



Nachrichten

Informationen für Führungskräfte

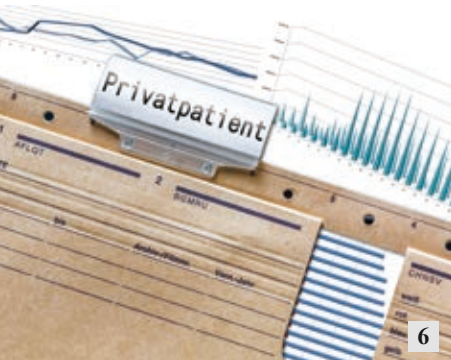
Mobilität der Zukunft:

**Führungskräfte wollen
neue Technologien**





4



6



8



09

Coverfoto: estations – Fotolia

EDITORIAL

- 03 Deutschland nach der Wahl
Umbruch mit Chancen

ARBEIT

- 03 Mitbestimmung
Vorbereitung der Sprecherausschusswahlen

MANAGER MONITOR

- 04 Folgen der Diesellaffäre
Motor der Zukunft gesucht

SOZIALES

- 06 Gesundheit
Beiträge in der Privatversicherung

EUROPA

- 08 EU-Gesellschaftsrecht
Mitbestimmung in Gefahr?

CHANCENGLEICHHEIT

- 09 Familienfreundlichkeit
Mehr Vereinbarkeit durch neue App

MANAGEMENT

- 10 Führungskräfte Institut
Aktuelle Seminare
- 10 Umfragen für Führungskräfte
Panelteilnehmer gesucht

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

- 11 Arbeitszufriedenheit

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 VON DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Wandel und Umbrüche



Foto: ULA

Die Union hat es noch einmal geschafft. Sie wurde stärkste Partei im neuen Bundestag und wird wohl mit Angela Merkel die Kanzlerin stellen. Und doch ist dieses Ergebnis für die Unionsparteien kein Grund zu unge-trübter Freude. Zu hoch sind ihre Verluste, zu herausfor-dernd werden aller Wahrscheinlichkeit nach die Koali-tionsverhandlungen werden, zu groß erscheint der Spagat zwischen gesellschaftspolitischen Erfordernissen der Zukunft und der Erwartungshaltung vieler Bürger, der Kelch der Veränderungen werde an ihnen ohne Anstren-gungen vorübergehen. Anders lässt sich der Erfolg der in sich zerrissenen AfD kaum erklären. Flüchtlinge ver-schwinden ja nicht einfach dadurch, dass man Grenzen

schließt. Der Euro wird nicht dadurch gerettet, dass man Griechenland herauswirft. Donald Trump nicht dadurch wirkungsvoll begegnet, dass man sich hinter nationale Grenzen flüchtet. Die außenpolitischen Probleme nicht dadurch gelöst, dass man einer vermeintlich besseren Vergangenheit im nationalen Schrebergarten hinterher trauert.

Zusehends schwinden in Deutschland die politischen Bindekräfte der Volksparteien: Die SPD steht am Abgrund, und man kann ihr im Sinne staatspolitischer Verantwortung nur wünschen, dass sie sich in der Opposition tatsächlich wieder erholt. Immerhin wird sie die Oppositionsrolle nicht der AfD überlassen, deren Spitzenkandidat Volk, Land und deftige Worte zurückholen will und sie damit schon zu seiner persönlichen Jagdbeute erklärt hat. Wahrscheinlich stimmt es, dass Union und SPD mit einer offe-nen Diskussion und besseren Erklärungen nicht nur über Flüchtlinge, sondern auch über die Herausforderungen der Zukunft besser gefahren wären und die AfD kleiner gehalten hätten. Die FDP, deren Wiedereinzug in den Bundestag ein wenig für den sonstigen Wahlausgang entschädigt, hat mit ihren klaren Aussagen zu Wirtschaft, Di-gitalisierung und Bildung gepunktet. Die Grünen mit den Themen Klima, Umwelt-schutz und Europa sowie Die Linke mit ihren Traditionsthemen ebenso.

Viel spricht dafür, dass der Wandel tiefer geht und die Umbrüche größer sind, als klein-teilige Lösungsansätze vermuten lassen. Bankenwelt, Raumfahrt, Energie-, Ernäh-rungsindustrie, Wasser- und Rohstoffversorgung stehen vor großen Veränderungen. Die Realität der Informationstechnologie in der Wirtschaft und die Digitalisierung auf allen Ebenen lassen erahnen, welche schöpferischen Zerstörungen in der Wirtschaftswelt noch bevorstehen. Die Volksparteien müssen klare Orientierung geben, tatsäch-liche Verantwortung übernehmen und auf internationaler Ebene sogar über sich selbst hinauswachsen. Der Wähler scheint das zu wittern und zu wünschen.

