiterbildung**
Aktuelle Seminare
- 11 Karrieremesse**
Treffpunkt für Hörer

Impressum

Herausgeber: ULA – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände · Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin;
VAA – Führungskräfte Chemie · Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln · Telefon: +49 30 3069630 · Fax: +49 30 30696313 · E-Mail: info@ula.de · www.ula.de
Inhalt und Redaktion: Ludger Ramme, Andreas Zimmermann, Wencke Jasper · Berlin;
Timur Slapke, Klaus Bernhard Hofmann, Simone Leuschner (Bildredaktion) · Köln
Erscheinungsweise: sechsmal jährlich
Verbreitete Auflage: 35.000. Der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Gestaltung: Dülberg & Brendel GmbH · PR-Kommunikation · Düsseldorf
Druck: Köllen Druck+Verlag · Bonn

KOMMENTAR DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Mitbestimmung ausbauen



Foto: ULA

Auch 40 Jahre nach Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes hat die Unternehmensmitbestimmung nichts von ihrer Attraktivität verloren. Im Gegenteil: Die Vertreter der leitenden Angestellten leisten für eine gute Aufsichtsratsarbeit einen wertvollen Beitrag. Sie ist ein Standortvorteil und hat nachweislich große positive wirtschaftliche Effekte, die uns auch auf internationaler Ebene bestätigt werden. Daher sollten wir darauf achten, dass es auch in Zeiten der Digitalisierung und dem damit verbundenen Wandel in der Arbeitswelt nicht zu einer Aushöhlung kommt. Viel zu oft hört man Vorhersagen, die davon sprechen, dass Selbstbestimmung die Mitbestimmung ersetze oder dass die deutsche Mitbestimmung kein Verkaufsschlager im Ausland sei und es auch nicht mehr werden könne. Zunehmende Schlupflöcher im deutschen und europäischen Recht machen es vielen Unternehmen darüber hinaus immer leichter, sich von der Mitbestimmung abzuwenden.

Das aber wäre kontraproduktiv und würde der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Bedeutung der Mitbestimmung in ihren vielen Formen für unterschiedliche Unternehmensarten und -größen nicht gerecht. Gerade in Zeiten abnehmender Tarifbindung und individualisierter Unternehmensstrukturen kommt es auf die Mitbestimmung an. Wir brauchen davon eher mehr als weniger. Wenn jetzt SPD-Chef Sigmar Gabriel die Regeln wohl auf mehr Unternehmen ausweiten möchte, so ist dies eine offene Diskussion wert. Den Schwellenwert, ab dem Mitbestimmung gelten soll, scheint er von 2.000 auf 1.000 Beschäftigte senken zu wollen. Bisher müssen nach dem am 1. Juli 1976 in Kraft getretenen Gesetz in Kapitalunternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten die Aufsichtsräte je zur Hälfte von Vertretern der Arbeitnehmer und Kapitaleigner besetzt werden. Doch vielleicht ist es sinnvoll, zunächst näherliegende Schritte zu gehen. Ich denke dabei an eine Professionalisierung der Arbeit in den Aufsichtsräten. Die Meinung einiger Kollegen teile ich, dass eine bessere Vorbereitung der Aufsichtsräte auf ihr Amt sowohl auf Anteilseignerseite als auch auf der Arbeitnehmerbank mehr als hilfreich wäre, um die Bedeutung der Mitbestimmung für die gute Entwicklung des Unternehmens noch sichtbarer zu machen.

Ich glaube, dass wir zukünftig noch oft Gelegenheit zur Diskussion über dieses wegweisende und zielführende Gesetz haben werden. 40 Jahre gibt es die Unternehmensmitbestimmung nun schon. Und sie ist kein bisschen alt.

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux

SOZIALES

Neues zur Rentenpolitik

Die Reformen der Bundesregierung im Bereich der Altersvorsorge verzögern sich. Zu Beginn der parlamentarischen Sommerpause für die Abgeordneten des Deutschen Bundestags war die Zukunft des „Sozialpartnermodells“, das weitreichende Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung haben könnte, weiter offen.

Hinter den Kulissen wird in Berlin nun an einem Gesamtpaket gearbeitet, das andere noch ungeklärte Fragen beinhalten soll. Dazu zählt die „Lebensleistungsrente“: eine Mindestrente für Personen, die langjährig im Niedriglohnbereich gearbeitet, ergänzende Altersvorsorge betrieben und dennoch kein existenzsicherndes Rentenniveau erreicht haben.

