



Nachrichten

Informationen für Führungskräfte

Bundestagswahl 2017:

Führungskräfte setzen auf Europa und Globalisierung





Coverfoto: Prasit Rodphan – iStock

EDITORIAL

- 03 Europa
Aufbruch nach Wahl in Frankreich

NOTIZEN AUS BERLIN

- 03 ULA Intern
EWMD neues ULA-Mitglied
- 04 ULA-Sprecherausschusstag
Leitende Angestellte treffen sich in Berlin
- 07 ULA-Frühlingsfest
Belgiens Botschafter lädt ein
- 08 ULA Intern
Neue Website online

SOZIALES

- 09 Große Koalition
Letzte Reformen stehen an

FÜHRUNG

- 10 Mixed Leadership
Führungsaufgabe Diversity Management

EUROPA

- 11 CEC – European Managers
Weiterentwicklung der EU im Fokus

MANAGEMENT

- 12 Manager Monitor
Mehr Investitionen, mehr Europa
- 14 Führungskräfte Institut
Aktuelle Seminare

NETZWERK

- 15 Meldungen aus den ULA-Verbänden

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

Aufbruch für Europäer



Foto: ULA

Der Antrittsbesuch des neuen französischen Präsidenten Emmanuel Macron in Berlin hat gezeigt, dass sich in Europa etwas verändert hat. Deutschland scheint sich nicht mehr vor einer Reform der Europäischen Union zu fürchten und Frankreich verschanzte sich ebenfalls nicht mehr hinter seinem Hinweis, wegen unguter Erfahrungen mit EU-Referenden möge man von Änderungen am Europäischen Vertragswerk absehen.

Beide – Angela Merkel und Emmanuel Macron – machten kein Geheimnis aus den Gründen für die veränderte Tonlage. Der französische Präsident stellte

gleich zu Beginn klar, er sei gewählt worden mit einem Projekt, das eindeutig europafreundlich gewesen sei. Die Botschaft der Wut, die ebenfalls mit der Wahl vom 7. Mai 2017 verbunden gewesen sei – die Stimmen für Marine Le Pen – werde er aber auch nicht vergessen. Daher müssten die Reformen, die anzugehen seien, zu mehr Effizienz und zu mehr Schutz für die Bevölkerungen in Europa führen.

Die Bundeskanzlerin verwies ihrerseits darauf, dass die Wahlen in den Niederlanden und in Frankreich den Deutschen vor Augen geführt hätten, welcher Schatz Europa sei. Das sollte wohl heißen: Die in Deutschland verbreitete Sorge, in Den Haag und Paris könnte sich Ähnliches zutragen wie zuvor in London und Washington, hat das Bewusstsein dafür geschärft, dass dieses europäische Projekt keine Selbstverständlichkeit ist.

Rückblickend bedeutet Merckels Hinweis aber auch: Der erfreuliche Ausgang der Wahlen und der antipopulistische Stimmungswandel in Deutschland haben auch die Sicht der Kanzlerin auf die Dinge verändert und ihre Bereitschaft gestärkt, die mittelfristige institutionelle Vertiefung insbesondere der Eurozone anzugehen.

Es tut sich also etwas in Europa. Für uns war das Anlass genug, beim ULA-Sprecherausschusstag darüber mit vielen namhaften Vertretern aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft zu diskutieren. Die Ergebnisse, in Auszügen in diesem Heft vorgestellt, haben mich optimistisch gestimmt und darin bestärkt, dass Europa auch in den kommenden Jahren einen Schwerpunkt unserer Arbeit als Verband bilden muss.

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux

ULA INTERN

Leroux im Amt bestätigt

Ende Mai 2017 wurde Dr. Roland Leroux von der ULA-Mitgliederversammlung für eine zweite dreijährige Amtszeit als Präsident der Führungskräftevereinigung wiedergewählt. Seine erste Amtsperiode war geprägt durch eine Modernisierung und Straffung der politischen Agenda der ULA. Diese ruht mittlerweile stabil auf den beiden Säulen der politischen Interessenvertretung und dem Thema Führung. Seit 2014 hatte die ULA ihre Mitgliederzahl um zwei neue Mitgliedsverbände auf 15 erhöht, unter ihnen die auf Diversity-Fragen spezialisierte EAF Berlin und BPW – Business and Professional Women Germany.

Unmittelbar nach seiner Wiederwahl konnte Leroux dann den European Women's Management Development International Network e. V. (EWMD, Chapter Deutschland) nach einem positiven Votum der Mitgliederversammlung als sechzehnten Mitgliedsverband begrüßen.