Jhr
Roland Leroux

SPRECHERAUSSCHUSSWAHLEN

Wahlen 2018 jetzt vorbereiten

Zwar ist die Bundestagswahl abgeschlossen, aber die nächsten für Arbeitnehmer wichti-gen Wahlen zeichnen sich bereits ab: Im Frühjahr 2018 werden in zahlreichen Unter-nehmen die Betriebsräte und die Sprecher-ausschüsse der leitenden Angestellten neu gewählt.

Besonders im Fokus der Führungskräfte-vereinigung ULA stehen die Sprecheraus-schusswahlen. Sie finden zum achten Mal seit der Verabschiedung des Sprecheraus-schussgesetzes im Jahr 1988 statt.

Politisch steht die ULA voll hinter der be-trieblichen Mitbestimmung. Auch leitende Angestellte profitieren von einer gewählten Vertretung. Sprecherausschüsse bündeln und stärken ihre Interessen in wirtschaftli-chen, sozialen und personellen Angelegen-heiten. Die gemeinsame Interessenvertre-tung stellt die notwendige arbeitsrechtliche Gleichbehandlung sicher und ist dadurch auch ökonomisch effizient.

Zahlreiche Personen aus den ULA-Mit-gliedsverbänden beteiligen sich aktiv an diesen Wahlen, sowohl als Kandidaten als auch als Wahlvorstände. Daher bietet das Führungskräfte Institut (FKI) neben der po-litischen Unterstützung durch die ULA auch praktische Hilfe für ein Gelingen der Wah-len an.

So wurden im September 2017 die Muster-formschreiben für die Durchführung von Sprecherausschusswahlen in modernisierter Form veröffentlicht. Eine vollständige Sammlung aller Formulare, Aushänge und Wahlunterlagen, ergänzt um einen elektro-nischen Fristenkalender, navigiert diese on-linebasierte Lösung die Wahlverantwortli-chen Schritt für Schritt durch alle Stadien der Wahlen.

Weitergehende Informationen gibt es online unter www.spa-wahlen.de. ■

FOLGEN DER DIESELAFFÄRE

Suche nach dem richtigen Motor

Es herrscht viel Bewegung in der Automobilindustrie, einer der zentralen Leitbranchen der deutschen Wirtschaft. Zur Diskussion um überhöhte Emissionswerte hat das Umfragepanel Manager Monitor ein Meinungsbild eingeholt. Demnach sprechen sich Führungskräfte in Deutschland für eine Förderung moderner Antriebstechnologien wie etwa der Brennstoffzelle aus. Allgemein ist der Verbrennungsmotor aus Sicht der Umfrageteilnehmer aber noch nicht ohne Weiteres zu ersetzen.



Foto: Ingo Bartussek – Fotolia

Entscheidungssträger in Wirtschaft und Politik haben sich die Aufgabe gestellt, binnen kurzer Frist strategische Weichenstellungen für die Zukunft zu treffen. Dabei ist die technologische Entwicklung noch mitten im Fluss und ihre künftige Richtung auch für Experten schwer prognostizierbar. Aufgrund der hohen übergeordneten Bedeutung hat die Führungskräftevereinigung ULA, die Führungskräfte aus allen Bereichen der deutschen Wirtschaft vertritt, sich dieses Themas angenommen. Mitte September hat sie ihre Mitglieder über das Panel „Manager Monitor“ befragt.

An der Befragung nahmen 320 Personen teil, davon 80 Prozent aus Industriebranchen wie der chemischen Industrie, anderen Industriebranchen und der Energieerzeugung. Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass Führungskräfte auf kurze Sicht harte gesetzgeberische Reaktionen mehrheitlich ablehnen. Verkaufs- und Zulassungsverbote werden für Autos mit Verbrennungsmotoren nur von einer Minderheit befürwortet. Dies gilt sowohl mittelfristig (ab 2030: 22 Prozent) als auch langfristig (ab 2040: 35 Prozent). Ähnlich niedrig liegt die Zustimmung zu Fahrverboten in Innenstädten für Fahrzeuge, welche die Euronorm 6 nicht erfüllen: nämlich bei 30 Prozent.

Rund die Hälfte der befragten Führungskräfte tritt für zusätzliche Kaufanreize für Autos mit nicht-fossilem Antrieb (54 Prozent) sowie, eher überraschend, ein EU-weites Tempolimit auf Autobahnen (48 Prozent) ein. Mehrheitlich befürwortet werden eine Besteuerung von Dienstwagen anhand von Emissionswerten (62 Prozent), mehr staatliche Investitionen für den Aufbau einer effektiven Ladeinfrastruktur für erforderlich (72 Prozent) sowie effektivere Kontrollen über die Einhaltung von Vorschriften über den Flottenverbrauch von Fahrzeugen (79 Prozent).