Für die „Rentenüberleitung“ liegt bereits ein Referentenentwurf vor. Bis heute ist der für die Rentenhöhe maßgebliche „Rentenwert“ in den neuen Bundesländern niedriger als in den alten. Zugleich werden die Einkommen im Beitrittsgebiet „höher bewertet“, um das dort niedrigere Einkommensniveau auszugleichen. 2016 beträgt der Faktor rund 15 Prozent. Ein Kompromiss, der Rentnern nutzt, ohne Beitragszahlern zu schaden, ist nicht in Sicht.

Ein weiterer Entwurf liegt bereits für die sogenannte Flexi-Rente vor. Diese soll die Vereinbarkeit einer vorgezogenen Altersrente und einem Hinzuverdienst verbessern. Des Weiteren sollen Rentenbeiträge nach Erreichen der Regelaltersgrenze künftig rentensteigernd wirken. Die ULA wurde vom Arbeitsministerium zu einer Anfang September stattfindenden Anhörung eingeladen. Die Stellungnahme wird nach der Anhörung online auf www.ula.de/stellungnahmen veröffentlicht. ■



MITBESTIMMUNG

Standortvorteil wahren!

Seit nunmehr 40 Jahren ist das deutsche Modell der Mitbestimmung ein Garant dafür, dass alle Stakeholder – auch die leitenden Angestellten – in den Unternehmen mit am Verhandlungstisch sitzen. Foto: Rawpixel.com – Fotolia

Mit nur 22 Gegenstimmen hat der Deutsche Bundestag am 18. März 1976 das Mitbestimmungsgesetz verabschiedet – am 1. Juli 1976 trat es in Kraft. Die Stellung des leitenden Angestellten als eigenständiger Akteur in der Mitbestimmung wurde dadurch gestärkt. Herausforderungen für die Verankerung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften bestehen dennoch bis heute.

Laut dem Gesetz nehmen in Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Mitarbeitern Anteilseigner und Vertreter der Arbeitnehmer jeweils die Hälfte der Sitze ein. Der von den Anteilseignern bestimmte Aufsichtsratsvorsitzende hat ein Doppelstimmrecht.

Das Gesetz war ein politischer Kompromiss. Die SPD wollte ihren Anspruch „Mehr Demokratie wagen“ auch auf die Wirtschaft übertragen und dort „eine gleichberechtigte [...] Teilnahme von Anteilseignern und Arbeitnehmern an den Entscheidungsprozessen im Unternehmen“ sicherstellen, so die damalige Gesetzesbegründung. Bereits 1970 hatte eine Regierungskommission unter Vorsitz von Kurt Biedenkopf den Anspruch der Mitbestim-

mung wie folgt formuliert: die „mit der Unterordnung der Arbeitnehmer unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt [...] verbundene Fremdbestimmung durch die institutionelle Beteiligung an den unternehmerischen Entscheidungen zu mildern“ und „die ökonomische Legitimation der Unternehmensleitung durch eine soziale zu ergänzen“.

Die mitregierende FDP trug dieses Anliegen mit, verhinderte aber eine volle Parität wie in der Montanmitbestimmung. Sie unterstützte auch den Gedanken einer Besetzung der Arbeitnehmerbank durch drei Gruppen: unternehmensangehörige Arbeitnehmer, Vertreter der Gewerkschaften und Vertreter der leitenden Angestellten – letztere mit einem Sitz.

Dennoch waren die Widerstände gegen das Gesetz groß. Drei Jahre später stellte das Bundesverfassungsgericht aber in einer Grundsatzentscheidung fest, dass es weder gegen die Eigentumsgarantie der Anteilseigner (Artikel 14) noch gegen die Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) noch gegen das durch die allgemeine Handlungsfreiheit geschützte Recht auf Entfaltung der unternehmerischen Initiative (Artikel 2 Absatz 1 Grundgesetz) verstößt.

Seither ist die Mitbestimmung zu einem international anerkannten Markenzeichen der freien sozialen Marktwirtschaft in Deutschland geworden. Sie steht für eine Betonung der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Stakeholder-

Orientierung). Gesellschaftsrechtler, Ökonomen und andere Corporate-Governance-Experten bescheinigen ihr einen wichtigen Beitrag zu einer langfristigen und nachhaltig ausgerichteten Unternehmenspolitik.

Während die Frage der Verfassungsmäßigkeit der Mitbestimmung entschieden ist, gibt es aber bis heute Diskussionen über deren Vermeidbarkeit. Hinzu kommen europarechtliche Herausforderungen.