„Für ein Netzwerk ist es essenziell, sich mit anderen Gleichgesinnten weiter zu vernetzen, um mehr Schlagkraft zu gewinnen, mehr Türen zu öffnen und seine Interessen durchzusetzen“, betonte EWMD-Präsidentin Sieglinde Schneider. „Als international tätiges Business-Netzwerk von Frauen wird der EWMD dazu beitragen, die Vielfalt der ULA als Dachorganisation der Führungskräftevereinigungen noch zu erweitern.“ Die gemeinsame Klammer sei klar: das Engagement für Management- und Leadership-Development und das Einsetzen für Gender-Diversity in den Führungspositionen der Wirtschaft sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Damit baut die ULA ihre Position als wichtigstes Forum für Verbände aus, die sich aus der speziellen Sicht der Führungskräfte mit den Themen Chancengleichheit und Diversity inhaltlich wie politisch auseinandersetzen.



Kommunikation und Kooperation über digitale Plattformen liefern für Harald Schirmer von der Continental AG den Schlüssel zu erfolgreicher Führung in international tätigen Konzernen. Arbeiten werde zu einem Lernprozess. Unternehmen müssten in diesen Prozess im eigenen Interesse investieren und sich von kommunikationsbehindernden Hierarchien lösen. Die Rolle von Führung wandle sich – von „managing change“ zu „leading change“.

Foto: Jens Gyarmaty – ULA

ULA-SPRECHERAUSSCHUSSTAG 2017

Europa stärken, Chancen der Internationalisierung nutzen

2017 stand der ULA-Sprecherausschusstag ganz im Zeichen internationaler Themen: Die Diskussion über richtige Akzente in der Wirtschafts- und Finanzpolitik nach dem Sieg des Proeuropäers Emmanuel Macron bei den französischen Präsidentschaftswahlen prägte den ersten Tag, das Thema „Führung unter Internationalisierung“ den zweiten Tag der Veranstaltung.



Prof. Heiner Flassbeck mahnte einen Kurswechsel in der deutschen und europäischen Wirtschafts- und Fiskalpolitik an. Der Erfolg der deutschen Wirtschaft sei teuer erkaufte. Lange Phasen mit Lohnanpassungen unterhalb des Produktivitätswachstums in Deutschland hätten das Wachstum in Europa gedämpft, ebenso wie die Investitionszurückhaltung des Staates und der Unternehmen. Sein Votum: Mut zu mehr Schulden und mehr Konsum durch höhere Löhne.



Michaela Wiegel (3. v. l.), Korrespondentin der FAZ in Paris, berichtete von der Ausnahmestellung Emmanuel Macrons als dezidiert europäischer Kandidat im Kampf um die französische Präsidentschaft sowie über die Besonderheiten seiner politischen Bewegung „En marche“. Eine Podiumsdiskussion mit ihr und den Vorrednern bildete den Abschluss dieses Themenblocks, moderiert von Dr. Ursula Weidenfeld (links).



Den Außenblick aus Frankreich auf Deutschland und den französischen Blick auf die Zukunft Europas lieferte Prof. Christian Lequesne von der Sciences Po in Paris. Die Zeit für die EU sei gekommen, nach vorn zu schauen. Reformen der Eurozone, gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik und ein neues Schengenabkommen seien die Hauptthemen.

Fotos: Jens Gyarmaty – ULA



Die Grundsätze für Entsendungen an einen der mittlerweile 120 Auslandsstandorte des Volkswagen Konzerns stellte Dr. Karen Lange am 2. Veranstaltungstag vor. Basis sei das Heimatlandprinzip: Die Mitarbeiter werden gestellt, als seien sie noch im Inland beschäftigt. Für eine gelungene Reintegration am Ende des Einsatzes sei auch ein von Anfang an konsequentes „Erwartungsmanagement“ nötig.



Eine Vergemeinschaftung der europäischen Sozialpolitik sei die Einführung einer Transferunion durch die Hintertür, erklärte Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). In Wirklichkeit benötige Europa bessere Rahmenbedingungen für Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Bildung. Damit würden insbesondere für mehr junge Menschen Zukunftschancen geschaffen.
Fotos: Jens Gyarmaty – ULA



Peter Weiß, MdB von der CDU/CSU, stellte das Betriebsrentenstärkungsgesetz vor. Die Sorge von Führungskräften vor einer Verdrängung „klassischer“ Betriebsrenten durch neue tarifliche Varianten mit weniger Arbeitgeberpflichten und ohne Garantien teilte er nicht. Weiß verwies aber auf die Überprüfungsklausel im Gesetz. Sie sei wichtig, da die genauen Effekte eines so neuartigen Reformansatzes schwer prognostizierbar seien.



Herausforderungen für die Mitbestimmung beleuchtete Prof. Rüdiger Krause. Zweifel an der Vereinbarkeit der Unternehmensmitbestimmung mit dem EU-Recht hielt er für unbegründet, das Urteil des Europäischen Gerichtshofs stehe aber noch aus. Vorkehrungen gegen die Nutzung europäischer Rechtsformen zur Vermeidung von mehr Mitbestimmung seien aus seiner Sicht rechtlich zwar möglich, politisch aber schwer durchsetzbar.