Weitere Fragen widmeten sich Prognosen über künftige Entwicklungen bei den Antriebstechnologien von Kraftfahrzeugen. Zwar wurde der Qualifikationshintergrund der Teilnehmer nicht abgefragt, aber in ULA-Verbänden sind traditionell Personen mit technisch-naturwissenschaftlichem Hintergrund deutlich überrepräsentiert. Technisches Grundlagenwissen kann da-

her bei der Mehrzahl der Teilnehmer unterstellt werden.

Verbrennungsmotor nicht ohne Weiteres ersetzbar

Um eine allgemeine Einschätzung gebeten, zeigt sich, dass 80 Prozent der Auffassung sind, der Verbrennungsmotor sei nicht ohne Weiteres ersetzbar (53 Prozent: trifft zu, 27 Prozent: trifft eher zu). Viele Befragte sorgen sich aber offenbar um die wirtschaftlichen Konsequenzen einer Abkehr vom „Verbrenner“. 64 Prozent der Panelmitglieder fürchten, dass Arbeitsplätze in Deutschland gefährdet sein werden, sollte es dazu kommen.

Insgesamt 63 Prozent der Umfrageteilnehmer sind der Auffassung, dass die deutsche Automobilbranche ihre Wettbewerbsposition unabhängig von den künftigen Entwicklungen in der Antriebsfrage verteidigen kann. Doch ist der Anteil von Befragten, welche die zweite von vier Antwortkategorien („trifft eher zu“) gewählt haben, mit 44 Prozent relativ hoch. Weitere 25 Prozent haben die Antwortkategorie „weiß nicht“ gewählt. Dies lässt den Schluss zu, dass Sorgen um negative wirtschaftliche Konsequenzen für die deutsche Wirtschaft durchaus latent vorhanden sind.

Förderung von Brennstoffzelle und Elektromotoren favorisiert

Auf welche Antriebstechnologie sollten Wirtschaft und Politik ihre künftigen Forschungs- und Förderungsaktivitäten konzentrieren? Bei den Befragten liegt die Brennstoffzelle (88 Prozent) sogar noch knapp vor dem Elektroantrieb (87 Prozent). Dies ist ein deutlicher Kontrast zur politischen Diskussion, wo sich der Eindruck einer Vorfestlegung auf die Elektromobilität als „die“ Zukunftstechnologie förmlich aufdrängt.

Erdgasmotoren als weitere fossile Variante und Methanolmotoren halten jeweils knapp 50 Prozent für förderwürdig. Andere Verbrennungsmotoren scheinen aus Sicht der Befragten hingegen ihr Potenzial weitgehend ausgereizt zu haben. Bei der Beurteilung der Förderwürdigkeit liegt der Benzinmotor bei den Befragten mit 17 Prozent überraschenderweise hinter dem Dieselmotor (20 Prozent).



Fahrverbote für Dieselfahrzeuge? Führungskräfte in Deutschland lehnen harte Reaktionen vonseiten des Gesetzgebers zurzeit mehrheitlich ab.
Foto: Thomas Reimer – Fotolia

Aktive staatliche Förderung neuer Technologien gewünscht

Eine letzte Frage beschäftigte sich mit den konkreten Erwartungen der Führungskräfte an die Politik. Hier ergibt sich eindeutiges Bild: Ein „Nichtstun“, also eine komplette Zurückhaltung, wird nur von zehn Prozent unterstützt. Ein „Eingraben“ ist für die Mehrzahl der Befragten ebenso wenig eine gangbare Option. Lediglich zehn Prozent befürworten eine aktive Industriepolitik im Sinne einer Verteidigung des Status quo. Auch ein passiver oder nur reaktiver Politikansatz, der sich auf eine Begleitung eines möglichen Strukturwandels mit Instrumenten der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik beschränken würde, findet mit 34 Prozent keine mehrheitliche Zustimmung. Hingegen erwarten fast alle Befragten (90 Prozent) eine aktive Förderung neuer Technologien durch die Regierung.

Aus Sicht der Führungskräfte zeichnet sich hier eine wichtige Priorität und eine der vorrangigen Aufgaben für den am 24. September 2017 neu gewählten Bundestag und die künftige Bundesregierung ab. Die ULA wird diese Diskussion in den kommenden Monaten kontinuierlich begleiten. ■

GESUNDHEIT

Privat versichert – was tun bei steigenden Beiträgen?

