

# Nachrichten

Das Magazin des Deutschen Führungskräfteverbandes

## Digitalisierung der Arbeit: Aus für die E-Mail?





Coverfoto: ra2 studio – Fotolia

## EDITORIAL

---

- 03 **Neue Agenda**  
Mit bestimmen!

## NOTIZEN AUS BERLIN

---

- 04 **Sprecherausschusstag 2014**  
Industrie im digitalen Zeitalter
- 05 **ULA-Präsidentschaft**  
Wechsel an Verbandsspitze

## MANAGER MONITOR

---

- 06 **Neue Umfrageergebnisse**  
Digitalisierung der Arbeitswelt

## POLITIK

---

- 08 **Steuern und Soziales**  
Gemischte Reformbilanz

## WEITERBILDUNG

---

- 10 **Führungskräfte Institut**  
Aktuelle Seminartermine

## WIRTSCHAFT

---

- 11 **Interview mit Professor Holger Görg**  
Deutschland profitiert von Globalisierung

### Impressum

**Herausgeber:** ULA – Deutscher Führungskräfteverband · Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin  
Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln  
Telefon 030 3069630 · Fax 030 30696313 · E-Mail [info@ula.de](mailto:info@ula.de) · [www.ula.de](http://www.ula.de)  
**Verantwortlich für Inhalt und Redaktion:** Ludger Ramme, Andreas Zimmermann · Berlin  
Timur Slapke · Köln  
**Erscheinungsweise:** 6-mal jährlich  
**Verbreitete Auflage:** 35.000  
**Gestaltung:** Dülberg & Brendel GmbH · Public Relations · Düsseldorf  
**Druck:** Köllen Druck+Verlag · Bonn

KOMMENTAR DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

# Mit bestimmen!

Seit Beginn meines Engagements im Sprecherausschuss der Firma SCHOTT war für mich klar, dass neben der betrieblichen Interessenvertretung immer auch die gesellschaftspolitische Vertretung für die Führungskräfte dazu gehört. Deshalb habe ich die Wahl zum neuen ULA-Präsidenten gern angenommen. Ohne diese politische Vertretung gäbe es die gesetzlichen Sprecherausschüsse nicht und ohne diese betriebliche Rückkopplung wiederum wäre jeder Versuch unglaubwürdig, politisch etwas zu bewegen.



Foto: ULA

Es ist meine Aufgabe, der politischen Stimme der Führungskräfte nun für einige Zeit an der Spitze Ausdruck zu verleihen. Was sind aktuell unsere Interessen? Führungskräften ist zunächst am Erhalt ihrer Aufgaben gelegen. Das hat einerseits mit individuellen Aspekten, andererseits aber auch mit guten Rahmenbedingungen und Wettbewerbsfähigkeit zu tun. Daher werden wir uns auf ULA-Ebene um die Zukunft unseres Industriestandortes kümmern. Denn fallen hochwertige Arbeitsplätze weg, merken dies die Fach- und Führungskräfte sofort. Wir werden uns ebenso kraftvoll um die Energiewende kümmern: Sichere und bezahlbare Energie ist unabdingbar für eine wettbewerbsfähige Industrie in Deutschland. Führungskräfte wollen in ihrem Arbeitsbereich mitbestimmen und nicht weniger Beteiligungsrechte haben als andere Mitarbeiter. Daher wird die Mitbestimmung auch in Zukunft ein Top-Thema der ULA sein.

Wer anständig arbeitet, soll auch anständig verdienen. Angemessene Steuern sind dann normal. Als einer der ersten Verbände überhaupt hat die ULA bereits vor gut zehn Jahren mit ihrer Kampagne „Knack die Steuernuss“ die Abschaffung der „kalten Progression“ gefordert. Wir werden nicht nachlassen, an dieser Stelle Gerechtigkeit einzufordern. Führungskräfte wollen bei allem Einsatz für ihre Aufgaben auch nicht zerrieben werden. Daher sind Stresserkennung, Gesundheitsmanagement und Prävention weitere ULA-Themen in einer Zeit, in der wir von einer immer länger werdenden Lebensarbeitszeit ausgehen.

Nach einem langen und erfolgreichen Berufsleben haben Führungskräfte Anforderungen an eine adäquate Absicherung im Alter, sei es durch die Deutsche Rentenversicherung oder eine ergänzende betriebliche Altersversorgung. Hier wollen wir noch aktiver in Berlin und Brüssel Stellung beziehen.

Mehr zu diesen Themen ist neben den ULA Nachrichten auch aus den weiteren Informationsdiensten der ULA zu erfahren. Im Umkehrschluss sind wir über Hinweise dankbar, wenn wir weitere, führungsrelevante Themen aufgreifen sollten. In diesem Sinne freue ich mich auf die vor mir liegende Zeit als Präsident der ULA!