Europäische Rechtsformen, insbesondere die Europäische Gesellschaft (SE), bieten die Möglichkeit, die Modalitäten der Arbeitnehmerbeteiligung an der Unternehmensaufsicht in einem Verhandlungsprozess neu zu tarieren. Bei Gründungen oder Umwandlungen unter mehrheitlich deutscher Beteiligung wirken bestandsschützende Regelungen einer starken Abschwächung der Mitbestimmung entgegen. Der garantierte Einzelsitz des leitenden Angestellten ist von diesen Regelungen aber leider nicht erfasst.

Außerdem wird immer wieder bezweifelt, ob die Beschränkung der Wahlberechtigung bei Unternehmen mit Sitz in Deutschland auf deutsche Arbeitnehmer mit dem EU-Recht vereinbar ist. Aus ULA-Sicht ist diese Lösung eine logische Folge des Territorialitätsprinzips. Eine europarechtswidrige Ungleichbehandlung liegt nicht vor.

Auch andere gesellschaftsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten ermöglichen Unternehmen eine Flucht aus oder eine Vermeidung der Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes: Aufspaltungen, die Gründung einer Holding im Ausland oder



Auf der Jubiläumsveranstaltung „40 Jahre Mitbestimmung“ am 30. Juni 2016 in Berlin hob Bundespräsident Joachim Gauck die Bedeutung der Mitbestimmung für den wirtschaftlichen Erfolg deutscher Unternehmen hervor. Als Gäste nahmen auch ULA-Präsident Dr. Roland Leroux und ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme an der Veranstaltung teil. Foto: Stephan Pramme – Hans-Böckler-Stiftung

grenzüberschreitende Verschmelzungen mit einer Sitzverlegung. Ein Blick auf die Zahl der mitbestimmten Unternehmen zeigt, dass dies kein Randphänomen ist. Unterlagen nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2002 noch 767 Unternehmen dem Mitbestimmungsgesetz – der bisherige Höchstwert –, ist dieser Wert bis 2014 auf 635 gesunken.

Die Zahl der Gratulanten beim 40. Geburtstag des Gesetzes war groß. Sie umfasste neben der Führungskräftevereinigung ULA auch Arbeitgeberverbände und viele namhafte Unternehmensvorstände. Der FDP-Bundesvorsitzende Christian Lindner

schloss sich explizit der Bewertung der Mitbestimmung als „Standortvorteil“ an. Politische Mehrheiten für Reformen zugunsten eines wirksameren Schutzes der Mitbestimmung gibt es derzeit nicht, auch nicht für die vom SPD-Vorsitzenden Sigmar Gabriel ins Spiel gebrachte Absenkung des Schwellenwerts für die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes auf 1.000 Arbeitnehmer.

Nach Ansicht der ULA ist es aber unverzichtbar, in Politik und Wirtschaft sowie auch auf internationaler Ebene kontinuierlich für die Vorzüge der Mitbestimmung zu werben. Dies liegt auch im Interesse der angestellten Führungskräfte. ■

ULA-Präsident Leroux trifft Manfred Gentz

Welche Rolle hat der leitende Angestellte in der Corporate Governance? Dies war das Thema eines Gesprächs zwischen ULA-Präsident Dr. Roland Leroux und dem Vorsitzenden der Corporate-Governance-Kommission Dr. Manfred Gentz am 30. Juni 2016 in Berlin. Beide stimmten darin überein, dass grundsätzlich ein Interesse daran bestehen müsse, die leitenden

Angestellten für das Thema Corporate Governance zu interessieren und sie einzubeziehen. Gentz, der im Herbst seinen Vorsitz abgibt, zeigte sich offen, den Dialog mit der ULA zu intensivieren. Er warb dafür, die Unternehmen weniger durch intensivere Regeln, sondern mehr über Werte und Grundsätze zu lenken. Der „Corporate Governance Kodex“ ist ein Regelwerk

über Grundsätze der guten Unternehmensführung. Er besteht aus einer Zusammenfassung der bindenden gesetzlichen Vorschriften und darüber hinaus gehenden Empfehlungen in Form von Sollvorschriften. Abweichungen von diesen Vorschriften müssen Unternehmen im Rahmen ihrer Jahresberichte begründen (*comply or explain*). ■

VERBANDSSTRATEGIE

ULA beschließt politisches Grundsatzprogramm

Auf ihrer diesjährigen Mitgliederversammlung hat die ULA die Weichen für die Zukunft gestellt. Verabschiedet wurden die unter breiter Beteiligung der Mitgliedsverbände entwickelte „ULA-Strategie“ und ein politisches Grundsatzpapier.