Privat Krankenversicherte können sich nach der Bundestagswahl auf stabile Rahmenbedingungen in den nächsten vier Jahren einstellen. Auch nach der jüngsten Bundestagswahl haben SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen, die in ihren Wahlprogrammen eine Ablösung des dualen Systems mit einem Nebeneinander von gesetzlicher und privater Krankenversicherung gefordert haben, zusammen keine parlamentarische Mehrheit.

Ein anderes Thema, das eine wachsende Zahl von Privatversicherten umtreibt, wird aber aktuell bleiben: die Reaktionsmöglichkeiten auf Beitragserhöhungen. Auf den ersten Blick ist bei den durchschnittlichen Monatsbeiträgen in der privaten Krankenvollversicherung nur ein moderater Aufwärtstrend zu erkennen. Laut Bundesregierung stiegen sie zwischen 2008 und 2014

von 207 Euro auf 237 Euro (2,3 Prozent pro Jahr). Aktuellere Zahlen liegen nicht vor. Erste Anzeichen deuten aber darauf hin, dass die Niedrigzinsphase zu einem beschleunigten Beitragsanstieg geführt hat. Im Jahr 2016 lag die Durchschnittsverzinsung von Alterungsrückstellungen nur noch knapp über dem langjährigen Höchstrechnungszins von 3,5 Prozent.

Insbesondere ältere Versicherte in einzelnen Tarifen wurden in den letzten Jahren mit hohen Steigerungen konfrontiert. Extrembeispiele mit Erhöhungen von fast 40 Prozent in einem Jahr haben ein lebhaftes Medienecho gefunden und auch bei den nicht unmittelbar betroffenen Privatversicherten für Verunsicherung gesorgt. Eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenversi-



Foto: momius – Fotolia

cherung ist nur unter engen Voraussetzungen möglich. Für über 55-Jährige ist sie ganz ausgeschlossen.

Privatversicherte sind Beitragssteigerungen dennoch nicht schutzlos ausgeliefert. Sie haben das Recht, kostenfrei in einen anderen Tarif ihres Versicherers zu wechseln. Versicherer sind verpflichtet, günstigere Tarife zu nennen. Zahlreiche Versicherungen bieten dafür „Tarifwechselleitfäden“ als konkrete Entscheidungshilfe an. Viele Versicherte kennen diese Rechte aber nicht und selbst, wenn dies der Fall ist, sind sie von der Situation offenbar zumeist überfordert. Die große Vielzahl von Tarifen mit jeweils unterschiedlichen Leistungen schaffen jedenfalls eine komplexe Entscheidungssituation. Welche bislang abgesicherten Leistungen gehen vielleicht verloren? Welche Leistungen kommen durch einen Tarifwechsel vielleicht sogar neu hinzu? Werden diese Leistungen noch benötigt oder sind sie entbehrlich?

Dies mag ein Grund dafür sein, dass nur sehr wenige Versicherte von der Wechselmöglichkeit tatsächlich Gebrauch machen. Verbraucherschutzverbände haben in den letzten Jahren immer wieder moniert, dass Versicherungsunternehmen bei Kundenanfragen hinhaltend reagieren. Erhalten Versicherte einen Alternativvorschlag, ist es für sie schwierig, dessen Güte zu beurteilen. Klar ist, dass Versicherer von sich aus keinen ökonomischen Anreiz haben, einen gleichwertigen oder gar besseren Versicherungsschutz zu einem niedrigeren Beitrag anzubieten.

Auch die gesetzlich definierten Tarifvarianten, die bestimmten Versicherten einen Rechtsanspruch auf einen erschwinglichen Versicherungsschutz verschaffen können, stoßen kaum auf Resonanz. Dies betrifft zum einen den Standard- und den Basistarif. Diese bieten einen Leistungskatalog entsprechend der gesetzlichen Krankenversicherung. Sie dürfen maximal so teuer sein wie der Höchstbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung (rund 440 Euro pro Monat für einen Versicherten mit Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss). Häufig wird dieser Kostenrahmen auch ausgeschöpft, sodass die Tarife eher unat-

traktiv sind. Dies mag erklären, dass derzeit nur 75.000 der 8,5 Millionen Privatversicherten dort abgesichert sind. Im für Versicherte mit Zahlungsschwierigkeiten geschaffenen Notlagentarif sind es rund 115.000 Personen.

Anfang 2016 haben die Versicherungsunternehmen auf die andauernde politische Diskussion reagiert. Über ihren Branchenverband wurden Leitlinien „für einen transparenteren und kundenfreundlicheren Tarifwechsel“ in Kraft gesetzt. Diese sollen den vorrangigen Beratungsauftrag der Unternehmen stärken.