Das wirtschaftliche Potential Afrikas war das Thema von Christoph Kannengießer vom Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft. Er verwies auf die vielerorts hohen Wachstumsraten, auf Fortschritte bei Politik und Governance sowie auf das Anwachsen einer konsumstarken Mittelschicht. Dies berge Chancen, nicht nur im Export. Deutsche Unternehmen könnten auch in der Konkurrenz mit anderen Investoren von einem guten Ansehen profitieren.



In der abschließenden Podiumsdiskussion vertraten neben ULA-Präsident Dr. Roland Leroux (links) auch Dr. Hans-Peter Fischer, Vorsitzender der Volkswagen Management Association, den Standpunkt der leitenden Angestellten. Dabei wurde auch kritisch hinterfragt, was am Arbeiten in Netzwerkstrukturen wirklich neu sei und wie die relevanten Fähigkeiten gemessen und in der Gehaltsgestaltung richtig abgebildet werden können. Ebenfalls an der Diskussion teilgenommen hat Jörg Rumpf (rechts) von der Korn Ferry Hay Group. Zuvor legte Rumpf Gründe für den Bedeutungszuwachs virtueller Teams dar, darunter Globalisierung, Demografie und Gleichberechtigung. Durch sie wachse die Nachfrage nach flexiblen Arbeitsformen. Fotos: Jens Gyarmaty – ULA



Fotos: Jens Gyarmaty – ULA

ULA-Frühlingsfest 2017: Botschaft des Königreichs Belgien lädt ein

Rund 200 Gäste, unter ihnen Abgeordnete des Deutschen Bundestags, Vertreter des Kanzleramtes, von Bundesministerien sowie zahlreicher Verbände und Institutionen, folgten am Abend des 31. Mai der Einladung zum ULA-Frühlingsfest in der Botschaft von Belgien. Die Eröffnungsreden hielten der Botschafter Ghislain D'hoop, die stellvertretende Vorsitzende der deutsch-belgischen Parlamentariergruppe Dr. Daniela De Ridder (SPD) und ULA-Präsident Dr. Roland Leroux (links im Bild).



ULA INTERN

Kompetenz und Vielfalt – ULA mit neuer Website online

Besser und schneller informiert – auch auf mobilen Geräten. Dies waren die wichtigsten Ziele der Überarbeitung der Website der ULA auf www.ula.de, die im Mai 2017 erfolgreich umgesetzt wurde.

The screenshot displays the new ULA website interface. The top navigation bar includes links for 'Über uns', 'Unser Netzwerk', 'News', 'Umfragen', and 'Themen'. The main header features the ULA logo and the tagline 'ULA – United Leaders Association'. Below this, a section titled 'Unser Anspruch: Neu denken – gut führen' contains three images with questions: 'Wer ist die ULA?', 'Wem vertritt die ULA?', and 'Wofür steht die ULA?'. The 'Aktuelle Meldungen' (Latest News) section highlights three topics: 'Arbeit & Mitbestimmung', 'Chancengleichheit & Vielfalt', and 'Führung & Leadership'. The sidebar on the right lists member organizations: 'Führungskräfte Chemie', 'VGA', 'BVG', 'BVBCL', and 'syntra'. The bottom section, 'Kampagnen & Events', features a campaign for 'bdvb' and a calendar of 'Weitere Termine' (Further Dates) including 'Networking mit dem richtigen Schwung', 'ULA-Sprecher-Ausschusstag 2017', and 'So werden Sie als Führungskraft sattelfest'.

In frischem Gewand präsentiert sich die neue ULA-Website. Hier gibt es alles auf einen Blick – von Meldungen aus den Mitgliedsverbänden bis hin zu aktuellen Terminen.

Seit Mai 2017 präsentiert sich der Internetauftritt der Führungskräftevereinigung ULA in einem neuen Design. Eine übersichtliche Präsentation der ULA, ihrer Ziele und ihrer Struktur sowie aktuelle Meldungen aus den sechs Themenbereichen begrüßen jetzt den Besucher auf der Startseite: Die Leitthemen wurden gruppiert in „Arbeit und Mitbestimmung“, „Chancengleichheit und Vielfalt“, „Führung und Leadership“, „Europa und Wirtschaft“, „Qualifizierung und Prävention“ sowie „Vorsorge und Finanzen“.

Auch die Verzahnung der Berichterstattung über eigene Aktivitäten der ULA als

Dachverband mit Beiträgen der Mitgliedsverbände wurde verbessert. Alle Einzelmeldungen werden jetzt thematisch und nicht mehr nach „Urheber“ einsortiert. So entsteht, Thema für Thema, ein eindrucksvolles und repräsentatives Bild über die Fülle von Kompetenzen, Spezialisierungen und attraktiven Mitgliederleistungen, die im Netzwerk der ULA existieren.

Neu integriert in die Website wurde auch ein Veranstaltungskalender mit Hinweisen auf Termine der ULA, der Verbände sowie auf Seminare des Führungskräfte Instituts (FKI).

