



Nachrichten

Informationen für Führungskräfte

Manager im Fokus:

Wie klappt die Karriereplanung?





Coverfoto: alphaspirt – Fotolia

EDITORIAL

- 03 **Ausblick**
Frankreich wählt

ULA INTERN

- 03 **Notizen aus Berlin**
Diskussionen um Entgelttransparenz

ALTERSVORSORGE

- 04 **Betriebsrente**
Startschuss für eine schöne neue Welt?

ARBEIT

- 06 **Arbeitslosengeld I**
Wahlkampf nimmt Fahrt auf

- 06 **Sozialwahl**
Wählen zahlt sich aus

- 07 **Beschäftigtendatenschutz**
Heißes Eisen im Feuer

MANAGER MONITOR

- 08 **Karriereplanung**
Familie entscheidender Erfolgsfaktor

EUROPA

- 09 **Neues aus der CEC**
Führungskräfte wollen mitgestalten

MANAGEMENT

- 10 **Führungskräfte Institut**
Aktuelle Seminare

NETZWERK

- 11 **Meldungen aus den ULA-Verbänden**

Impressum

Herausgeber: ULA – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände · Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin;
VAA – Führungskräfte Chemie · Mohnstraße 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

Stürmische Wetter aus Frankreich



Foto: ULA

Auch wenn die Umfragen es zum jetzigen Zeitpunkt für nicht wahrscheinlich halten: Auszuschließen ist ein Wahlsieg der rechtsextremen Marine Le Pen im französischen Präsidentschaftswahlkampf nicht mehr. Schon jetzt ist sicher: Sollte sie es in den Élysée-Palast schaffen, dann hätte die letzte Stunde der Europäischen Union geschlagen. Sie will raus aus der EU und raus aus dem Euro.

Dass ihr Sieg nicht mehr ausgeschlossen werden kann, zeigen die dramatische Entwicklung und der Zerfall der Parteien im politischen Spektrum Frankreichs.

Die Sozialisten trennen tiefe programmatische Gräben, über die keiner mehr Brücken schlagen will, und die bürgerlich-konservativen Republikaner stecken mit ihrem Kandidaten François Fillon in einer tiefen Krise, die sie im Falle einer Niederlage als Partei implodieren lassen könnten. Gegen Fillon laufen Ermittlungsverfahren wegen schweren Betrugs und der Fälschung. In jedem anderen westeuropäischen Land wäre sein politisches Schicksal längst besiegelt, doch verfügt er über einen treuen Wählerstamm, der ihm vielleicht am Ende noch zum Sieg verhilft.

Der einzige Kandidat, der dem deprimierten Frankreich zurzeit etwas Zuversicht vermitteln kann, ist der ehemalige Wirtschaftsminister Emmanuel Macron. Er ist optimistisch, proeuropäisch und hat als einziger Kandidat in Frankreich sogar die Flüchtlingspolitik von Angela Merkel gelobt. Doch auch im Falle seines Wahlsieges kommt einiges auf Deutschland und Europa zu. Er kämpft für ein Europa der zwei Geschwindigkeiten, für neue Institutionen innerhalb des Euroraums, er will eine Eurowirtschaftsregierung, einen Eurohaushalt, ein eigenes Parlament für den Euroraum und Eurobonds. In Deutschland klingen diese Forderungen stark nach Transferunion.

Wie auch immer die Wahl in unserem wichtigsten Nachbarland ausgehen wird: Es wird in der EU Bewegung geben und es wird für Deutschland dabei nicht leichter. Hoffnung mag man aus den guten wirtschaftlichen Daten ziehen, die eine langsame, aber stetige Erholung Frankreichs anzeigen. Trotz des Brexits, der Lage in den USA und aller politischen Unsicherheiten in Frankreich selbst zeigen sich die französischen Unternehmen in guter Stimmung. Und ihre Führungskräfte auch. Und das ist eine gute Nachricht in diesen stürmischen Tagen.

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux

NOTIZEN AUS BERLIN

Entgelte: Streit um Transparenz

Nach einer kontrovers verlaufenden Anhörung Anfang März im Familienausschuss hat der Deutsche Bundestag Ende März das lange Zeit innerhalb der Großen Koalition umstrittene Entgelttransparenzgesetz verabschiedet.

Ende 2016 hatte die Führungskräftevereinigung ULA mit ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf bereits zu einer Klarstellung beigetragen. Sie betrifft den Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer, die eine Gehaltsdiskriminierung vermuten. Demnach ist der Betriebsrat erster Ansprechpartner für Anfragen nicht leitender Arbeitnehmer. Leitende Angestellte wenden sich direkt an ihren Arbeitgeber.