Gute Beratung hilft weiter

In Situationen, in denen die Gespräche mit der eigenen Versicherung nicht zum gewünschten Ergebnis geführt haben, kann eine weitere Option in Betracht kommen: eine professionelle Beratung gegen Honorar. In einer groben Einteilung lassen sich drei unterschiedliche Varianten unterscheiden: Beratungen oder gegen ein Pauschalhonorar. In der dritten Variante ist die Erstberatung kostenlos, die Vergütung erfolgt dann aber in Form einer einmaligen prozentualen Beteiligung an der erzielten Beitragsersparnis. Hier liegen die Honorare im Bereich von 60 bis 100 Prozent der Jahresersparnis.

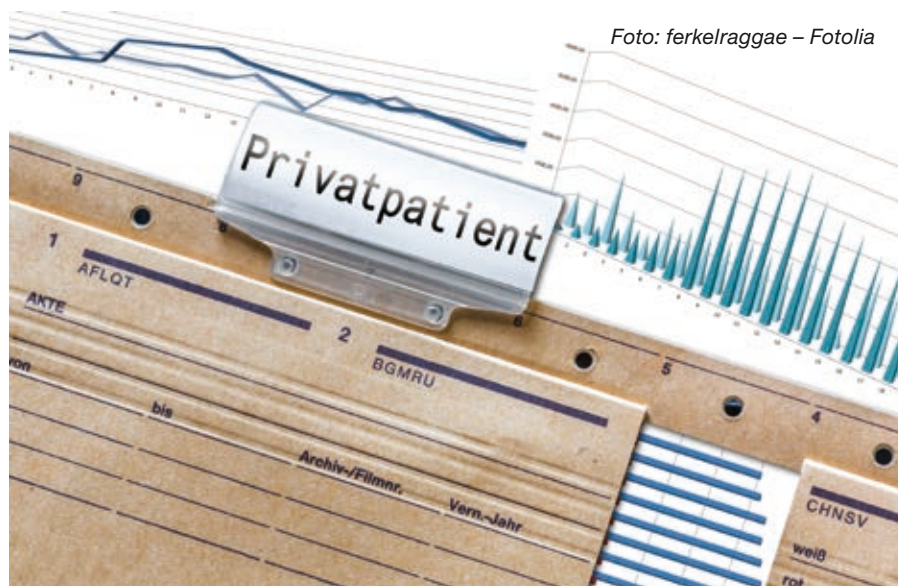
Versicherungsberater einerseits und Versicherungsvermittler oder Makler anderer-

seits sind in der Praxis nicht immer leicht zu unterscheiden. Echte Versicherungsberatung ist eine Rechtsberatung, konkret eine versicherungsmathematische und versicherungsrechtliche Beratung. Für diese Tätigkeit schreibt die Gewerbeordnung die wirtschaftliche Unabhängigkeit des Beraters vor. Er darf ausschließlich Honorare von den beratenen Personen, aber keine Provisionen oder sonstige Vergütungen von Versicherungsunternehmen entgegennehmen.

Dennoch müssen Versicherte auch bei der Honorarberatung Sorgfalt bei der Auswahl der neuen Tarifangebote walten lassen. Auf das Risiko, eine Beitragsersparnis durch den Verzicht auf die Absicherung eigentlich benötigter Leistungen zu erkaufen, wurde bereits hingewiesen. Transparente und vollständige Vergleiche der Leistungskataloge des alten und der neuen, infrage kommenden Tarife sind daher ein wesentliches Gütekriterium für eine seriöse Beratung.

Ähnliches gilt für eine Beitragsersparnis, die im Wesentlichen auf einer Erhöhung der Selbstbehalte beruht. Kunden sollten darauf achten, dass dieser Effekt bei der Honorarberechnung herausgerechnet wird. Des Weiteren nehmen Verbraucherschutzorganisationen und deren Magazine wie zum Beispiel *Finanztest* die Anbieter regelmäßig unter die Lupe und können so wertvolle Hilfe dabei leisten, die Spreu vom Weizen zu trennen. ■

Foto: ferkelraggae – Fotolia



REFORM DES EU-GESELLSCHAFTSRECHTS

Mitbestimmung im EU-Fokus

Auch nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs, das im Juni 2017 die deutsche Unternehmensmitbestimmung für europarechtskonform erklärte, gibt es keinen Anlass zur Sorglosigkeit. Dies macht eine aktuelle Konsultation der Europäischen Kommission über weitere Reformen im Gesellschaftsrecht deutlich.