Verbessert wurde außerdem die Einbindung in soziale Medien wie Facebook, Xing und Twitter (@ULA_Verband). Die Besucher der ULA-Website sind eingeladen, sich auch die dortigen Präsenzen anzusehen und der ULA auf den für sie richtigen Kanälen zu folgen. Aktuelle Meldungen werden künftig in jeden dieser Kommunikationskanäle eingespeist. Auch der Newsletter der ULA wurde einer grundlegenden Modernisierung unterzogen und präsentiert sich gut lesbar, auch und gerade auf mobilen Geräten wie Smartphones oder Tablets.

Unter www.ula.de/newsletter sind Registrierungen jederzeit möglich. ■

LETZTE REFORMEN DER GROSSEN KOALITION

Schlusspunkt bei Betriebsrente

Mit der Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes hat der Umbau der betrieblichen Altersversorgung nun endgültig begonnen. Aus Sicht der Führungskräftevereinigung ULA ist vor allem die reine Beitragszusage kritisch zu beobachten.

Die abschließende Lesung im Deutschen Bundestag war Ende April überraschend von der Tagesordnung abgesetzt worden. Ursache war ein Streit um das sogenannte Garantieverbot. Dieses ist neben der „reinen Beitragszusage“ ein zentrales Merkmal neuer Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung, die durch das Gesetz ermöglicht werden.

Die „reine Beitragszusage“ begünstigt den Arbeitgeber, der nur noch zur Zahlung von Beiträgen in einer bestimmten Höhe verpflichtet wird. Das „Garantieverbot“ erstreckt diesen Gedanken auch auf die beauftragte Versorgungseinrichtung. Als solche zugelassen sind nur Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen. Auch sie dürfen keine Leistungen in bestimmter Höhe mehr garantieren. Dadurch können sowohl die Höhe der Deckungsmittel vor Rentenbeginn als auch die späteren Renten schwanken.

Hiergegen gab es Widerstand einzelner Abgeordneter der Unionsfraktion sowie vom Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft. Dennoch ist es bei dem Verbot geblieben. Dies ist auch auf die Geschlossenheit von BDA und DGB und ihren Mitgliedsorganisationen zurückzuführen. Sie unterstützen damit ein weiteres Ziel der Reform: eine Umschichtung von Deckungsmitteln der betrieblichen Altersversorgung in Anlageformen mit höheren Renditechancen, insbesondere in Aktien.

Die ULA beurteilt die „reine Beitragszusage“ skeptisch. In rechtlicher Hinsicht ist sie ein Qualitätsverlust. Vor allem aber sehen die Führungskräfte die Gefahr einer Beschädigung der von der Reform nicht erfassten Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse. Bei diesen Varianten der Betriebsrente erhalten Arbeitgeber keine Möglichkeit, ihre Verpflichtun-

gen zu reduzieren. Sie könnten dadurch unattraktiv werden und ins Abseits geraten.

Daher fordert die ULA jetzt, die im Gesetz enthaltene Überprüfungs Klausel weit auszulegen. Untersucht werden soll nicht nur, ob das Hauptziel der Reform erreicht wird, nämlich eine höhere Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung. Auch strukturelle Wirkungen müssen in den Blick genommen werden. Sollte es zu einer Verdrängung bisheriger Formen der betrieblichen Altersversorgung kommen, wären frühzeitige Korrekturen in Form von wirksamen, bestandsschützenden Regelungen notwendig.

Weiter Streit ums Rückkehrrecht

Andere arbeits- und sozialrechtliche Vorhaben, unter anderem aus dem Koalitionsvertrag, bleiben unerledigt, darunter der Rechtsanspruch auf Rückkehr in eine Vollzeitstelle nach einer vom Arbeitnehmer beantragten Arbeitszeitreduzierung. Der Ge-

setzentwurf des Arbeitsministeriums, der von der ULA Anfang 2017 grundsätzlich begrüßt, von Arbeitgeberverbänden aber heftig kritisiert worden war, scheiterte im Mai am Widerstand des Kanzleramts und der Unionsfraktion.

Auch das Thema Mitbestimmung bleibt auf der Tagesordnung. Aktuelle Herausforderungen wie etwa die Umgehung der Unternehmensmitbestimmung durch gesellschaftsrechtliche Gestaltungen waren am 31. Mai 2017 Gegenstand einer durch die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen beantragten Anhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales, zu der auch die ULA eingeladen war.

Ausführliche Hinweise zum Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden in den letzten Ausgaben der ULA Nachrichten unter www.ula.de/magazin veröffentlicht. Die Stellungnahmen zu diesem Gesetz sowie zum Thema Mitbestimmung finden sich unter www.ula.de/positionen. ■



Nach der Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes gilt umso mehr: Augen auf bei der Betriebsrente. Foto: shironosov – iStock

MIXED LEADERSHIP

Diversity Management als Führungsaufgabe

Wieso ist gemischte Führung auch gute Führung? Antworten lieferte Anfang April 2017 die Mixed-Leadership-Veranstaltung der Führungskräftevereinigung ULA, die gemeinsam mit der EAF Berlin und in Kooperation mit der Deutschen Bahn im Berliner Hauptbahnhof durchgeführt wurde. Im Fokus an diesem Nachmittag: „Diversity Management als Führungsaufgabe“ – erst aus theoretischer Sicht und dann als praktischer Workshop.