Herzlichst

Ihr Dr. Roland Leroux

## ULA-FRÜHLINGSFEST Grüne Insel in Berlin

Bei hochsommerlichen Temperaturen feierte die ULA am 22. Mai ihr traditionelles parlamentarisches Frühlingsfest in Berlin. Rund 200 Gäste – Abgeordnete des Deutschen Bundestages sowie Vertreter aus Ministerien und Verbänden – nutzten die Gelegenheit zum Netzwerken.

Gastgeber in diesem Jahr war die Botschaft der Republik Irland. Die sprichwörtliche irische Gastfreundschaft wurde untermalt mit irischer Volksmusik. Nicht fehlen durften dabei auch die berühmten Getränke der Insel, die für einen entspannten Abend sorgten und die sehr heißen klimatischen Verhältnisse zumindest etwas zu lindern vermochten.

In ihren Begrüßungsansprachen erwähnten ULA-Präsident Dr. Roland Leroux und der irische Botschafter Michael Collins (im Bild) die engen wirtschaftlichen und kulturellen Berührungspunkte zwischen Irland und Deutschen. Besonders nachdrücklich lud der Botschafter die Gäste ein, die grüne Insel zu besuchen und so den Tourismus als einen der wichtigsten Wirtschaftsfaktoren zu stärken.

Als kleinen, aber wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere bot die ULA gemeinsam mit der irischen Botschaft den Gästen auch in diesem Jahr die Möglichkeit, Kinder mitzubringen und professionell betreuen zu lassen. ■



Foto: Gyarmaty – ULA



Foto: Gyarmaty – FKI

SPRECHERAUSSCHUSSTAG IN BERLIN

# Digitales Zeitalter: Karriere auch ab 50?

**Zu den Schwerpunktthemen des ULA-Sprecherausschusstags 2014 gehörten die Digitalisierung der Wirtschaft, die Karriere ab 50 und die Energiewende.**

Bis auf den letzten Platz belegt war der Eichensaal des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie in Berlin: Über 50 Mitglieder von Sprecherausschüssen haben die Veranstaltung am 22. und 23. Mai genutzt, um sich bereits kurz nach Abschluss der Sprecherausschusswahlen über wichtige Zukunftsthemen zu informieren. Dabei vernetzten sich die Teilnehmer über Unternehmens- und Branchengrenzen hinweg und tauschten Erfahrungen aus.

Gegenstand der jeweils ersten Wortbeiträge an beiden Tagen war die Energiepolitik. Dr. Dorothee Mühl, Leiterin der Unterabteilung „Strom“ im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, stellte den aktuel-

len Entwurf der Reform des Erneuerbare-Energien-Gesetzes und der diesbezüglichen Ausnahmeregelungen für stromintensive Unternehmen vor. Der Geschäftsführer des Verbandes der Chemischen Industrie Norbert Theis zog am Folgetag eine gemischte Reformbilanz aus der Perspektive der Chemie. Eine erforderliche Bremsung des Ausbaus erneuerbarer Energien und eine wirkungsvolle Kostenbremse bleiben aus seiner Sicht aus.

Den Leitvortrag zum Thema „Digitalisierung der Wirtschaft“ hielt Professor Eckard Minx, Vorsitzender des Vorstands bei der Daimler und Benz Stiftung. Er verschaffte den Anwesenden einen Ausblick auf die Vierte Industrielle Revolution und die da-

mit einhergehenden Herausforderungen für die Unternehmen.

Dr. Harald Niggemann, Cyber Security Analyst beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, gab einen Überblick über die verschiedenen Formen der Gefährdung von Unternehmen durch Cyberangriffe. Dazu zählen nachrichtendienstliche Aktivitäten, aber auch Angriffe der organisierten Kriminalität und demnach höchst unterschiedlichste Geschäftsmodellen, Ziele und Motive.

Die anschließende Podiumsdiskussion wurde von zwei Praktikern bereichert, die in ihrer Person sowohl hochkarätige Expertise aus der IT-Industrie als auch Erfahrungen

aus der Interessenvertretung der Leitenden Angestellten bündeln: Dr. Heinrich Arnold von der Deutschen Telekom AG und Margret Klein-Magar von der SAP AG.

Das weitere Veranstaltungsthema „Karriere ab 50“ knüpfte an den Themenschwerpunkt Demografie des WELT-Sprecherausschusstags 2013 an. Professor Michael Hütter vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln lieferte zahlreiche Belege für die wachsende Bedeutung der Gruppe der älteren Arbeitnehmer. Die Weiterbeschäftigung der „Generation E“ – E wie Erfahrung – sei nicht nur eine Notwendigkeit aufgrund der demografischen Entwicklung, sondern auch durch besondere Stärken im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern gerechtfertigt.

Professor Rainer Sieg machte in seinem Vortrag deutlich, dass arbeitsrechtliche Altersgrenzen wie etwa die vertragliche Befristung von Arbeitsverträgen auf die Regelaltersgrenze von Gesetzgeber und Rechtsprechung zwar noch akzeptiert würden. Sachlich seien sie aber immer weniger zu rechtfertigen. Hier sei ein grundlegendes Umdenken erforderlich.