In ihren Antworten haben die ULA und ihr europäischer Dachverband „CEC – European Managers“ in Bezug auf das EU-Gesellschaftsrecht (*company law package*) gefordert, dass die Arbeitnehmermitbestimmung integraler Bestandteil aller gesellschaftsrechtlichen Reformdiskussionen bleiben muss. Beide sprechen sich für verbindliche Mindeststandards über die Arbeitnehmerbeteiligung aus. Diese sollen für alle – auch künftige – europäische Rechtsformen gelten. Dies soll dem Risiko von Optimierungsstrategien zur Mitbestimmungsvermeidung oder zur Reduzierung eines bereits erreichten Mitbestimmungsniveaus entgegenwirken.

Die letzte große Reform auf EU-Ebene liegt rund fünfzehn Jahre zurück. Sie sollte die rechtlichen Ausgangsbedingungen für europäische Unternehmen angleichen, das Funktionieren des Binnenmarktes verbessern und die Niederlassungsfreiheit stärken. Zentrale Ergebnisse dieses „Aktions-

plans“ waren Verordnungen über die Europäische Aktiengesellschaft (*Societas Europaea* – SE) und die Europäische Genossenschaft. Beide wurden um arbeitsrechtliche Richtlinien über die Mitbestimmung ergänzt. Sie sehen vor, dass Modalitäten der Mitbestimmung im Vorfeld des Rechtsformwechsels von Arbeitnehmervertretern und Unternehmensleitung ausgehandelt werden (Verhandlungslösung). Der Status quo vor dem Rechtsformwechsel wird dabei unter bestimmten Voraussetzungen (Mindestprozentsatz von Arbeitnehmern, denen Verluste an Mitbestimmungsrechten drohen) durch eine Auffangregelung geschützt. Dieses Prinzip wurde später auf eine Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzungen übertragen.

Nicht zustande kam bis heute eine ebenfalls geplante Sitzverlegungsrichtlinie. Sie hätte besondere Herausforderungen für einen Schutz der Mitbestimmung mit sich gebracht. Zu den ungelösten Streitfragen

zählt, ob Verwaltungssitz und Satzungssitz, also der registergerichtliche Sitz, nach einer Sitzverlegung auseinanderfallen dürfen. ULA und CEC lehnen dies ab. Sie fordern außerdem seit Jahren Verbesserungen des Bestandsschutzes. Im deutschen Recht schützt diese zwar die paritätische Mitbestimmung wirksam, nicht aber den Einzelsitz des leitenden Angestellten.

Die von der Europäischen Kommission im Mai 2017 veröffentlichte Konsultationsdrucksache erwähnt die Arbeitnehmermitbestimmung nur am Rande. Die Fragen an die Konsultationsteilnehmer konzentrieren sich stark auf praktische Hindernisse für die Niederlassungsfreiheit. Als einen der weiteren Anlässe nennt die Kommission die Digitalisierung. Daher gibt es weitere Fragen über Möglichkeiten der Beschleunigung und Vereinfachung registergerichtlicher Prozeduren.

Für die Konsultation war die Generaldirektion für Justiz und Verbraucher und nicht die mit Mitbestimmungsfragen besser vertraute Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales und Integration zuständig. Aus Sicht von ULA und CEC kann dieser Umstand die Einseitigkeit des Vorstoßes nur teilweise erklären. Gerade in dieser wichtigen Frage ist es unverzichtbar, dass die Kommission ihren Ankündigungen, das soziale Profil der EU zu schärfen, Taten folgen lässt und Gesellschaftsrecht und Mitbestimmung konsequent in einem Zusammenhang denkt und behandelt.

Mit konkreten Reformvorschlägen ist frühestens im Jahr 2018 zu rechnen. Bis dahin werden ULA und CEC ihre Forderungen nach Mindeststandards konkretisieren und die weitere Diskussion im Auge behalten. Unter www.ula.de/eu-gesellschaftsrecht gibt es weitere Details. ■



Bei der Diskussion um das EU-Gesellschaftsrecht ist aus Sicht der Führungskräfte nach wie vor Vorsicht geboten, wenn es um Unternehmensmitbestimmung geht. Foto: nmann77 – Fotolia

VEREINBARKEIT VON BERUF, FAMILIE UND KARRIERE

Neue App für familienfreundliche Unternehmen

Ob Dienstreise, Kitaschließtag oder ein krankes Kind – die Koordination von beruflichen Terminen und Kinderbetreuung ist aufwendig und kostet Eltern und Unternehmen Zeit und Geld. Nun wurde eine App entwickelt, mit deren Hilfe berufstätige Eltern den Abstimmungsaufwand für Kinderbetreuung während der Arbeitszeit um 30 Prozent reduzieren können. Ein interessantes Tool insbesondere für Führungskräfte in der Familienphase, denen im Alltag viel Flexibilität zwischen Kindern und Karriere abverlangt wird.