Neun Thesen und Grundaussagen liefern die „Leitplanken“ für die politische Arbeit der nächsten Jahre:

- Die Förderung einer wertschätzenden, motivierenden und verantwortungsvollen Führungskultur ist die Grundlage des Handelns der ULA. Gut zu führen, zeichnet sich durch ganzheitliches unternehmerisches Denken, Diversity Management sowie die Förderung neuer Ideen und Talente aus. Dies sichert den Erfolg in Zeiten der Veränderung.
- Hohe Qualifikation und lebenslanges Lernen sind Grundvoraussetzungen für dauerhaften Erfolg. Führungskräfte tätigen lebensbegleitend überdurchschnittliche Bildungsinvestitionen. Die ULA setzt sich dafür ein, dass der Staat einer angemessenen finanziellen Ausstattung von Bildungseinrichtungen aller Niveaus Priorität einräumt.
- Die Balance wahren: Die Digitalisierung

weicht die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben auf und führt zu einer neuen Lebens- und Arbeitsweise. Viele Führungskräfte erleben den Wegfall der Präsenzkultur als Bereicherung. Trotzdem bedürfen gerade auch jüngere Führungskräfte ausreichender Freiräume und Schutz vor Selbstüberforderung. Nur so können sie die an sie gestellten Anforderungen langfristig erfüllen.

- Die ULA bekennt sich zum Prinzip der Sozialen Marktwirtschaft als einer Werteordnung. Sie verbindet die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Chance auf einen breit gestreuten Wohlstand. Sie verbindet unternehmerische Initiative mit den Prinzipien der Fairness und der Solidarität. Wirksame Arbeitnehmerrechte sind unverzichtbarer Bestandteil der Sozialen Marktwirtschaft.

- Die ULA tritt für eine aufgeklärte und vorurteilsfreie Diskussion über neue Technologien ein. Nachhaltigkeit und Technologieförderung sind daher keine konkurrierenden, sondern gleichrangig zu verfolgende und häufig sogar sich wechselseitig unterstützende Ziele.

- Voraussetzungen für den Zuzug von

Fachkräften schaffen: Deutschland wird in Zukunft auf Zuwanderung von hoch qualifizierten Menschen aus anderen Ländern angewiesen sein. Der Staat muss daher stärker auf die Integration der Zuwanderer und Flüchtlinge achten. Er muss fördern und darf fordern.

- Vielfalt und Zusammenhalt der Gesellschaft zum Thema machen: Die ULA begrüßt das Bekenntnis zahlreicher Unternehmen, Vielfalt als Chance und Ressource zu begreifen, und fordert sie auf, es aktiv in die Tat umzusetzen.

- Prozesse in Staat und Gesellschaft optimieren, auf handlungsfähigen Staat achten: Aus Sicht der ULA bestehen weiterhin Spielräume für eine weitere Entflechtung von Gesetzgebungskompetenzen, Verwaltungszuständigkeiten und Haushaltsbefugnissen von Bund einerseits und Ländern und Gemeinden andererseits.

- Die Europäische Union ist trotz aller Schwierigkeiten ein Erfolgsmodell. Sie sichert Frieden und Wohlstand. Die ULA beteiligt sich über ihren Dachverband „CEC – European Managers“ an der Gestaltung der EU. Sie setzt ihr Know-how ein, um an Lösungen mitzuarbeiten.

Bewusst verzichtet das Papier auf konkrete, tagesaktuelle politische Forderungen. Die Grundsatzpositionen werden aber bei passenden Anlässen regelmäßig konkretisiert, zum Beispiel im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren oder von Projekten mit externen Partnern. Auch die Bundestagswahl 2017 wird ihren Schatten vorauswerfen und Anlass bieten, konkrete Wünsche und Empfehlungen für die kommende Legislaturperiode zu formulieren. Das Papier ist unter www.ula.de/broschueren abrufbar. ■



Den Blick in die Zukunft richtet die ULA-Strategie 2025. Foto: Coloures-pic – Fotolia

AKTUELLES AUS DER CEC

Perspektiven nach dem Brexit



Auch für den europäischen Führungskräfteverband „CEC – European Managers“ war der Brexit zuletzt ein bestimmendes Thema. Die Entscheidung der britischen Bevölkerung bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Führungskräfte in Europa.

Foto: Sashkin – Fotolia

Zwar ergibt sich keine direkte Betroffenheit für die CEC und ihre Beziehung zu ihrem britischen Mitgliedsverband MPA. Denn schon immer gehörten ihr Verbände aus Staaten an, die nicht Mitglied der EU sind (SKO aus der Schweiz, Lederne aus Norwegen) oder zum Zeitpunkt des Beitritts noch nicht Mitglied waren (MAS aus Slowenien). Trotzdem muss die CEC ihrerseits Antworten auf die Gefahr einer wirtschaftlichen und politischen Schwächung finden, die sich aus dem Brexit zu ergeben droht.