Professor Burkhard Bensmann widmete sich in seinem Vortrag der Bedeutung einer guten Selbstführung auch jenseits des 50. Lebensjahres. Unverzichtbar ist für ihn



Über 50 Sprecherausschussmitglieder aus den ULA-Verbänden nahmen am vierten ULA-Sprecherausschusstag teil. Foto: Gyarmati – FKI

vor allem eine gute Selbsterkenntnis. Führungskräfte sollten sich Zeit zur Reflexion nehmen, aber auch offenes Feedback von Kollegen einholen.

In der Podiumsdiskussion berichteten ULA-Präsident Dr. Roland Leroux von der SCHOTT AG und Dr. Frank Weber von der Daimler AG von einem veränderten Umgang mit älteren Mitarbeitern in ihren Unternehmen. Ihre Stärken könnten sie vor allem in beratenden Funktionen ausspielen, in denen sie weniger stark „dem Feuer des Kundendrucks“ ausgesetzt seien, aber auch in zeitlich befristeten Projekten, die rare Expertise erfordern.

Befragt nach dem rechtspolitischen Handlungsbedarf stellte der Leiter der Abteilung Arbeitsrecht und Arbeitsschutz im Bundesministerium für Arbeit und Soziales Hans-Peter Viethen klar, dass auch die abschlagsfreie Rente mit 63 nichts am Wunsch der Regierung nach einer längeren Lebensarbeitszeit ändere. Dies werde neben bewährten Instrumenten wie Altersteilzeit oder Wertguthaben in Zukunft auch durch die sogenannte Flexirente gefördert.

Unter [www.sprecherausschusstag.de](http://www.sprecherausschusstag.de) wurden weitere Veranstaltungsfotos und ausgewählte, von den Referenten freigegebene Vorträge veröffentlicht. ■

## Von Bruckmann zu Leroux: Wechsel an der ULA-Spitze

Am 22. Mai 2014 ist Dr. Roland Leroux zum neuen Präsidenten des Führungskräfteverbandes ULA gewählt worden. Er tritt die Nachfolge von Dr. Wolfgang Bruckmann an, der seit Mai 2011 an der Spitze des Verbandes stand. Der gelernte Diplom-Chemiker Leroux ist Leiter Sicherheit, Gesundheit und Umwelt der SCHOTT AG. Außerdem ist der Vorsitzende des Sprecherausschusses als gewählter Interessenvertreter der Leitenden Angestellten in seinem Unternehmen aktiv. Daneben gehört auch dem Vorstand des ULA-Mitgliedsverbands VAA an.

Leroux freut sich auf die vor ihm liegende Herausforderung: „Führungskräfte tragen

große gesellschaftspolitische Verantwortung. Die ULA ist ihr Sprachrohr und vertritt ihre Interessen.“ Als Präsident des Verbandes trete er dafür ein, die Wahrnehmung dieser Interessen zu verbessern. Als Schwerpunkte seiner Amtszeit nannte Leroux die Sicherung des Industriestandortes, eine vernünftige Energiepolitik, Mitbestimmungsmöglichkeiten für angestellte Führungskräfte sowie ein transparenteres und bürgernäheres Steuersystem. Nach seiner Wahl dankte Leroux seinem Vorgänger für dessen erfolgreiches Engagement: „In der Amtszeit von Dr. Wolfgang Bruckmann ist die ULA als Dachverband weiter gewachsen – auf mittlerweile dreizehn Mitgliedsverbände.“



Foto: ULA



Videokonferenzen vom eigenen Arbeitsplatz aus nehmen immer breiteren Raum ein. Foto: galaxy67 – Fotolia

## DIGITALISIERUNG DES ARBEITSLEBENS

# Ergänzt, aber nicht ersetzt: E-Mail hat Zukunft

**Bis heute sind E-Mails die dominierende Kommunikationsform im Arbeitsalltag von Führungskräften – und werden es wohl auf absehbare Zeit bleiben. Zwar ist das Bewusstsein für Datensicherheit in den letzten Monaten gewachsen, doch ein veritabler „NSA-Schock“ ist laut den Ergebnissen einer aktuellen Manager-Monitor-Umfrage nicht feststellbar.**

Von massiven Einschränkungen bei der Software- und Internetnutzung oder beim Zugriff auf und der Speicherung von Firmendaten kann zurzeit keine Rede sein. Dies ist eines der zentralen Ergebnisse einer Umfrage, die das Führungskräfte Institut (FKI) unter den rund 1.100 Mitgliedern des Manager Monitor Panels durchgeführt hat. In der unternehmensinternen Kommunikation mit Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern bleibt die E-Mail neben dem Telefon oder dem persönlichen Gespräch mit Abstand die dominierende Form des Austauschs.