Diversity Management ist längst eine Führungsaufgabe geworden. Darüber waren sich Politikerinnen verschiedener politischer Parteien auf der Mixed-Leadership-Veranstaltung von ULA und EAF Berlin einig. Foto: Harry Schnitzger – ULA

Am 4. April 2017 wurde im Berliner Hauptbahnhof Vielfalt großgeschrieben: Rund 60 Gäste haben sich bei der ULA-Veranstaltung zu Mixed Leadership versammelt, um über Diversity Management zu diskutieren. Passend zum Rahmen hat auch die Abteilungsleiterin Diversity bei der Deutschen Bahn Annette von Wedel die Teilnehmer begrüßt. Anschließend führten ULA-Vizepräsident Michael Kauch und die Geschäftsführerin der EAF-Berlin Kathrin Mahler Walther kurz in das Thema ein.

Warum sind diverse Teams überhaupt gut für die Zielerreichung bestimmter Aufgaben? Weil hier kreativ an teils komplexen Lösungen gearbeitet werden kann, so Prof. Carsten Schermuly von der SRH Hoch-

schule Berlin in seiner Keynote über das „Management von Diversity-Faultlines“. Außerdem sei ein großer Pool an Wissen und Perspektiven in Teams mit ganz unterschiedlichen Mitgliedern vorhanden. Schermuly zufolge sei es aber ein Risiko, wenn sich ein Team aufgrund von mehreren Merkmalen in Subgruppen unterteile. Die sogenannten Diversity Faultlines – hypothetische Trennlinien – werden oft gar nicht direkt bemerkt. Sie gehen einher mit einem niedrigen Zusammenhalt im Team, einem erhöhten Ausmaß an Konflikten und einer Beeinträchtigung der Leistung und Zufriedenheit eines Teams.

Carsten Schermuly zeigte auf der Veranstaltung aber auch Lösungswege auf: Der negative Einfluss hoher Faultlines könne

nämlich abgeschwächt werden. Zum Beispiel kann eine Führungskraft mit eigener Diversitätsüberzeugung im Team positiv wirken, indem sie aufkommende Konflikte ausbalanciert oder unterschiedliche Perspektiven der Teammitglieder einfordert. Die Mitglieder selbst können sich den Subgruppen durch eine hohe Teamidentifikation und soziale Kompetenz entgegenstellen.

Bei einer hohen Aufgabenmotivation und positiven Diversitätsüberzeugungen besteht außerdem ein positiver Zusammenhang zwischen Faultlines und Teamleistung. Auch die Rahmenbedingungen wie Klima, Kultur oder Salienz der sozialen Kategorisierung spielen eine Rolle. Generell sei Diversity längst Teil der Arbeitsrealität, betonte Schermuly in seinem Vortrag. Gerade Führungskräfte können mit gemeinsamen Zielen und hoher Aufgabenmotivation eine Teilung der Teamidentität verhindern.

Auf der Mixed-Leadership-Veranstaltung von ULA und EAF Berlin wurde auch konkret gearbeitet: So konnten in Workshops mit jeweils vier bis fünf Teilnehmern kritische Führungssituationen durchgesprochen und ausgetauscht werden. Zum Abschluss der Tagung rückte das Thema „Diversity Management als Führungsaufgabe in der Politik“ ins Rampenlicht: Politikerinnen verschiedener Parteien haben gemeinsam mit Moderatorin Kathrin Mahler Walther von der EAF Berlin kontrovers diskutiert. Die nächste ULA-Mixed-Leadership-Veranstaltung wird voraussichtlich im nächsten Jahr stattfinden. ■

CEC – EUROPEAN MANAGERS

EU-Dachverband schlägt Weiterentwicklung vor

Während eines Gesprächs mit dem Präsidenten des Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) der EU Georges Dassis Ende April in Brüssel hat CEC-Präsident Ludger Ramme die neue Broschüre „Führungskräfte in Europa: Vision, Rolle und Werte“ präsentiert.

Bei dieser Gelegenheit wurde das Dokument „Managers in Europe“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Es liefert einen Rahmen für eine umfassende und nachhaltige Zukunft in Europa aus Sicht der Führungskräfte. Sie wollen dazu beitragen, diese einzigartige Region des Friedens und des Wohlstandes zu sichern, indem sie ihre Kompetenzen und Fähigkeiten der Gesellschaft zur Verfügung stellen. Als Brückenbauer zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern wollen Europas Führungskräfte als Vermittler einer persönlichen und organisatorischen Fortentwicklung dienen. Führungskräfte sehen sich als ein entscheidender Faktor für die Veränderung der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen – am Arbeitsplatz und darüber hinaus. Das Papier soll weiter als Grundlage dienen, um eine Resolution zur Situation der Führungskräfte durch das Europäische Parlament anzuregen.