In seiner Eigenschaft als CEC-Präsident äußerte sich auch Ludger Ramme, in Deutschland für die ULA als Hauptgeschäftsführer tätig: „Ich sehe eine tiefgehende Entfremdung zwischen den Bürgern und der EU.“ Anders als früher werde sie heute nicht mehr als Garant für politische Einheit sowie für wirtschaftlichen und sozialen Erfolg wahrgenommen. Stattdessen diene sie in den Mitgliedsstaaten allzu oft als Sündenbock, insbesondere für die negativen Folgen

der Globalisierung für bestimmte Bevölkerungsgruppen.

Geht es nach den Führungskräften in Europa, dürfen die Verdienste der EU in der Vergangenheit und ihre Bedeutung in der Zukunft für die Wahrung von Frieden und Wohlstand auf keinen Fall in Vergessenheit geraten. „Um dies zu erreichen, muss die EU ihre Strukturen modernisieren.“ Aus Sicht von Ludger Ramme habe die EU der 28 Mitgliedstaaten es zuletzt nicht mehr überzeugend vermocht, adäquat auf globale Herausforderungen zu reagieren. „Daher ist es auch im Sinne der Handlungsfähigkeit nötig, Europas Kern zu stärken, den insbesondere die Gründungsstaaten Frankreich, Italien und Deutschland bilden, ebenso deren unmittelbare Nachbarstaaten.“ Dies schließe die Möglichkeit ein, bei bestimmten Projekten voranzugehen, auch wenn einzelne Mitgliedsstaaten nicht mitziehen.

Im konkreten Umgang mit dem bevorstehenden Brexit positioniert sich die CEC

flexibel. Der Ausgang des Referendums zwingt die EU zur Entwicklung neuer, attraktiver Assoziierungsmodelle. Hierin liegen auch Chancen, da dies es auch anderen Staaten ermöglicht, ebenfalls diese Option in Betracht zu ziehen.

Daneben setzt die CEC ihre politische Alltagsarbeit fort. Im Juni besuchte Ludger Ramme zusammen mit dem Generalsekretär Luigi Caprioglio die stellvertretende Vorsitzende der Fraktion der Europäischen Volksparteien (EVP) Laura Comi. Ein wichtiges Gesprächsthema: das Bewusstsein in der Europäischen Kommission und im Europäischen Parlament für die Bedeutung der Führungskräfte als eigenständige Arbeitnehmergruppe zu schärfen. Hier hatten die europäischen Verbände im Jahr 1993 einen politischen Erfolg mit der nach ihrem Initiator benannten „Gil-Roblès-Resolution“ erzielt. Diese trug entscheidend zur Berücksichtigung der CEC als Teilnehmer am Sozialen Dialog der Sozialpartner bei. ■



ULA-Präsident Dr. Roland Leroux (r.) begrüßt den neuen Präsidenten der CFE-CGC François Hommeril. Foto: CFE-CGC

Wachablösung bei Frankreichs Führungskräften

In der CFE-CGC, dem französischen Schwesterverband der ULA, ist es Anfang Juni 2016 zu einem Führungswechsel gekommen. Dr. François Hommeril folgt auf Carole Couvert, die den Verband seit 2013 führte. Seit Gründung der CEC 1951 arbeiten ULA und CFE-CGC eng zusammen, auch auf Ebene der Mitgliedsverbände, die unter dem Dach der CEC in eigenständigen Bran-

chenverbänden organisiert sind. ULA-Präsident Dr. Roland Leroux verkörpert diese Arbeit als Präsident des Europäischen Führungskräfteverbandes Chemie FECCIA. In diesem Amt arbeitet Leroux seit Jahren mit Hommeril vertrauensvoll zusammen – Grund genug für einen Antrittsbesuch, der ihn Mitte Juni nach Paris führte, um die neuesten politischen Aktivitäten zu diskutieren.

AKTUELLE UMFRAGE

Aktien für Mitarbeiter: Ran ans Kapital!

Derzeit beteiligen sich relativ wenige Führungskräfte am Kapital ihrer Unternehmen. Es bestehen aber Ansatzpunkte für eine Renaissance dieses Instruments: Verstärkte steuerliche Anreize könnten das Interesse bei Führungskräften beleben.



Bei Führungskräften besteht ein spürbares Interesse an einer Bündelung der Interessen von Belegschaftsaktionären in Mitarbeiteraktionärsvereinen. Dies ist eines der zentralen Ergebnisse einer im Juli durchgeführten Umfrage unter den Mitgliedern des Panels „Manager Monitor“.