Mag das Klagen über die angeblich fehlende Effizienz dieser Kommunikationsform oder eine Überbeanspruchung durch die

Flut zu langer E-Mails mit zu großen Verteilerkreisen auch wachsen: In der Praxis ist offenbar noch kein grundlegendes Umsteuern zu verzeichnen. Technische Alternativen und Ergänzungen sind aber auf dem Vormarsch. So führen über 60 Prozent der Befragten zumindest gelegentlich Internetkonferenzen von ihrem Arbeitsplatz aus oder über Videokonferenzanlagen durch. Knapp die Hälfte nutzt auch beruflich Messenger-Dienste oder Mitarbeiterportale als Kommunikationsweg.

Externe soziale Netzwerke wie Xing, LinkedIn oder Facebook spielen für die berufliche Kommunikation hingegen nur eine sehr geringe Rolle. Ähnliches gilt für die externe Kommunikation mit Kunden und

Geschäftspartnern, wobei der Abstand der E-Mail zu den übrigen Kommunikationswegen sogar noch größer ist.

Danach befragt, wie gern Führungskräfte die unterschiedlichen Technologien nutzen, ergibt sich eine klare Rangliste: 91 Prozent benutzen E-Mails „gern“ oder sogar „sehr gern“. Die Alternativen werden im Vergleich dazu neutral bis kritisch bewertet. Knapp ein Viertel nutzt Mitarbeiterportale und Messenger-Dienste „sehr ungern“. Bei sozialen Netzwerken liegt dieser Wert sogar bei 46 Prozent.

Für die Zukunft bescheinigen die Teilnehmer zwar fast allen alternativen Kommunikationsformen einen Bedeutungsgewinn.

Dieser wird aber nicht im nennenswerten Umfang auf Kosten der E-Mail gehen. Lediglich elf Prozent der Befragten glauben, innerhalb der nächsten drei Jahre werde sich deren Bedeutung leicht oder stark verringern. Eine leichte oder starke Zunahme der Bedeutung prognostizieren die Befragten für die nächsten Jahre demgegenüber Web-Konferenzen (81 Prozent), Mitarbeiterportalen (67 Prozent) und Messenger-Diensten (65 Prozent).

### Kein NSA-Schock?

Ebenfalls im Fokus der Umfrage war das Thema Datensicherheit. Keine klaren Belege fanden sich dabei für die aus aktuellem politischem Anlass naheliegende Vermutung, dass es infolge der Enthüllungen um massive Datenspionage – insbesondere durch ausländische Geheimdienste – zu einem deutlich veränderten Umgang mit Firmendaten gekommen sei. Zwar haben 84 Prozent der Befragten den Eindruck, bei ihnen im Unternehmen sei das Bewusstsein für Datensicherheit gewachsen (14 Prozent „sehr stark“, 35 Prozent „stark“, 35 Prozent „ein wenig“). Konkrete Veränderungen in der Datenbehandlung oder bei der Internetnutzung haben aber nur weniger als die Hälfte der Befragten registriert.

Die stärksten Eingriffe gab es beim Zugriff auf Apps oder sonstige, individuell benötigte Software für dienstliche Geräte. 39 Prozent berichten von starken oder leichten Beschränkungen. Ähnlich hoch liegt der Wert beim Zugriff auf externe Internetseiten. Die geringsten Einschränkungen gibt es beim Umfang des Zugriffs auf Firmendaten mit mobilen Geräten bei Dienstreisen (27 Prozent), was am Mangel an Alternativen liegen könnte.

### Verfügbarkeit nährt Ansprüche

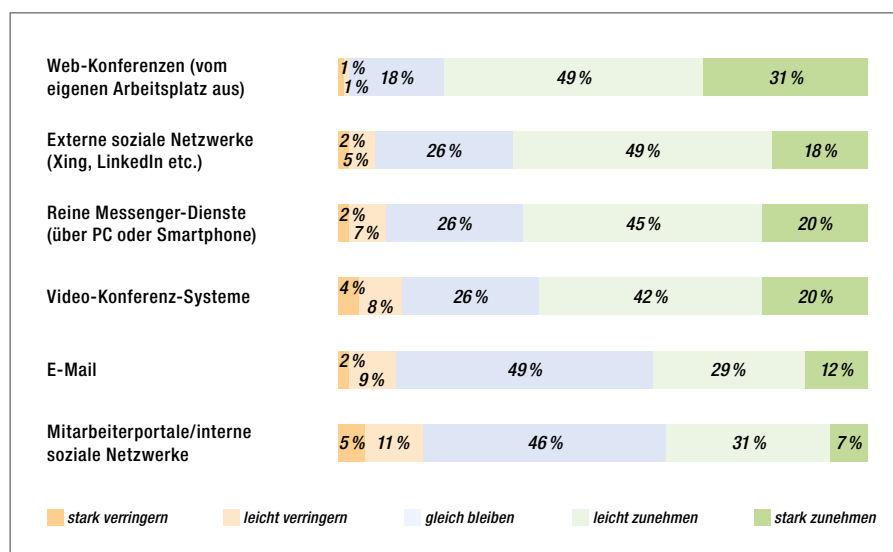
Konfrontiert mit mehreren Thesen, die befürwortet oder abgelehnt werden konnten, zeigt sich bei den Teilnehmern eine ambivalente Haltung zur digitalen Kommunikation. Einerseits sieht eine klare Mehrheit (78 Prozent) in der Digitalisierung mehr Vorteile als Nachteile. 69 Prozent stimmen auch der These zu, dass eine bessere Ver-

fügbarekeit von Daten die Qualität von Entscheidungen verbessere. Andererseits wird auch ein Anstieg der Ansprüche von Kunden, Dienstleistern und Mitarbeitern (93 Prozent) sowie ein steigender Zeit- und Entscheidungsdruck (90 Prozent) konstatiert.