Im Familienausschuss bezeichnete Henrike von Platen, Vertreterin des Equal Pay Day Forums und ehemalige Vorsitzende des ULA-Mitgliedsverbands BPW Germany, den Entwurf als Schritt in die richtige Richtung. Fehlende Transparenz sei eine maßgebliche Ursache für Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen. Mittelbare und strukturelle Benachteiligungen für Frauen stünden einer Schließung der Lohnlücke aber weiter entgegen.

Die Vertreterin der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) kritisierte hingegen bürokratische Lasten für die Unternehmen. Die Unternehmen würden mit neuen Auskunftsansprüchen sowie Prüf- und Berichtspflichten belastet. Die Prüfverfahren seien zwar nicht verpflichtend. Wer aber der Aufforderung Folge leisten wolle, müsse sich weiterhin an zu strikte Vorgaben halten und könne noch zu wenig betriebsindividuell agieren.

Sicher ist also: Das richtige Maß an Transparenz bleibt umstritten – innerhalb und außerhalb des Bundestags. ■

Foto: sdecoret – Fotolia

BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ

Schöne neue Welt bei der Betriebsrente?

Ende April wird der Deutsche Bundestag das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz verabschieden. Es enthält weitreichende Änderungen und läutet nach Einschätzung vieler Experten nichts weniger als den Übergang in eine „neue Welt der betrieblichen Altersvorsorge“ ein.

Anlass für die Reform war die Ankündigung im Koalitionsvertrag, Hindernisse für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in kleinen und mittleren Unternehmen abzubauen. Nun könnte die Reform aber weit mehr bewirken: Sie könnte auch für einen tief greifenden Wandel der bereits zuvor bestehenden Betriebsrentensysteme sorgen.

In ihrer Stellungnahme gegenüber dem Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales hat die Führungskräftevereinigung ULA vor dem Risiko einer direkten und indirekten Beschädigung gut funktionierender Versorgungssysteme für Führungskräfte gewarnt. Sie beanstandet insbesondere, dass die Reform zu einseitig auf arbeitsrechtliche Lockerungen setzt und Handlungsmöglichkeiten im Steuer- und Sozialrecht hingegen vernachlässigt.

Dem neuen Gesetz zufolge soll es durch Tarifverträge möglich sein, Arbeitgeber von rechtlichen Verpflichtungen zu befreien, zuvorderst von ihrer Einstandspflicht. Diese wird bislang bei Zahlungsausfällen einer externen Versorgungseinrichtung wirksam. Ebenso betroffen ist die Anpassungsprüfungspflicht für laufende Betriebsrenten. Das Prinzip der „reinen Beitragszusage“ befreit nicht nur den Arbeitgeber von der Pflicht, eine konkrete Mindestleistung zuzusagen. Auch die Versorgungseinrichtungen selbst sollen keine Garantien mehr aussprechen dürfen. So soll ein impliziter Zwang zur Kapitalanlage in renditeorientierten Anlageklassen erzeugt werden.

In welchem Umfang die wegfallenden gesetzlichen Regelungen kompensiert werden, liegt in der Verantwortung der Tarif-

vertragsparteien. Inhaltliche Vorgaben dafür gibt es dabei nur wenige: Vorgeschrieben ist ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent in tarifvertraglich eingeführten „Opting-out-Systemen“. Durch sie würden Arbeitnehmer automatisch in die Entgeltumwandlung einbezogen, es sei denn, sie legen Widerspruch ein. Der Zuschuss soll die durch Entgeltumwandlung eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung ausgleichen. Führungskräfte, die Entgeltumwandlung normalerweise aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Bemessungsgrenzen praktizieren, würden hiervon aber nicht profitieren. Eine „Soll-Vorschrift“ empfiehlt darüber hinaus Zahlung eines kollektiv angelegten „Sicherungsbeitrags“ der Arbeitgeber.

Für die neuen Versorgungsmodelle stehen nur die Durchführungswege Direktversi-

cherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zur Verfügung. Außen vor bleiben Direktzusagen und Unterstützungskassen, die für die Absicherung von Führungskräften aber besonders wichtig sind. Auch die geplanten Reformen im Steuerrecht begünstigen nur die drei vorgenannten Durchführungswege. Die wichtigste Maßnahme ist die Erhöhung des Freibetrags für die steuerfreie Entgeltumwandlung von vier auf acht Prozent der Bemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Diesen Teil der Reform begrüßt die ULA.