Mit 240 Personen von insgesamt 1.600 Panelmitgliedern lag die Teilnehmerzahl diesmal unter dem Niveau vorheriger Umfragen. Eine mögliche Erklärung: Viele Unternehmen halten sich mit Angeboten an ihre Arbeitnehmer stärker zurück als in früheren Jahren. Dadurch hat das Thema für viele Befragte derzeit keine hohe Aktualität. Tatsächlich ist bei der Frage nach den im Unternehmen vorhandenen Varianten die Antwortalternative „in der Vergangenheit, aber derzeit nicht“ mit Werten bis zu 11 Prozent vertreten. 35 Prozent der Teilnehmer geben an, es gebe bei ihnen derzeit überhaupt keine Mitarbeiterkapitalbeteiligung, sie würden deren Einführung aber begrüßen.

Bei den verbleibenden 65 Prozent der Umfrageteilnehmer wurde die Zuteilung von Aktien im Umfang des Steuerfreibetrags (360 Euro pro Jahr, § 19a Einkommensteuergesetz) mit 31 Prozent am häufigsten genannt. Mit 28 Prozent der Nennungen folgen Matching-Modelle (Zuteilung von Gratisaktien beim Kauf von Aktien durch

*Mitarbeiterbeteiligung durch Aktien des eigenen Unternehmens: Für viele Führungskräfte Ausdruck unternehmerischer Mitverantwortung.
Foto: Who ist Danny – Shutterstock*

Angesichts der Niedrigzinsphase gilt mehr denn je: Aktien sollten generell ein fester Bestandteil jeder privaten Kapitalanlage sein.



Ich betrachte Mitarbeiterkapitalbeteiligung als ein vielversprechendes Instrument, um einen (zusätzlichen) Vermögensbaustein zu bilden.



Angestellte Führungskräfte sollten sich im Sinne einer unternehmerischen Mitverantwortung am Kapital ihres eigenen Unternehmens beteiligen.



Ich betrachte Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch als einen (zusätzlichen) Bestandteil meiner kapitalgedeckten Altersvorsorge.



Führungskräfte meines Unternehmens sind gut und umfassend über die vorhandenen Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung informiert.



Angestellte Führungskräfte sollten sich nur in begrenztem Umfang am Kapital ihres Unternehmens beteiligen. Ansonsten bündeln sie das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes mit dem des Verlust des eingesetzten Kapitals.



■ stimme voll zu ■ stimme eher zu ■ stimme eher nicht zu ■ stimme gar nicht zu

Bewertung verschiedener politischer Thesen zum Thema „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ und „aktienbasierte Geldanlage“

den Arbeitnehmer – entweder sofort oder ab einer bestimmten Haltefrist), Angebote von Aktien zum Vorzugspreis (über den Steuerfreibetrag hinaus) mit 25 Prozent und Aktienoptionen mit 11 Prozent.

Sind Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Unternehmen vorhanden, stoßen diese auf gute Resonanz: 55 Prozent der Befragten nutzen alle Angebote, 32 Prozent entscheiden selektiv und 11 Prozent geben zumindest an, sie hätten Angebote in der Vergangenheit genutzt, aktuell aber nicht. Nur zwei Prozent nutzen die Angebote generell nicht.

Mitarbeiteraktionärsvereine für aktive und ehemalige Arbeitnehmer sowie Pensionäre spielen in den Unternehmen der Umfrageteilnehmer derzeit nur eine untergeordnete Rolle. Bei 10 Prozent der Teilnehmer gibt es solche Einrichtungen. Dieser Wert ist aber nicht sinnvoll deutbar, da die positiven Antworten mit einer Ausnahme alle auf ein großes deutsches Industrieunternehmen entfallen. Mit 30 Prozent auffallend hoch ist der Anteil jener Führungskräfte, die bei dieser Frage angeben, über die Existenz oder Nicht-Existenz eines Aktionärsvereins nicht Bescheid zu wissen.

Grundsätzlich in Betracht käme eine Mitgliedschaft für 51 Prozent der Befragten. Bei der Bewertung verschiedener denkbarer Vereinszwecke stößt die „Förderung der Kontinuität des Unternehmens“ auf die höchste Unterstützung (59 Prozent). Typische Anteilseignerziele („Wertsteigerung der Aktien“) und Arbeitnehmeranliegen („Unterstützung der Arbeitnehmervertreterorgane“) erzielen fast gleich hohe Werte (42 Prozent beziehungsweise 41 Prozent). Dies ist aufschlussreich mit Blick auf die Tatsache, dass viele bestehende Mitarbeiterbeteiligungsvereine mit expliziter Unterstützung von Betriebsräten, Sprecherausschüssen und Gewerkschaften agieren. Hier könnte eine Einflussnahme über Mitarbeiteraktionärsvereine eine strategische Zukunftsoption für den Fall einer Schwächung der Unternehmensmitbestimmung sein.