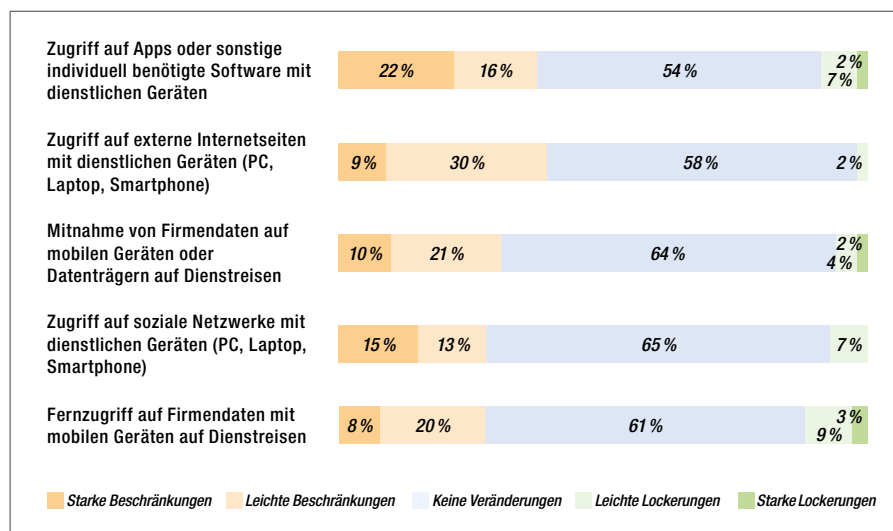
Gänzlich ungelöst bleibt ein entscheidender Anspruch, der mit der Einführung neuer Kommunikationstechnologien häufig unausgesprochen im Raum steht: Gerade einmal 39 Prozent sind der Auffassung, dass durch die Digitalisierung die Kommunikationsprozesse produktiver und effizien-

ter werden. Hier wird deutlich, dass Kommunikationsprozesse nicht allein durch ein neues Medium grundlegend verbessert werden können.

Für Führungskräfte, in deren Führungsbeziehungen gerade die mündliche Kommunikation von Angesicht zu Angesicht eine Schlüsselrolle spielt, ist dies nichts Neues. Im Kern ändern als neue Technologien nichts am gesamten Kommunikationsprozess: Sender und Empfänger, ihre Motive und Bedürfnisse und auch der Inhalt der Botschaft müssen berücksichtigt werden, um am Ende zu guten Ergebnissen zu kommen. ■



Antworten auf die Frage: Wie wird sich die Nutzung dieser Kommunikationsformen Ihrer Einschätzung nach in den nächsten drei Jahren verändern?



Antworten auf die Frage: Hat es bei Ihnen im Unternehmen in den letzten zwölf Monaten konkrete Veränderungen im Bereich der Datensicherheit gegeben? Wenn ja, welche?

## STEUERN UND SOZIALES

# Steuern anpassen, Pflege stärken

**Rund ein halbes Jahr nach der Vereidigung des Bundeskabinetts hat die große Koalition ein beachtliches sozialpolitisches Reformtempo vorgelegt. Doch die politische Bilanz in Sachen Steuern, Gesundheit, Pflege und Altersvorsorge fällt aus Sicht der Führungskräfte gemischt aus.**

Ende 2013 ist das steuerpolitische Lastenheft des Koalitionsvertrags eher schmal ausgefallen. Schwarz-Rot hat damals den Schwerpunkt auf Konsolidierung gesetzt und kündigte darüber hinaus nur wenige strukturelle Reformen an. Umso erfreulicher ist aus Sicht der ULA, dass es nun auch ohne Basis im Koalitionsvertrag endlich Bewegung in Richtung einer Abschaffung der kalten Progression gibt. Die ULA setzt sich seit Jahren für diesen Schritt ein und hält ihn auch mit dem übergeordneten Ziel langfristig dauerhaft ausgeglichener Haushalte für vereinbar. Neben dem Abbau versteckter Lasten geht es zuvorderst um mehr Transparenz, die sich am Ende für Bürger und Unternehmen gleichermaßen auszahlen wird.