Während der Diskussion mit den Mitgliedern der CEC-Delegation unterstrich EWSA-Präsident Dassis die hervorragenden und langjährigen Beziehungen zwischen dem EWSA und der CEC – European Managers. Er fügte hinzu, dass Europa eine Geschichte des permanenten Dialogs auf allen Ebenen sei. CEC-Präsident Ludger Ramme schilderte die Sorgen der Führungskräfte in Bezug auf aktuelle antieuropäische Bewegungen und makroökonomische Schwierigkeiten, die auf zu großen Unterschieden in und unter den europäischen Staaten beruhen. Führungskräfte gehörten zu den mobilsten und qualifiziertesten Personen in Europa, sie seien besonders von den aktuellen Tendenzen betroffen, welche die vier Freiheiten des Binnenmarktes gefährdeten.

Das Treffen war auch ein Anlass, um sich über zwei weitere Hauptthemen der europäischen Agenda auszutauschen: die möglichen Konsequenzen des Brexits in Bezug auf den europäischen Zusammenhalt und die Haltung, die Europa in Bezug auf die Migranten und Flüchtlinge einnehmen sollte. Beide Themen stellen die EU vor sehr große Herausforderungen. Die CEC engagiert sich im Sozialen Dialog der EU als Teil der Arbeitnehmerdelegation. Auch hier stellt sie ein Scharnier zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden dar, da die Führungskräfte in der Regel sowohl Arbeitnehmer sind als auch unternehmerische Aufgaben wahrnehmen. Dieser spezielle und häufig vermittelnde Blick wird von den Sozialpartnern nicht immer ausreichend gewürdigt. Daher braucht die CEC die Unterstützung durch die EU-Institutionen wie den EWSA.

Draht zur Kommission steht weiter

Neben der Intensivierung des Kontakts zum EWSA und zu den anderen Sozialpartnern ist auch der Draht zur Europäischen Kommission nicht abgerissen. Die CEC hat sich in den letzten Wochen außerdem an mehreren Anhörungen der Kommission beteiligt: zu Mindestanforderungen an Arbeitsverträge, den arbeitsrechtlichen Schutz von Whistleblowern und den Zugang von Selbstständigen zu sozialen Sicherungssystemen. Die ULA hat hier sichergestellt, dass Besonderheiten im rechtlichen Status von Führungskräften in Deutschland berücksichtigt werden.

Unter www.cec-managers.org ist das Dokument „Managers in Europe“ abrufbar. ■



Die CEC zu Gast bei der EWSA (v. l.): Matteo Matarazzo, Christophe Lefèvre, Luigi Caprioglio (alle CEC), George Dassis (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss), Ludger Ramme, Catherine Houlman, Marco Vezzani (alle CEC), Daniela Rondinelli (EWSA). Foto: CEC

MANAGER MONITOR ZUR BUNDESTAGSWAHL

Mehr Investitionen und mehr Europa erwünscht

Nicht nur auf dem ULA-Sprecherausschusstag war die Zukunft der Europäischen Union das beherrschende Thema. Laut den Ergebnissen der aktuellen Umfrage unter den Mitgliedern des Manager-Monitor-Panels gehört die Stärkung des innereuropäischen Zusammenhalts zu den wichtigsten Prioritäten für die nächste Legislaturperiode.

Die Umfrage zeichnet ein aufschlussreiches Bild von der Stimmungslage der Führungskräfte zu Beginn des Wahlkampfes. Mit der ersten Frage wurde eine Bewertung der Arbeit der Großen Koalition in den letzten vier Jahren erbeten. Das Endzeugnis fällt mit 3,3 eher durchgewachsen aus.

Ein Weg zu mehr Zustimmung könnte laut den Umfrageergebnissen über mehr staatliche Investitionen führen. In einer Frage über die Prioritäten einer neu gewählten Regierung beurteilen 93 Prozent der Befragten mehr Geld für das Bildungswesen und 86 Prozent mehr Ausgaben für die Infrastruktur als „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Zu möglichen Steuer- und Abgabesenkungen, die zu mehr Investitionen tendenziell in einem Zielkonflikt stehen, ist das Meinungsbild differenziert: 73 Prozent halten eine Entlastung von mittleren und geringen Einkommen für wichtig, aber nur 49 Prozent eine Entlastung aller Einkünfte. Immerhin 44 Prozent sind der Auffassung, dass Verteilungsfragen wie Vermögens- und Einkommensverteilung stärker thematisiert werden müssten. Führungskräfte sind also offenbar teilweise bereit, von eigenen finanziellen Interessen abzusehen und „das große Ganze“ im Blick zu behalten.