Ein besonders starkes Hemmnis für eine höhere Verbreitung von Betriebsrentenzusagen wird hingegen nahezu überhaupt nicht adressiert: die Zahlung voller Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung auf Betriebsrenten. Lediglich ries-tergeförderte Betriebsrenten, die in der Praxis so gut wie keine Rolle spielen, sollen künftig beitragsfrei und damit privaten Riester-Renten gleichgestellt werden. Für alle übrigen Systeme bleibt es bei der bisherigen Regelung.

Tarifliche Altersversorgung für Führungskräfte?

Durch die Reform könnten Führungskräfte theoretisch auch in den Anwendungsbereich eines neuen Tarifvertrags zur betrieblichen Altersversorgung fallen, selbst wenn sie mit ihren Gehältern als außertariflich eingruppiert sind. Dies könnte dann passieren, wenn Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ihrer Branche das Ziel haben, durch Tarifvertrag eine „Grundversorgung aus einem Guss“ zu konzipieren, die für alle Arbeitnehmer der erfassten Unternehmen gilt.

Typischerweise reichen die Versorgungsansprüche, die Führungskräfte in einem solchen System wie beispielsweise einer Firmenpensionskasse erwerben können, für eine angemessene Versorgung nicht aus. Diese Lücke füllen bis heute Direktzusagen oder Unterstützungskassenzusagen, etwa im Rahmen von „Deferred Compensation-Modellen“ (aufgeschobene Vergütung durch Bruttolohnverzicht). Sie blieben auch in Zukunft mit dem unveränderten Umfang an rechtlichen Ver-

pflichtungen für Arbeitgeber verbunden. Dadurch könnten sie an Attraktivität für die Arbeitgeber einbüßen. Auf jeden Fall würde das Spannungsverhältnis zwischen einer verpflichtungsarmen „tariflichen“ Altersversorgung einerseits und einer parallel existierenden, mit unveränderten Pflichten verbundenen Altersversorgung für Führungskräfte andererseits einen hohen Rechtfertigungsaufwand erzeugen.

In manchen Fällen könnte die Notwendigkeit, wertvolle Fach- und Führungskräfte zu motivieren und zu binden, eine Fortsetzung der bestehenden Programme ermöglichen. In anderen Fällen könnten bestehende Programme hingegen ausgesetzt werden.

Wie gut sich die „alte“ und „neue“ Welt der Betriebsrente vertragen werden und wie große Verdrängungsprozesse ausfallen werden, ist nur schwer prognostizierbar. Daher hält es die ULA für erforderlich, die Effekte des Gesetzes möglichst engmaschig zu überwachen. Die künftige Bundesregierung sollte frühzeitig eingreifen, sobald schädliche und unerwünschte Verdrängungseffekte sichtbar werden. Dann wäre es auch möglich, Detailkorrekturen zugunsten von Führungskräften vorzunehmen, deren Belange die jetzige Reform – trotz wiederholter und eindringlicher Appelle der ULA – nicht angemessen berücksichtigt hat. Die gegenüber dem Deutschen Bundestag abgegebene Stellungnahme der ULA ist im Web unter www.ula.de/stellungnahmen abrufbar. ■



Das System Betriebsrente startet in eine neue Welt – wo Führungskräfte schließlich landen werden, ist aber noch nicht abschätzbar. Foto: alphaspirt – Fotolia

Aktuelle Stellenangebote

Mehr Zeit für die Stellensuche dank eines verlängerten ALG-I-Bezugs? Dies schlägt der SPD-Vorsitzende und Kanzlerkandidat Martin Schulz vor.
Foto: JiSign – Fotolia

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Arbeitslosengeld I: Startschuss für den Wahlkampf

Durch die Ankündigung des SPD-Kanzlerkandidaten Martin Schulz, die Bezugszeit des Arbeitslosengeldes I deutlich zu verlängern, ist der Bundestagswahlkampf vorzeitig eingeleitet worden. Sie hat auch die Diskussion über die Bewertung der Agenda 2010 neu angefacht.

Aus Sicht der ULA ist die Bilanz der Agenda 2010 bislang überwiegend positiv ausgefallen. Zwar wurde auch für Führungskräfte die früher wesentlich längere Bezugszeit für das Arbeitslosengeld I (bis Ende 2013 bis zu 32 Monate) für eine soziale Abfederung von Personalabbaumaßnahmen genutzt. Derartige Modelle haben aber an Bedeutung verloren. Nicht nur durch Arbeitsmarktreformen oder höhere rentenrechtliche Altersgrenzen: Mittlerweile gelten sie geradezu als ökonomisch schädlich.