## Steuern: Tarif anpassen

Als Weg zur Abschaffung plädiert der Führungskräfteverband ULA für eine jährliche prozentuale Anpassung des

Steuertarifs an die Inflationsentwicklung. Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen, dass ein Automatismus notwendig ist. Denn der Gesetzgeber ist selbst nicht willens oder in der Lage, einzelgesetzlich regelmäßige Anhebungen wichtiger Schwellenwerte im Steuertarif vorzunehmen. Dies gilt insbesondere für die letzten Jahre: Da hat es zwar kleine Anpassungen vor allem im unteren Bereich gegeben, aber deren Wirksamkeit gegen die kalte Progression war für die meisten Steuerpflichtigen nur sehr gering.

## Gesundheit: Arbeitgeber motivieren

Während über die Abschaffung der kalten Progression noch diskutiert wird, ist der Weg zur Reform der Krankenversicherungsbeiträge frei. Ersatzlos abgeschafft werden die pauschalen Zusatzbeiträge, die von mehreren Kassen noch vor wenigen Jahren erhoben werden mussten. Dafür wird der heute noch bundesweit 0,9 Pro-

zent betragende zusätzliche Beitragssatz für Versicherte in einen einkommensbezogenen Zusatzbeitrag überführt, über dessen Höhe jede Krankenkasse selbst entscheiden wird. Je nach Finanzlage kann dieser mehr oder weniger als 0,9 Prozent tragen. Auf lange Sicht werden wohl für alle Versicherten die Belastungen wachsen, da der Arbeitgeberbeitrag dauerhaft bei 7,3 Prozent eingefroren werden soll.

Die ULA hat Verständnis für die Entscheidung, die Lohnnebenkosten nicht voll mit Kostensteigerungen infolge des medizinischen Fortschritts und einer zunehmenden Alterung zu belasten. Sie hält es aber für schädlich, wenn Arbeitgeber künftig keinerlei Motivation haben, ihren Einfluss für eine sparsame Mittelverwendung geltend zu machen – zum Beispiel über die Gremien der Selbstverwaltung. In einer Stellungnahme gegenüber dem Gesundheitsausschuss haben sich die Führungskräfte daher für eine Überprüfungsklausel ausgesprochen. Diese würde den Gesetzgeber zu

	2008	2009	2010 bis 2012	2013	2014
Eingangssteuersatz	15 %	14 %	14 %	14 %	14 %
Grundfreibetrag	7.664	7.834	8.004	8.130	8.354
Sogenannte Progressionszone (24 % bis 42 % Steuersatz)	12.740	13.140	13.469	13.469	13.469
Steuersatz von 42 % ab einem Einkommen von	52.152	52.551	52.881	52.881	52.881

Entwicklung steuerrechtlicher Schwellenwerte in den letzten Jahren (Werte beziehen sich auf einen Steuerpflichtigen in Steuerklasse I). Quelle: ULA, [www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de)





*In der Pflege braucht es Mehreinnahmen, um eine bessere Betreuung von Menschen mit Demenz zu gewährleisten. Foto: Lighthunter – Shutterstock*

einer arbeitsmarktpolitischen Vertretbarkeitsprüfung einer Anhebung des Arbeitgeberbeitrags verpflichtet, sobald der Zusatzbeitrag im Durchschnitt aller Versicherten – und damit die Spreizung von Versicherten- und Arbeitgeberbeitrag – mehr als zwei Prozent beträgt.

### **Pflege: Mehreinnahmen nötig**

Parallel dazu laufen die Vorbereitungen für die Reform der Pflegeversicherung weiter. Die ULA hält den geplanten Anstieg des Beitragssatzes um 0,2 Prozent für vertretbar. Mehreinnahmen sind notwendig, um eine kaufkrafterhaltende Dynamisierung der Leistungen und eine bessere Betreuung von Demenzerkrankten zu gewährleisten.

Starke Zweifel hat der politische Dachverband der Führungskräfte hingegen am geplanten Vorsorgefonds. Dieser soll bis 2034 aus einem zusätzlichen Beitragssatz von 0,1 Prozent aufgebaut und von der Bundesbank verwaltet werden. Danach soll er bis 2054 abgeschmolzen werden, um die Lasten aus einer Pflegebedürftigkeit von Angehörigen der geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge abzufedern. Die

ULA hält eine ergänzende kapitalgedeckte Vorsorge für prinzipiell richtig. Diese sollte jedoch vorrangig in individueller Form erfolgen. Denn Erfahrungen aus Deutschland, etwa im Bereich der Beamtenversorgung, und aus dem Ausland verdeutlichen: Dem Staat fehlt es schlicht an der erforderlichen Zuverlässigkeit, um kollektive Kapitalreserven gegen fiskalische Begehrlichkeiten zu schützen.

### **Altersvorsorge: Reformstau lösen**

Die Proteste der ULA und anderer Verbände gegen eine abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 Versicherungsjahren und eine aus Steuermitteln verbesserte Erziehungsrente für die Eltern vor 1992 geborener Kinder waren erfolglos. Eine kurzfristig wohl eher symbolische, langfristig aber wohl bedeutende Kompensation für die „Rente mit 63“ setzten die Unionsparteien mit der „Flexi-rente“ durch. Sie sieht vor, dass Arbeitsverträge zwar weiterhin wirksam auf die Regelaltersgrenze befristet werden dürfen. Der tatsächliche Beendigungszeitpunkt kann aber in Zukunft durch einvernehmliche Vereinbarungen über die Altersgrenze

hinaus verschoben werden, auch mehrfach hintereinander.