Im Bereich Arbeitsrecht würde die Fortsetzung eines der zentralen Reformprojekte der Großen Koalition auf breite Zustimmung stoßen, nämlich die Anpassung des Arbeits- und Sozialrechts an

flexiblere Erwerbsverläufe, wie sie im Konzept „Arbeiten 4.0“ vorgeschlagen werden.

70 Prozent der Panelteilnehmer halten dies für wichtig. Diese generelle Zustimmung schließt auch die meisten der zur Bewertung gestellten möglichen Einzelmaßnahmen ein. So stimmen 80 Prozent größeren Spielräumen für eine Anpassung der Arbeitszeit an die aktuelle Lebenssituation zu. 75 Prozent wollen mehr Bestimmungsrechte über den Arbeitsort, wie etwa Arbeiten aus dem Homeoffice und 70 Prozent mehr Flexibilität bei der Verteilung der Arbeitszeit über eine Arbeitswoche.

Politische Forderungen zu diesen Aspekten haben nahezu alle politischen Parteien in ihren Programmen. Unterschiede betreffen die Details wie die Reichweite und die Durchsetzbarkeit von Rechtsansprüchen der Arbeitnehmer, den Schutz der Dispositionsrechte des Arbeitgebers und den Umfang nicht verhandelbarer, abschließend gesetzlich geregelter Vorschriften.

Kalte Progression abschaffen

In der Steuerpolitik finden die Forderungen nach einer Abschaffung der kalten Progression und des Solidaritätszuschlags mit 87 beziehungsweise 74 Prozent breite Zustimmung.

Niedriger, aber über 50 Prozent liegen die Zustimmungswerte zu möglichen „Fernzielen“ im Bereich der sozialen Si-

cherung. Dies betrifft sowohl eine Absicherung aller Erwerbstätigen in einem einzigen Alterssicherungssystem als auch die Absicherung der gesamten Bevölkerung in einem einzigen Kranken- und Pflegeversicherungssystem.

Klar ist, dass eine solche Strukturreform überhaupt nur mit sehr langen Übergangsfristen bewerkstelligt werden könnte. In ihren Empfehlungen zur Bundestagswahl lehnt die Führungskräftevereinigung ULA eine derart weitgehende Reform nicht nur für die kommende Legislaturperiode, sondern bis auf Weiteres ab. Gut funktionierende Sicherungsalternativen wie die private Krankenversicherung oder die berufsständische Alterssicherung sollten nicht in ihrem Bestand gefährdet werden. Ihre Besonderheiten in der Finanzierung, zum Beispiel die Kapitaldeckung, schaffen eine zusätzliche Solidarität zwischen Generationen und erhöhen die Stabilität des Gesamtsystems.

Noch breiter als in einigen innenpolitischen Fragen ist der Konsens unter den Führungskräften über die künftige Europapolitik. Unter den möglichen Prioritäten einer künftigen Regierung erzielt die Antwortkategorie „den innenpolitischen Zusammenhang der EU fördern“ 90 Prozent Nennungen als „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Eine weitere „Koordinierung der Flüchtlingspolitik“ ist mit 87 Prozent ebenfalls eine Top-Priorität. Dass es dabei nicht um eine rein zahlenmäßige Begrenzung



der Zuwanderung geht, zeigen die

Antworten auf die Beurteilung eines möglichen Zuwanderungsgesetzes für qualifizierte Fachkräfte: 72 Prozent würden einer solchen Maßnahme zustimmen.

Exportüberschüsse absenken

Bei einem weiteren innereuropäischen Konfliktthema wünschen sich Deutschlands Führungskräfte offenbar Dialogbereitschaft: 67 Prozent der Befragten, viele von ihnen in exportorientierten Unternehmen beschäftigt, sind darüber hi-

Ant-

naus der Auffassung, die nächste Bundesregierung solle Antworten auf die weit verbreitete Kritik an hohen deutschen Exportüberschüssen finden.

Weitere Souveränitätsverzichte in der Wirtschafts- und Finanzpolitik werden hingegen geteilt beurteilt: So kann sich immerhin die Hälfte der Befragten eine „institutionelle Stärkung der Eurozone durch einen Eurofinanzminister“ vorstellen – als Basis einer möglichen künftigen Eurowirtschaftsregierung. 30 Pro-

zent lehnen dies ab, 20 Prozent sind unentschieden. Die Schaffung eines eigenen „zusätzlichen Eurohaushalts für mehr Investitionen im Euroraum“ unterstützen hingegen nur 42 Prozent. 24 Prozent der Teilnehmer des Manager Monitors sind unentschiedenen und 34 Prozent ablehnend.

Unter www.manager-monitor.de sowie www.ula.de/umfragen findet sich die vollständige Auswertung dieser Umfrage mit allen Grafiken. ■



Führungskräfte
Institut



Foto: contrastwerkstatt – Fotolia

AKTUELLE SEMINARE

Weiterbildung sorgt für mehr Know-how

Als Führungskraft muss man regelmäßig an den eigenen Kompetenzen feilen, um fachlich auf der Höhe zu bleiben. Hierfür bietet das Führungskräfte Institut (FKI) verschiedene Seminare an. Die Anmeldung erfolgt online auf www.fki-online.de.