Spielraum bei Steuerfreibetrag

Für ein hohes Interesse an der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und das brachliegende Potenzial für eine stärkere Nutzung sprechen die Antworten auf eine weitere Frage: Mehr als drei Viertel der an der Umfrage teilnehmenden Führungskräfte würden auf eine Erhöhung des steuerlichen Freibetrags

reagieren und ihr Engagement erhöhen (39 Prozent – „ja, unbedingt“, 36 Prozent – „eher ja“).

Die Panelmitglieder betrachten die Mitarbeiterkapitalbeteiligung mehrheitlich als ein vielseitiges Instrument mit hohem Potenzial. 85 Prozent sehen die Nutzung als Ausdruck unternehmerischer Mitverantwortung. 86 Prozent sehen in ihr ein Instrument zur Vermögensbildung. 71 Prozent halten sie auch für die ergänzende kapitalgedeckte Altersvorsorge geeignet.

Ein weit verbreiteter politischer Einwand wird geteilt bewertet: Eine knappe Mehrheit mit 53 Prozent stimmt der These nicht zu, dass angestellte Führungskräfte Mitarbeiterkapitalbeteiligung nur in begrenztem Umfang nutzen sollten, um die Gefahr einer Kopplung von Arbeitsplatz- und Geldanlagerisiko zu vermeiden. Nur 68 Prozent sind allerdings der Auffassung, die Führungskräfte ihres Unternehmens seien gut und umfassend über die vorhandenen Programme informiert. Auch hier besteht offenbar Handlungsbedarf.

Unter www.manager-monitor.de erfolgt eine vollständige Auswertung der Umfrage mit allen Grafiken. ■



Führungskräfte
Institut



VON
FÜHRUNGSKRÄFTEN
EMPFOHLEN

AKTUELLE SEMINARE

Weiterbildung als Karrieresprungbrett

Tagtäglich übernehmen hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte verantwortungsvolle Aufgaben. Dabei kommt oft die eigene Weiterentwicklung zu kurz. Hier schafft das Führungskräfte Institut FKI mit seinen maßgeschneiderten Seminaren Abhilfe. Die Anmeldung erfolgt auf www.fki-online.de.

Wirkungsvolle Taktiken für hartes Verhandeln – Teil 1 und 2

Welche Faktoren, Taktiken und Techniken beeinflussen eine Verhandlung? In zwei aufeinander aufbauenden Trainings lernen die Teilnehmer, schnell, effektiv und zielführend zu verhandeln. Referent ist der erfahrene Verhandlungsspezialist Kai Braake.

Wann? Am 6. und 7. September 2016.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

Mitarbeitermotivation – Eigenverantwortung fördern

Viele Führungskräfte verspüren den Wunsch nach mehr Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Der Sozialpsychologe und Organisationsexperte Dr. Philipp Philippen vermittelt Methoden, die eigenverantwortliches Arbeiten von Mitarbeitern fördern und fördern.

Wann? Am 13. September 2016.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

Abfindungen effizient gestalten

Wer als Arbeitnehmer das Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung verlässt, kann durch die richtige Gestaltung sehr hohe Steuerersparnisse erzielen. Die nötigen Grundlagen für die richtigen optimierenden Maßnahmen vermittelt Rechtsanwalt Gerhard Kronisch und Finanz- und Vermögensfachmann Joerg Lamberty.

Wann? Am 20. September 2016.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).



Manager
Monitor

Panel für Manager erzielt hohes Medienecho

Mithilfe seines Umfragepanels „Manager Monitor“ verleiht das Führungskräfte Institut (FKI) Führungskräften eine Stimme in der Öffentlichkeit. Regelmäßig stoßen die Umfrageergebnisse auf ein großes Echo in den relevanten Wirtschaftsmedien. Bei den rund 1.000 Mitgliedern des Manager Monitors handelt es sich um angestellte Fach- und Führungskräfte aus den Mitgliedsverbänden der Führungskräftevereinigung ULA. Dabei deckt das Panel eine Vielzahl an Branchen ab. 8 Prozent der Panelmitglieder sind in ihren Unternehmen als Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglieder, 52 Prozent als leitende Angestellte, 35 Prozent als außertarifliche Angestellte und 5 Prozent in sonstiger Stellung tätig. Um die Durchschlagskraft des Manager Monitors zu stärken und die Repräsentativität weiter zu erhöhen, sind neue Panelmitglieder stets willkommen. Die Anmeldung erfolgt online auf www.manager-monitor.de und ist jederzeit kündbar. Selbstverständlich erfolgt die Auswertung der Umfrageergebnisse anonym.