Vor allem die Situation älterer Arbeitnehmer hat sich erheblich verbessert. In der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen hat sich die Beschäftigungsquote zwischen 2002 und 2015 von 43 Prozent auf 57 Prozent erhöht, in der Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren von 13 auf 36 Prozent. Die Ursachen hierfür sind aber vielfältig und nicht monokausal bestimmbar.

Die ebenfalls von der SPD vorgeschlagene längere Bezugszeit des Arbeitslosengeldes in Qualifizierungsphasen erscheint hingegen diskussionswürdig. Schon heute existieren Regelungen, denen zufolge Weiterbildungszeiten nicht voll auf die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes angerechnet

werden. Außerdem muss natürlich die Wirksamkeit geförderter Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt und eine flexible Nutzung im Sinne einer Prävention möglich sein.

Die ULA wird die detaillierteren Vorschläge

der SPD und der übrigen Parteien in ihren Wahlprogrammen abwarten. Ein systematischer Vergleich dieser und anderer politischen Fragestellungen in Form von „Wahlprüfsteinen“ ist derzeit in Vorbereitung. Sie werden voraussichtlich in der Augustausgabe der ULA Nachrichten vorgestellt. ■

Sozialwahl 2017: Aufruf zur Wahlteilnahme

Die ULA ruft alle Mitglieder der ULA-Mitgliedsverbände dazu auf, an den diesjährigen Sozialwahlen teilzunehmen. Anders als in früheren Jahren tritt die ULA nicht mehr mit eigenen Kandidaten an. Eine Ursache hierfür sind die hohen wahlrechtlichen Hürden für kleinere Arbeitnehmerorganisationen. Sie hält aber die soziale Selbstverwaltung für eine sinnvolle Einrichtung. Diese ermöglicht Arbeitgebern und Arbeitnehmerorganisationen eine eigenverantwortliche organisatorische Steuerung der Sozialversicherungsträger. Als „Parlamente der Versicherten“ bestimmen die nach den Sozialwahlen gebildeten Verwaltungsräte unter anderem über die Haushalte und nehmen die typischen Kontrollrechte eines internen Aufsichtsorgans wahr.

Die selbstverwaltete Sozialversicherung steht so auch in politischer Hinsicht für einen Mittelweg zwischen einer privaten und einer rein staatlich organisierten sozialen Sicherung. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt den politischen Rückhalt eines Systems, das in Deutschland traditionell stark durch das Äquivalenzprinzip geprägt ist, also dessen Leistungen eng an die Höhe der zuvor gezahlten Beiträge gekoppelt sind. Die ULA empfiehlt, die Selbstdarstellungen der zur Wahl antretenden Organisationen aufmerksam zu lesen und eine Liste zu wählen, die sich zu diesen tragenden Prinzipien in sichtbarer Weise bekennt.

DATENSCHUTZ

Beschäftigtendatenschutz klarer regeln

Der Beschäftigtendatenschutz ist ein heißes politisches Eisen: Viele Beobachter sehen Handlungsbedarf. Seit dem Scheitern einer Reform im Jahr 2013 herrschte aber Stillstand. Jetzt setzt das Europäische Recht die Bundesregierung unter Zugzwang.

Am 25. Mai 2018 wird die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) wirksam. Sie enthält EU-weit einheitliche Grundsätze für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch private und öffentliche Stellen. Sie gilt ab diesem Datum unmittelbar und bedarf keiner Umsetzung mehr in nationales Recht. Das bisherige Bundesdatenschutzgesetz tritt dann außer Kraft. Dennoch arbeitet die Bundesregierung derzeit an einem „Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz“. Es enthält spezifische Regelungen, die zeitgleich mit der Grundverordnung in Kraft treten sollen. Sie betreffen aber nur Fragen, die dort nicht geregelt sind und zu denen die Verordnung Öffnungsklauseln enthält oder konkretisierende nationale Regelungen erlaubt.

Eigentlich soll diese Vorgehensweise der Transparenz und Übersichtlichkeit dienen, sie eröffnet allerdings Interpretationsmöglichkeiten. So ist in den noch laufenden Beratungen bei einigen Formulierungen umstritten, ob sie den Vorgaben der Verordnung noch entsprechen, etwa die Regelungen über Löschungsverpflichtungen von Unternehmen sowie über die konkrete Höhe von Geldbußen bei Verstößen. Der Beschäftigtendatenschutz wird im aktuellen Bundesdaten-

schutzgesetz nur cursorisch geregelt. Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten muss „erforderlich“ sein. Eine Verarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten ist an die Voraussetzung geknüpft, dass tatsächliche Anhaltspunkte einen entsprechenden Verdacht begründen. Außerdem muss ihr Ausmaß verhältnismäßig sein.