Die nächste Reform im Bereich der Altersvorsorge zeichnet sich außerdem schon ab: Im Herbst 2014 soll ein Reformpaket für das Recht der Betriebsrente vorgelegt werden. Deren Attraktivität soll laut Koalitionsvertrag insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen steigen.

Zusätzlicher Handlungsbedarf ist im April 2014 durch die Verabschiedung der europäischen „Mobilitätsrichtlinie“ entstanden. Zwar gewährt die EU den Mitgliedstaaten vier Jahre für deren Umsetzung. Die ULA spricht sich aber dafür aus, schon möglichst bald eine Reform „aus einem Guss“ vorzulegen.

In den letzten Jahren ist es vor allem im Steuerrecht der betrieblichen Altersvorsorge zu einem Reformstau gekommen. Unter [www.ula.de/newsletter](http://www.ula.de/newsletter) hat die ULA hierzu im Mai eine Sonderausgabe ihres Newsletters „kurz und bündig“ veröffentlicht, der einen systematischen Überblick über die Inhalte der Richtlinie gibt und die zentralen politischen Forderungen der ULA enthält. ■



Führungskräfte  
Institut



Foto: .shock – Fotolia

AKTUELLE SEMINARE

# Wissen fördern!

**Führungskräfte nehmen eine besondere Verantwortung wahr – sowohl für die Mitarbeiter als auch für das Unternehmen. Doch die Anforderungen des modernen, globalisierten Managements wachsen stetig. Um den hohen Ansprüchen gerecht zu werden, müssen Entscheidungsträger ihr Wissen und ihr Know-how permanent erweitern. Deshalb bietet das Führungskräfte Institut (FKI) vielfältige und hochwertige Weiterbildungsmöglichkeiten an. Die Anmeldung erfolgt online unter [www.fki-online.de](http://www.fki-online.de).**

## Know-how erweitern: Arbeitsrecht für Führungskräfte

Für Führungskräfte ist die Kenntnis der eigenen rechtlichen Besonderheiten unabdingbar, da nicht immer alle Schutzregelungen Anwendung finden. Praxisnah vermitteln die VAA-Juristen Stephan Gilow und Christian Lange das Know-how im Arbeitsrecht.

**Wann?** Am 9. September 2014.

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

## Einführung in Jahresabschluss und Unternehmenskennziffern

Wie liest man Bilanzpositionen richtig? Wie können diese erläutert, analysiert und korrekt veranschaulicht werden? Wirtschaftsprüfer Dr. Aljoscha Schaffer vermittelt den Seminarteilnehmern Grundlagen für das Lesen und Verstehen des Jahresabschlusses.

**Wann?** Am 16. September 2014.

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

## Hartes Verhandeln: Welche Taktiken zeigen Wirkung?

Zum Rüstzeug für Führungskräfte gehört auch das Meistern von Verhandlungen. Doch welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Referent Kai Braake trainiert verschiedene Taktiken anhand praktischer Verhandlungssituationen. Damit können die Teilnehmer des Seminars das Gelernte optimal in ihren Arbeitsalltag integrieren.

**Wann?** Am 18. September 2014.

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



Manager  
Monitor

## Meinungsmacht für Führungskräfte

Mit dem Umfragepanel Manager Monitor verfügen Deutschlands Führungskräfte über ein schlagkräftiges Meinungsinstrument, dessen Ergebnisse stets Beachtung in den führenden Wirtschaftsmedien finden. Damit sorgt der beim Führungskräfte Institut (FKI) angesiedelte und gemeinsam mit der ULA betreute Manager Monitor für eine wirksame Interessenvertretung. Bei seinen Studien arbeitet der Manager Monitor themenbezogen auch mit renommierten Partnern wie der Bertelsmann Stiftung oder der Hay Group zusammen. Zurzeit fasst das Panel rund 1.000 Mitglieder. Dabei handelt es sich größtenteils um angestellte Fach- und Führungskräfte aus den ULA-Mitgliedsverbänden. So wird eine Vielzahl von Branchen der Privatwirtschaft abgedeckt. Selbstverständlich werden die Umfrageergebnisse anonymisiert ausgewertet. Neue Panelmitglieder aus Wirtschaft und Verbänden sind jederzeit willkommen. Unter **[www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de)** erfolgt die Anmeldung: einfach, bequem und jederzeit widerrufbar.

INTERVIEW MIT PROFESSOR HOLGER GÖRG

# Globalisierung: Deutschland profitiert

**Die Globalisierung gilt als einer der entscheidenden Megatrends der Gegenwart. Aber welche volkswirtschaftlichen Mechanismen verbergen sich hinter diesem Phänomen? Und wie wirkt sich die zunehmende Verflechtung der Weltwirtschaft auf die deutsche Wirtschaft aus? Die ULA Nachrichten sprachen darüber mit Professor Holger Görg, Leiter des Forschungsbereichs „Internationale Arbeitsteilung“ am Institut für Weltwirtschaft in Kiel.**

**ULA Nachrichten:** Globalisierung ist als Begriff in aller Munde, was sich aber genau dahinter verbirgt bleibt häufig unklar. Wie wird das Phänomen aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht definiert?