KARRIEREMESSE STICKS & STONES

Einhörner gesucht!

Bereits zum siebten Mal hat die Karrieremesse „Sticks & Stones“ stattgefunden. Am ersten Juniwochenende tummelten sich insgesamt 2.800 Besucher auf der Jagd nach dem passenden Job im „Postbahnhof“ am Berliner Ostbahnhof. Mehr als 100 Aussteller, vom kleinen Start-up über den klassischen Mittelständler bis hin zum Großkonzern, haben eine große Bandbreite verschiedener Branchen abgedeckt. Auch Unternehmen aus der chemisch- pharmazeutischen Industrie wie AbbVie, Covestro und Bayer waren vertreten.

Die Sticks & Stones ist eine etwas andere Karrieremesse. Staubtrocken und langweilig? Damit lässt sich der selbsternannte „Rockstar unter den Karrieremessen“ nun wahrlich nicht beschreiben. Zwei Tage voller Inspiration, Talent und Motivation: 50 Redner und mehr als 100 Unternehmen standen Schülern, Studenten, Absolventen, Young und Senior Professionals Rede und Antwort.

Auf mehreren Bühnen gab es zahlreiche Vorträge, die zum einen mit populären Themen wie „Aufschieberitis“ lockten und zum anderen den Besuchern halfen, die „innere Ruhe“ zu finden. Erstmals wurden auch Workshops im „MakersLab“ angeboten: Dort konnten die Besucher beispielsweise beim Origami-Workshop ein Einhorn basteln, passend zum Motto der Messe – „Einhörner gesucht“. Außerdem begeisterten beim „Unicorn Pitch“ verschiedene Gründer und Start-ups potenzielle Investoren mit innovativen Ideen.



Vielfalt und deren Wertschätzung wird unter Besuchern und Ausstellern der Sticks & Stones seit jeher großgeschrieben. Foto: Gabriele di Stefano

Auch Keynote-Speaker Gregor Gysi, ehemaliger Fraktionschef der Partei „Die Linke“ im Bundestag, lockte die Besucher und stand anschließend für Selfies bereit.

Bei der Sticks & Stones wird Diversity großgeschrieben: Alle ausstellenden Firmen fördern eine nachweislich offene Unternehmenskultur und bieten einen wertschätzenden Raum für alle Talente an. So wurden acht Unternehmen aufgrund des fehlenden Nachweises gar nicht erst zur Messe zugelassen.

Wer auf der Suche nach aufregenden Jobs, Ausbildungen und Karrieremöglichkeiten ist, kann auf der Sticks & Stones fündig werden. „Ich bin hier, weil es sich bei der Sticks & Stones um ein richtiges Event handelt, wo es um mehr geht als nur um irgendeinen Arbeitsplatz“, so ein junger Messebesucher. „Ich suche Unternehmen, die nicht in Schwarz-Weiß-Mustern denken, sondern die genauso wie ich sind: bunt.“ Die nächste Messe findet am 10. Juni 2017 statt. Das Programm soll den Veranstaltern zufolge noch innovativer ausfallen – auch die Ausstellerzahl soll erhöht werden. ■



Nicht nur für die Keynote, sondern auch für Selfies im Anschluss an seinen Vortrag zu haben: Gregor Gysi von der Partei „Die Linke“. Foto: Sera Cakal-Kurc

MIT SICHERHEIT KARRIERE MACHEN!



Verband Fach- und
Führungskräfte

www.vff-online.de

Kontakte · Exklusive Leistungen · Wirksame Interessenvertretung

Der Verband Fach- und Führungskräfte (VFF) bietet Unterstützung in allen Karrierefragen, von einschlägigen Informationen aus Wirtschaft und Politik über eine qualifizierte arbeitsrechtliche Beratung und exzellenten Seminaren bis hin zu maßgeschneiderten Zusatzleistungen.

- ▣ **Umfassender juristischer Service:** Arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung durch unsere erfahrenen Juristen – auch vorbeugend, bevor ein Problem auftritt oder ein Rechtsstreit ansteht (im Mitgliedsbeitrag enthalten)
- ▣ **Erfahrungs- und Informationsaustausch in unserem Netzwerk mit über 50.000 Mitgliedern:** Überregionale Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen sowie Seminare
- ▣ **Politisches Sprachrohr aller Führungskräfte:** Wirksame Interessenvertretung in Berlin und Brüssel



Haben wir Ihr Interesse geweckt? Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung unter

030 - 30 69 63 0