Auch die DS-GVO enthält nur wenige spezifische Regelungen und enthält eine umfangreiche Öffnungsklausel (Artikel 88): Mitgliedstaaten und Sozialpartner können durch Gesetze oder Kollektivvereinbarungen spezifische Vorschriften verabschieden, etwa für „Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags“, aber auch „der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ und für weitere Zwecke. Im Entwurf des neuen deutschen Gesetzes wird die Rahmenregelung über den Beschäftigtendatenschutz zwar neu formuliert. Sie enthält eine Regelung über die Voraussetzungen, unter denen Arbeitgeber von einer freiwilligen Einwilligung in eine Datenverarbeitung ausgehen können, ansonsten aber keine nennenswerten inhaltlichen Veränderungen. Die Öffnungsklausel würde aber gerade weitergehende Re-

gelungen zum Beschäftigtendatenschutz ermöglichen.

Langfristig hält die ULA konkretisierende Regelungen für notwendig. Hier gilt es aber, aus den Erfahrungen der Vergangenheit zu lernen. Vor rund fünf Jahren verrannte sich die schwarzgelbe Koalition zu sehr in Details. Sofern etwa ein Arbeitgeber Daten in einem Bewerbungsprozess sammeln wollte, wurde nach dem damaligen Entwurf Arbeitgebern die Nutzung von Arbeitnehmerdaten aus „privaten“ sozialen Netzwerken wie Facebook verboten, zugleich aber die Nutzung von „beruflichen“ sozialen Netzwerken wie etwa Xing oder LinkedIn gestattet. Eine derart detaillierte Herangehensweise, die technologischen Neuerungen immer hinterherhinken würde, wäre sicher erneut zum Scheitern verurteilt. In ihren Forderungen zur Bundestagswahl 2017 benennt die ULA unter den regelungsbedürftigen Aspekten die Verarbeitung von Log- oder Protokolldateien oder von Daten aus Leistungskontrollen. Im Sinne einer Aufwandsreduktion hält sie aber auch eine nationale Einführung eines „Konzernprivilegs“ für wünschenswert, das die Etablierung einheitlicher Beiträge ermöglicht. Hier sieht die ULA die im Herbst neu gewählte Bundesregierung am Zug. ■

KOOPERATION MIT BERTELSMANN STIFTUNG

Erfolgsfaktor Familie

Derzeit sind die Mitglieder der ULA-Verbände mehrheitlich zufrieden mit dem Gelingen ihrer Lebens- und Karriereplanung. Zentrale Erfolgsvoraussetzung ist für sie die Unterstützung durch ihre Partner und ihre Familien. Die Unterstützung durch Vorgesetzte und die Personalabteilung erhält demgegenüber nur mittelmäßige Bewertungen. Die sind zentrale Ergebnisse aus einer Befragung, die in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung über das Umfragepanel „Manager Monitor“ durchgeführt wurde.

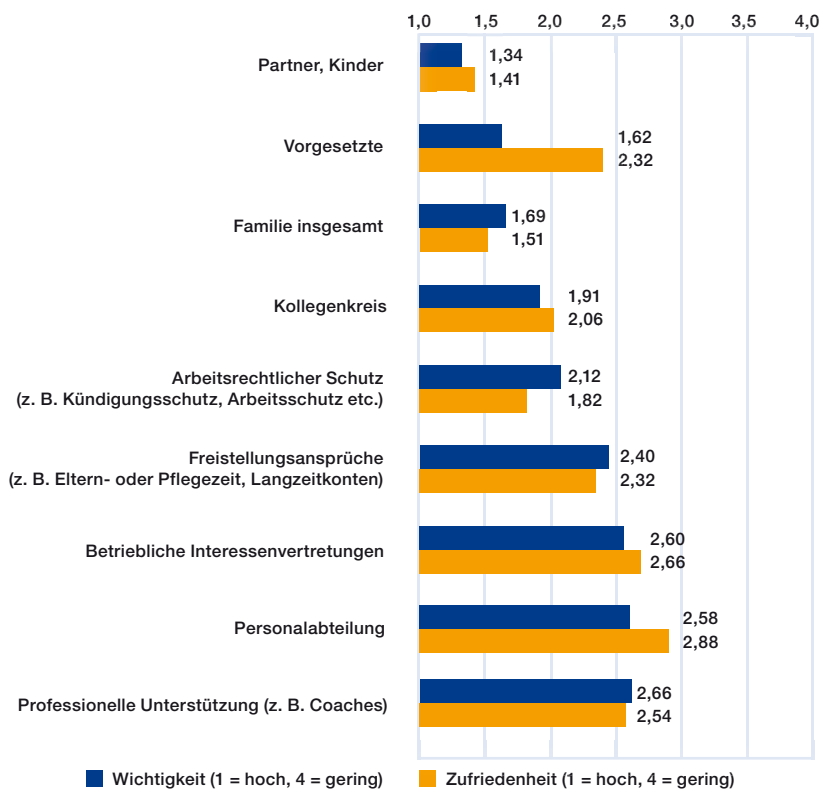
Die Zufriedenheit wurde in mehreren Dimensionen auf einer vierstufigen Skala gemessen. Umgerechnet in einen Indexwert, der von 1 (sehr zufrieden) bis 4 (sehr unzufrieden) reicht, ergibt sich folgende Spitzengruppe: „Selbstbestätigung durch die Arbeit“ (1,75), „erreichte Karriereposition“ (1,8) und „durch Arbeit erreichte finanzielle Situation“ (1,83). Am Ende stehen die „Handlungs- und Gestaltungsspielräume“ (2,06), die „Anerkennung der Arbeit durch Dritte“ (2,15) und die „künftigen beruflichen Perspektiven“ (2,26). Die Mitte der Skala, ab der mehrheitliche Unzufriedenheit herrscht, bildet der Wert 2,5. In den meisten Antwortkategorien