**Görg:** Der Begriff „Globalisierung“ wird in der Tat sehr häufig und mit unterschiedlichen Bedeutungen benutzt. Aus wissenschaftlicher, aber auch aus unternehmerischer Sicht bedeutet Globalisierung zunächst einmal die wachsende und immer wichtiger werdende Verflechtung von internationalen Beziehungen. Es geht dabei um internationalen Handel, internationale Kapitalflüsse, Migration und auch um den Transfer von Wissen. Also die zunehmende internationale Vernetzung von Personen, Unternehmen und Staaten.

**ULA Nachrichten:** Wie wirkt sich die Globalisierung der Weltwirtschaft auf die

deutsche Wirtschaft aus? Sind wir eher Gewinner oder Verlierer?

**Görg:** Generell ist Deutschland natürlich ein Land, das sehr stark in der Globalisierung drin steckt. Die deutsche Wirtschaft ist sehr exportintensiv, wir importieren aber auch sehr viele Vorleistungen, Dienstleistungen und Güter aus anderen Ländern. Aber auch was den Austausch von Wissen angeht, sind wir international sehr stark verflochten. Deutschland ist also ganz gewiss eines der Länder, die von der Globalisierung profitieren. Denken ist an die Finanzkrise, die einige Länder stark getroffen hat. Deutschland hat da gut dagestanden. Dafür gibt es natürlich viele Faktoren, aber zu einem Teil ist das sicherlich der internationalen Vernetzung und der Exportstärke zu verdanken.

**ULA Nachrichten:** Welche wirtschaftlichen Mechanismen verbergen sich hinter diesen Globalisierungsvorteilen?

**Görg:** Grundsätzlich ist die Idee ganz einfach. Es geht bei der Globalisierung darum, dass sich Unternehmen, die in einem bestimmten Land produzieren, auf das spezialisieren, was sie besonders gut können. Gleichzeitig werden andere Aspekte, die für die Produktion ebenfalls wichtig sind, in andere Länder ausgelagert, in denen diese Aspekte besser gemacht werden können. In Deutschland geht der Trend eindeutig hin zu forschungs- und entwicklungsintensiven Produkten, aber auch zu Dienstleistungen. Das relativ einfache „Zusammenschrauben“ wird immer mehr in andere Länder verlagert. Nehmen wir das Beispiel Deutschland und

China. Deutschland hat die Voraussetzungen bei der Infrastruktur und bei der Beschäftigungsstruktur, um forschungsintensive Produkte herstellen zu können. China hat jedenfalls im Moment noch den großen Vorteil, dass es dort billige Arbeitskräfte gibt. Dann ist es natürlich sinnvoll, dass die arbeitsintensiven Stufen der Produktion dorthin verlagert werden. Das ist für die chinesische Volkswirtschaft gut, die sich darauf spezialisieren kann, und das ist für die deutsche Volkswirtschaft gut, die sich auf die forschungsintensiven Aspekte der Produktion konzentrieren kann. Das ist jedenfalls die Theorie und in der Praxis sieht man zumindest die klare Tendenz dazu.

**ULA Nachrichten:** Wie wichtig sind aus Ihrer Sicht die industriepolitischen Rahmenbedingungen für die Standortentscheidungen von Unternehmen?

**Görg:** Wenn man sich eine Volkswirtschaft generell und die Standortentscheidungen von Unternehmen anschaut, sind dabei hauptsächlich die wirtschaftlichen Grundfaktoren ausschlaggebend. Es muss eine gute Infrastruktur geben, man muss in diesem Land ohne Risiko arbeiten können und es muss gut ausgebildete Beschäftigte geben. Wenn diese fundamentalen Faktoren da sind und sich ein Land dadurch abhebt, dass es vielleicht zusätzlich eine gute Forschungsförderung hat, kann das natürlich ein Bonus sein. Auf der Ebene der Gesamtwirtschaft ist das aus meiner Sicht aber eher das Tüpfelchen auf dem i. Für einzelne Unternehmen können solche Faktoren allerdings durchaus ausschlaggebend sein. ■



# MIT SICHERHEIT KARRIERE MACHEN!



Forum Fach-  
und Führungskräfte

[www.forum-f3.de](http://www.forum-f3.de)

## Kontakte · Exklusive Leistungen · Wirksame Interessenvertretung

Der Führungskräfteverband Forum F3 bietet Unterstützung in allen Karrierefragen, von exklusiven Informationen aus Wirtschaft und Politik über einen qualifizierten juristischen Service 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

In Kooperation mit:



Die Führungskräfte



Führungskräfte  
Institut



Führungskräfte  
Chemie