Wirkungsvolle Taktiken für Verhandlungen

Welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Wie kann man diese bei der Verhandlungsführung gezielt einsetzen? In diesem Training erklärt Verhandlungsspezialist Kai Braake, wie man schnell, effektiv und zielführend verhandelt.

Wann? Am 5. September 2017.

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

Hartes Verhandeln – Stufe 2

Neben einer gut durchdachten Verhandlungsstrategie entscheiden auch rhetorisch dialektische Fertigkeiten über den Erfolg. In diesem Aufbauseminar erweitern die Teilnehmer ihr rhetorisches Wirkungsrepertoire. Referent ist Verhandlungsprofi Kai Braake.

Wann? Am 6. September 2017.

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

Kommunikation als Motivationsturbo in der Führung

Kommunikation ist der Dreh- und Angelpunkt im Geschäftsleben – sie entscheidet darüber, ob man motiviert oder demotiviert ist. In diesem Seminar lernen die Teilnehmer, wie man Mitarbeiter auch in schwierigen Situationen motiviert und begeistert.

Wann? Am 26. September 2017.

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



Manager
Monitor

Auch Führungskräfte brauchen eine Stimme

Hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte tragen Tag für Tag große Verantwortung in ihren Unternehmen. Deswegen ist es wichtig, dass auch ihre Stimme in der Öffentlichkeit und in der Politik gehört wird. Hier bietet der Manager Monitor des Führungskräfte Instituts (FKI) ein etabliertes und gesellschaftlich ernst genommenes Instrument. Das Umfragepanel befragt seine rund 1.500 Mitglieder aus einer Vielzahl von Branchen der Privatwirtschaft in Deutschland in regelmäßigen Abständen zu wichtigen und für Führungskräfte relevanten Themen aus der Politik, der Wirtschaft und dem Arbeitsleben. Bei den Panelmitgliedern handelt es sich um angestellte Fach- und Führungskräfte aus den Mitgliedsverbänden der Führungskräftevereinigung ULA: 52 Prozent der Manager-Monitor-Teilnehmer sind in ihren Unternehmen als leitende Angestellte, 35 Prozent als außertarifliche Angestellte, acht Prozent als Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglieder und fünf Prozent in sonstiger Stellung tätig. Die Anmeldung beim Manager Monitor erfolgt auf www.manager-monitor.de und kann jederzeit widerrufen werden. Selbstverständlich erfolgt die Auswertung der Umfrageergebnisse anonym.

AUS DEN ULA-VERBÄNDEN

Neue Website informiert über Agrarstudium

Was spricht für ein Agrarstudium? An welchen Universitäten und Hochschulen können welche agrarwissenschaftlichen Studiengänge studiert werden? In welchen Bereichen können Absolventen nach dem Agrarstudium einen Berufseinstieg finden? Wie hoch ist der Bedarf an Fach- und Führungskräften im Agrarbereich? Eine neue Informationsseite des ULA-Mitgliedsverbandes VDL www.agrarstudieren.de beantwortet ab sofort all diese Fragen.

Bisherige Internetplattformen zum Agrarstudium informieren nicht umfassend genug oder sie sind nicht bundesweit bekannt, sodass bislang an einem Agrarstudium Interessierte erst durch eine umfangreiche Recherche an die gewünschten Informationen kamen. Mit der neuen Informationsseite www.agrarstudieren.de schafft der VDL nun Abhilfe. Auf den direkt verlinkten Webseiten der Agraruniversitäten und -hochschulen können sich Interessierte über die Inhalte der einzelnen Bachelor- und Masterstudiengänge, die Zulassungsvoraussetzungen und Ansprechpartner

umfassend informieren. Der neue Webauftritt richtet sich an Schülerinnen und Schüler, um Interesse an grünen Berufen für Akademiker im Allgemeinen und an den verschiedenen Berufsfeldern im Agrarbereich für die spätere Berufswahl im Besonderen zu wecken. Studierenden gibt die Internetpräsenz einen Überblick über die verschiedenen Studienstandorte im Agrarbereich, was ihnen die Auswahl der passenden Hochschule oder Universität erleichtern soll. Die Erstellung des neuen Webauftritts wurde von der Landwirtschaftlichen Rentenbank gefördert.

Wer ist der VDL?

Der VDL ist der Berufsverband für Absolventen der Studiengänge Agrarwissenschaften, Ernährungs- und Haushaltswissenschaften/Ökotrophologie Landespflege, des Umweltschutzes oder verwandter Disziplinen sowie für diejenigen, die sich noch im Studium befinden oder aufgrund einer vergleichbaren Tätigkeit an der Arbeit des Verbandes interessiert sind. Der VDL hat die Aufgabe, Wissenschaft, Forschung und Lehre in den genannten Disziplinen zu fördern und in der Öffentlichkeit zu vertreten. ■

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