gibt es einen schwachen, statistisch signifikanten Alterstrend. Die Zufriedenheit steigt also mit zunehmendem Alter leicht an.

Eher überraschend: Trotz des guten Klimas bewertet ein Drittel der Befragten die Aussage „Ich plane derzeit keine wesentlichen Änderungen an meiner Karriere“ mit „trifft eher nicht zu“ oder „trifft gar nicht zu“. 38 Prozent tragen sich mit dem Gedanken eines Karriereausstiegs. Auch hier gibt es einen signifikanten Alterstrend: Offenbar erscheinen grundlegende Veränderungen mit zunehmendem Alter eher vorstellbar. In der Altersgruppe unter 45 Jahren beträgt der Anteil de-

rer, die ein Karriereende mehr oder weniger in Betracht zieht, aber immerhin 32 Prozent. Beruflicher Erfolg zieht weiterhin einen im Privaten zu zahlenden Preis. Dies ist ablesbar an den Antworten auf die Frage, für welchen Lebensbereich durch den Beruf zu wenig Zeit bleibt. Partner und Kinder weisen mit 55 beziehungsweise 53 Prozent die niedrigsten Werte auf. Am meisten leiden „Sport, körperliches Wohlbefinden“ (67 Prozent) und „Freundschaften“ (72 Prozent). Die Prioritätensetzung zugunsten der Familie spiegelt sich auch in den Antworten auf zwei weiteren Fragen wider: Dabei wurde in einem ersten Schritt die Wichtigkeit von Personen, Institutionen und Regelungen im Hinblick auf ihren Beitrag zu einer gelungenen Lebens- und Karriereplanung bewertet. In einem zweiten Schritt sollten die Befragten ihre Zufriedenheit angeben (vgl. Grafik). Partner, Kinder und Familie stehen sowohl bei der Wichtigkeit als auch bei der Zufriedenheit an der Spitze – und zwar ohne signifikante Unterschiede in allen Altersgruppen. Es handelt sich bei den Antworten daher nicht um einen Reflex aus einer Zeit, in der das „männliche Ernährermodell“ noch stärker verbreitet war als heute.

Betriebliche Interessenvertretungen, die vorrangig eine Schutzfunktion haben, werden für die Karriereplanung offenbar als wenig wichtig angesehen. Ob es im Betrieb der Befragten eine Vertretung gibt, wurde außerdem nicht erhoben. Auffällig ist: Vorgesetzten wird eine wichtige Rolle zugewiesen. Sie erfüllen die Erwartung aber offensichtlich nicht vollständig. Sowohl bei der Wichtigkeit als auch bei der Zufriedenheit liegen die Werte für die Personalabteilungen eher niedrig.



Einschätzung der wichtigsten Einflussfaktoren für eine gelungene Lebens- und Karriereplanung.
Quelle: Manager Monitor

Eine Auswertung mit allen Grafiken gibt es unter www.manager-monitor.de. ■

CEC – EUROPEAN MANAGERS

Führungskräfte wollen Europa mitgestalten

Die krisenhaften Zuspitzungen in Europa im Jahr 2016 haben nun auch die Unterstützer der Europäischen Union auf den Plan gerufen. Auf allen Ebenen der Zivilgesellschaft finden sich immer mehr Befürworter eines demokratischen, friedlichen und vereinigten Europas.