Statistischen Analysen zufolge kostet die Koordination von Kinderbetreuung per WhatsApp während der Arbeitszeit Unternehmen durchschnittlich 1.280 Euro im Jahr pro Mitarbeiter. Einen Ausweg bietet die neue App „DigiSitter“.

Als „Software-as-a-Service-Angebot“ für Unternehmen kombiniert DigiSitter eine mobile App für berufstätige Eltern mit einem Dashboard für die Personalabteilung. Die App erlaubt Eltern Kinderbetreuung rund um die Uhr – auf einen Blick und einen Klick statt der bisherigen zeitraubenden Koordination zwischen Kalender, WhatsApp, Telefon und To-do-Liste. Die App vernetzt Eltern mit ausgewählten Familienmitgliedern, Freunden und Babysittern – dem sogenannten A-Team.

DigiSitter funktioniert wie ein smartes Doodle für die Kinderbetreuung. Eine Kalenderansicht zeigt: Welches Zeitfenster wird von wem abgedeckt? Wann muss Betreuung organisiert werden? Direkt aus der App heraus können Anfragen um Unterstützung an das Netzwerk verschickt werden, die Rückmeldungen erscheinen dann im Kalender. Wenn gewünscht, ist außerdem eine Synchronisierung mit dem Kalender der Eltern möglich.

Ein Monitoring der Vereinbarkeit und Interaktion mit den beschäftigten Eltern wird über das HR-Dashboard ermöglicht. Über ein Content-Management-System können Informationen für berufstätige Eltern und bestehende Angebote im Unternehmen zielgerichtet an Eltern in unterschiedlichen Lebensphasen kommuniziert werden. Über die DigiSitter-App können auch Beschäftigte ohne Intranetzugang und in Elternzeit erreicht werden. Zusätzlich können die beschäftigten Eltern Kindernotbetreuung kurzfristig digital buchen.



Als zweifache Mutter ist für die DigiSitter-Gründerin Dr. Katharina Schiederig die Vereinbarkeit von Familie und Karriere eine Herzensangelegenheit. Foto: Amin Akhtar

Entwickelt wurde die App von einem jungen Berliner Start-up. Die Gründerin Dr. Katharina Schiederig ist selbst Mutter von zwei Kindern: „Ich habe schon länger nach digitalen Tools gesucht, um meine Termine als Trainerin und Unternehmensberaterin für den ULA-Mitgliedsverband ‚EAF Berlin – Diversity in Leadership‘ besser abzustimmen.“ Als Leiterin des Projekts „Flexship: Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte“ befragte Schiederig 2015/16 gemeinsam mit der ULA im Führungskräftemonitor gut 800 Führungskräfte zu ihren Erfahrungen und Anliegen. Auch diese Studie bestätigte, dass Teamkommunikation und Terminabstimmung zentrale Erfolgsfaktoren sind: Dies war schließlich der Startschuss zu DigiSitter.

Gemeinsam mit zwei Softwareentwicklern machte sich Katharina Schiederig auf den Weg. Eine wichtige Unterstützung war die Förderung durch den „Vodafone Institute Accelerator for Female Empowerment F-LANE“, dem ersten europäischen Programm für Tech-Gründerinnen mit Sitz in Berlin. Aktuell sucht DigiSitter nach innovativen Unternehmen, um die Software mit Partnern in der Pilotphase zu testen. Weitere Informationen gibt es unter www.digisitter.com. ■



Führungskräfte
Institut



WEITERBILDUNG

Sprungbrett für die Karriereentwicklung

Gerade Mitarbeiter mit Führungsverantwortung müssen dafür sorgen, auch selbst auf der Höhe zu bleiben und sich weiterzubilden. Hierfür bietet das Führungskräfte Institut (FKI) Seminare an. Die Anmeldung erfolgt online unter www.fki-online.de.

Abfindungen effizient gestalten

Wer das Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung verlässt, kann durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Finanzexpertin Marion Lamberty, Rechtsanwalt Gerhard Kronisch und Steuerberater Lutz Runte erörtern Optimierungsmaßnahmen.

Wann? Am 7. November 2017.

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

Durchführung von Sprecherausschusswahlen

Im Frühjahr 2018 finden parallel zu den Betriebsratswahlen auch die Wahlen zu den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten statt. Rechtsanwalt Christian Lange erklärt den komplexen Wahlprozess und die einzelnen Stufen der Wahlvorbereitung.

Wann? Am 14. November 2017.

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

Code der Mimik – erfolgreich führen

Als Bühne der menschlichen Gefühle spielt sich die Mimik größtenteils unbewusst ab. Dennoch sind nirgendwo sonst die Emotionen so deutlich ablesbar. Wie man richtig hinsieht, deutet und agiert, erläutert Mimikresonanztrainer Martin Poetsch.

Wann? Am 21. November 2017.

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



Manager
Monitor

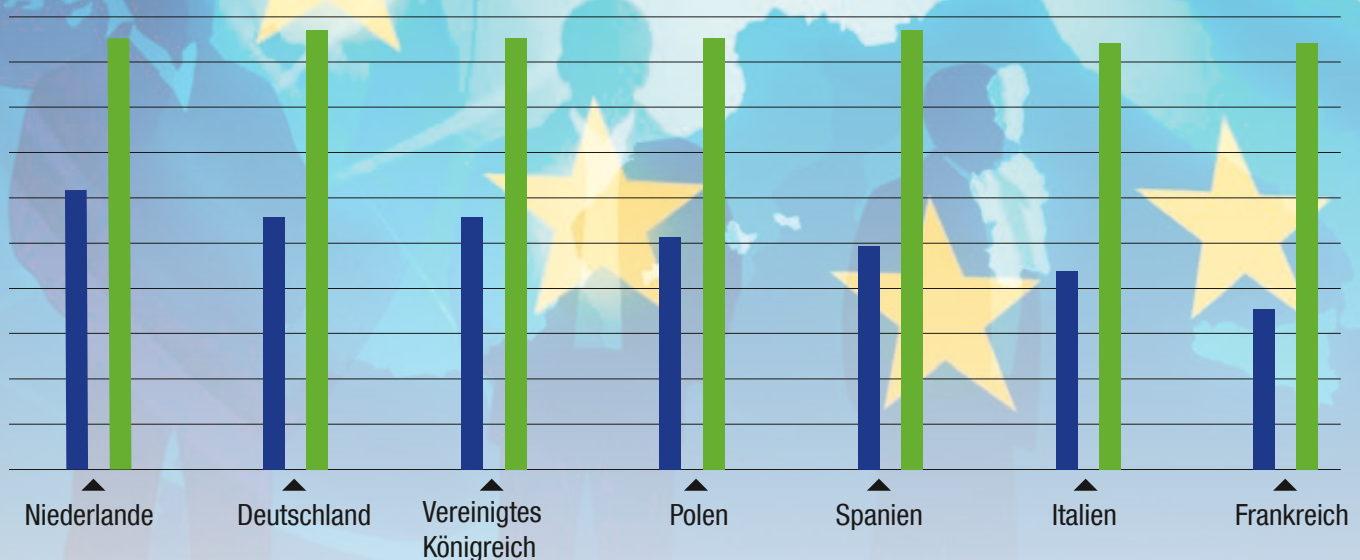
Umfragepanel als Stimme der Führungskräfte

Das Umfragepanel „Manager Monitor“ des Führungskräfte Instituts (FKI) ist ein wichtiges Instrument für eine starke Wahrnehmung von Führungskräfteinteressen in der Öffentlichkeit, Wirtschaft und Politik. Denn die Umfrageergebnisse werden regelmäßig von relevanten Wirtschaftsmedien verwertet. Wer ist Mitglied im Panel? Rund 1.500 Personen aus allen Mitgliedsverbänden der Führungskräftevereinigung ULA. Knapp zehn Prozent von ihnen sind in ihren Unternehmen als Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglieder, rund 50 Prozent als leitende Angestellte und 40 Prozent als außertarifliche Angestellte oder Fachkräfte tätig. So ergibt sich ein repräsentatives Abbild der in ULA-Verbänden vertretenen Führungsebenen. Das Panel deckt auch eine Vielzahl unterschiedlicher Branchen von der Chemie über die Volkswirte bis hin zur Automobilindustrie ab. Um die Medienpräsenz und die Repräsentativität des Manager Monitors weiter zu erhöhen, sind neue Mitglieder stets willkommen. Die Anmeldung erfolgt online auf **www.manager-monitor.de** und ist jederzeit kündbar. Selbstverständlich erfolgt die Auswertung der Umfrageergebnisse anonym.

ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Nachholbedarf beim Gehalt

Fast neun von zehn Beschäftigten in der Europäischen Union sind mit ihrem Job zufrieden. Deutschland liegt dabei mit 88 Prozent leicht über dem europaweiten Durchschnitt. Das geht aus einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) auf Basis von Zahlen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hervor. Nachholbedarf bei der Zufriedenheit gibt es allerdings in Sachen Gehalt: In Deutschland ist nur etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer zufrieden mit dem eigenen Gehalt, in Frankreich nur rund ein Drittel.



Legende

- Anteil der Beschäftigten, die 2015 mit ihrer Arbeit zufrieden waren
- Anteil der Beschäftigten, die 2015 mit ihrem Gehalt zufrieden waren

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