Auch viele Führungskräfte und ihre Verbände im In- und Ausland haben sich Gedanken darüber gemacht, in welcher



Form sie zu einem Neuanfang der Union beitragen können. Die ULA ist immerhin seit 1951 Gründungsmitglied der CEC, der europäischen politischen Vertretung von rund einer Million Führungskräften aus 17 Ländern.

Vor allem die deutsche Industrie und die in ihr beschäftigten Führungskräfte sind sich der enormen wirtschaftlichen Vorteile bewusst, die ein vereintes Europa für alle Mitgliedstaaten gewährleistet. Sie haben daher allen Grund, den populistischen, EU-kritischen Stimmen etwas ent-

gegen zu setzen. Dies können nur sachliche Argumente sein, welche die Vorteile der EU herausstellen und die Risiken eines Auseinanderfallens Europas verdeutlichen. Daher hat sich die ULA entschlossen, gemeinsam mit ihren Mitgliedsver-

bänden bdvb und BVHD in einer Arbeitsgruppe verschiedene EU-Themen im Detail zu beleuchten, die in gemeinsame Positionspapiere münden sollen. Alle Mitgliedsverbände der ULA sind zur Mitgestaltung eingeladen.

Ebenfalls in den letzten Wochen haben auf Ebene der CEC die europäischen Führungskräfteverbände ein gemeinsames Manifest verabschiedet. Dieses enthält zum einen übergeordnete politische Aussagen. An erster Stelle steht ein uneingeschränktes Bekenntnis zur Europäischen Einigung. Es definiert die Rolle der Führungskräfte und ihre gemeinsamen Werte und unterbreitet darüber hinaus konkrete Verbesserungsvorschläge zur Überwindung der europäischen Krise.

Das Manifest hat aber eine wichtige politische Funktion für die europäischen Führungskräfteverbände selbst: Es soll einen Anstoß zur Erneuerung einer Resolution des Europäischen Parla-

ments aus dem Jahr 1993 über die Situation der Führungskräfte in der EU geben. Die damalige, nach ihrem Unterstützer – dem spanischen Abgeordneten Gil-Robles – benannte Resolution brachte den europäischen Führungskräften messbare

politische Fortschritte ein: ihre Anerkennung als Sozialpartnerverband im Rahmen des „Sozialen Dialogs“ sowie eine explizite Verankerung in mehreren Verordnungen, darunter der Richtlinie über Europäische Betriebsräte.

Flankiert wird das politische Bekenntnis der Führungskräfte zum gemeinsamen Europa durch eine Kampagne mit dem Slogan „#ManagersforEU“. Die Kampagne wird schwerpunktmäßig über die sozialen Netzwerke verbreitet und startet am 20. März 2017, rechtzeitig zum 60

Better together

Jahrestag der Römischen Verträge, die den offiziellen Startschuss einer verfassten Europäischen Union im Jahr 1957 markieren.

Dass die EU viel besser ist, als es in den Medien den Anschein hat, zeigt sich auch an einem erfolgreichen Mitwirken der CEC als Sozialpartner im Europäischen Sozialen Dialog. Hier ist es jüngst gelungen, die spezielle Sicht der Führungskräfte in die Sozialpartnereinbarung zu den Themen „Aktives Altern“ und „Ausgleich zwischen den Generationen“ zu verankern. Schließlich kommt den Führungskräften eine ganz besondere Verantwortung bei der Implementierung einer generationenbewussten Personalpolitik zu. ■

#managersforEU

Das Manifest hat aber eine wichtige politische Funktion für die europäischen Führungskräfteverbände selbst: Es soll einen Anstoß zur Erneuerung einer Resolution des Europäischen Parla-



Führungskräfte
Institut



AKTUELLE SEMINARE

Kickstarter für die Karriere

Um für die Anforderungen der modernen Arbeitswelt besser gewappnet zu sein, sollte man die eigene Weiterbildung nicht vernachlässigen. Die Anmeldung zu den Seminaren des Führungskräfte Instituts (FKI) erfolgt online auf www.fki-online.de.

Einführung in Jahresabschluss und Unternehmenskennzahlen

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte, die in ihrer Funktion ein Grundverständnis für das Lesen und die Analyse des Jahresabschlusses benötigen, dieses jedoch aufgrund eines fehlenden kaufmännischen Hintergrunds nicht haben.

Wann? Am 23. Mai 2017.

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

Kommunikation als Motivationsturbo in der Führung

Im Geschäftsleben ist insbesondere für Führungskräfte die Kommunikation der Dreh- und Angelpunkt bei der Motivation von Mitarbeitern und Kollegen. In diesem Training werden kommunikative Anforderungen und Motivationsmöglichkeiten beleuchtet.

Wann? Am 13. Juni 2017.

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

Business-Etikette erlernen, überzeugend auftreten

Wer überzeugend und souverän auftreten möchte, muss im Umgang mit internen und externen Gesprächspartnern absolut sicher sein. In zwei aufeinander aufbauenden Seminaren vertiefen die Teilnehmer außerdem ihre Kenntnisse der Business-Etikette.

Wann? Am 27. und 28. Juni 2017.

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

ULA-SPRECHERAUSSCHUSSTAG BERLIN



Führung über Grenzen hinweg

Im Mittelpunkt des ULA-Sprecherausschusstages, der am 31. Mai und 1. Juni 2017 in Berlin stattfinden wird, stehen die Themen Internationalisierung und Europa. Inhaltlich geht es zum einen um politische Fragen wie die Sicherstellung einer wirksamen Mitbestimmung der Arbeitnehmer in internationalen Unternehmensstrukturen, zum anderen um die Herausforderungen für die deutschen Unternehmen durch eine sowohl innerhalb Europas als auch international gewachsene Instabilität. Auch praxisorientierte Themen kommen beim ULA-Sprecherausschusstag zur Sprache, etwa die Führung von Mitarbeitern in grenzüberschreitend angelegten Arbeitsstrukturen. Als Referenten wurden gewonnen: der Parlamentarische Staatssekretär Jens Spahn, der langjährige Politiker und Volkswirt Prof. Heiner Flassbeck, der Arbeitsrechtler und führende Mitbestimmungsexperte Rüdiger Krause sowie Harald Schirmer, Digitalisierungs- und Innovationsexperte bei der Continental AG, und weitere Experten. Detaillierte Informationen zur Veranstaltung und zu den einzelnen Programmpunkten wurden unter www.sprecherausschusstag.de veröffentlicht. Dort ist auch eine Dokumentation des letzten Sprecherausschusstages eingestellt.

AUS DEN ULA-VERBÄNDEN

Leadership Convention „Digital und Divers“

Nach dem Erfolg des letzten Jahres veranstaltet der Völklinger Kreis auch im Jahr 2017 die Leadership Convention im Frankfurter Westin Grand – diesmal mit dem Schweizer Partnerverband network. Unter dem Mantel „Digital und Divers“ präsentieren sich Unternehmen wie EY, die Deutsche Telekom AG und die blu Mediengruppe. Auch öffentliche Arbeitgeber wie die Bundespolizei, die Berliner und die Mainzer Verkehrsbetriebe zeigen anschaulich Ausschnitte aus Zielgruppenmarketing und Diversity Management. Interaktive Workshops aus Forschung und Praxis runden den Tag ab und bieten Möglichkeiten zum Netzwerken. Der Kongress steht ausdrücklich auch Führungskräften und Selbstständigen aus unseren ULA-Partnerverbänden offen – gleich ob homo-, bi- oder heterosexuell. Der ULA-Preis für die Teilnahme beträgt 89 Euro. Das ausführliche Programm finden Sie unter www.vk-online.de/Leadership.

ULA-Preis:
89 Euro
inklusive
Lunch!

V/k
Völklinger Kreis

Kongressmesse ReWeCo: BVBC prognostiziert „Rechnungswesen 4.0“

Wie die Digitalisierung des Rechnungswesen und Controlling von Unternehmen verändern wird, zeigt der Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller (BVBC) vom 11. bis 13. Mai 2017 auf der Kongressmesse ReWeCo in Goslar. Fach- und Führungskräfte aus dem Finanzbereich treffen sich jährlich auf der Großveranstaltung des Berufsverbands und informieren sich über aktuelle Entwicklungen und Gesetzesänderungen. Teilnehmer erwarten dieses Jahr rund 20 Seminare, zahlreiche Messestände und ein integriertes Forum zu Spezialthemen der Anlagenbuchhaltung. Mehr Informationen sowie Anmelde-möglichkeiten gibt es online unter www.reweco.de.



Mit dem **Pflichtschulfach**

Wirtschaft schaffen Sie neue Perspektiven.

Eine herzliche Bitte: Unterzeichnen Sie noch heute handschriftlich oder im Internet die Online-Petition »Schulfach Wirtschaft in allen Bundesländern«. Unterschriftenbögen und Kampagnenmaterial sind beim Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V. (Tel. 0211 371022, Fax 0211 379468) erhältlich.

www.bdvb.de/pflichtschulfach-wirtschaft

**Unterschriften-
sammlung**

bdvb

Das Netzwerk für Ökonomen



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