



Editorial

Liebe Interessenten und Mitglieder von Forum F3,

kaum haben wir den Jahreswechsel gefeiert, ist der Januar schon wieder vorbei, mit atemberaubender Geschwindigkeit vergeht die Zeit, insbesondere, wenn die Wirtschaft dermaßen brummt und die Auftragslage so gut, wie seit langem nicht mehr ist. Freuen wir uns über die schnelle Erholung nach der globalen Finanzkrise, auch wenn uns allen klar ist, dass der Aufschwung eigentlich auf sehr wackeligen Beinen steht. Mir ist es heute ein Anliegen, Sie als Führungskräfte daran zu erinnern, dass wir uns und unsere Mitarbeiter nicht komplett von dieser wiedergewonnenen Konjunktur in Beschlag nehmen lassen sollten. Wir brauchen auch die Zeit, um inne zu halten, um Zeit mit unseren Familien und Freunden bei Freizeit und Sport zu verbringen oder auch einmal ein gutes Buch zu lesen. Nur wem auch die eigene Gesundheit ein wichtiger Faktor ist, bleibt lange leistungsfähig.

„Fit to lead“ so nennen unsere spanischen Kollegen ein mit Mitteln der EU- Kommission neu aufgelegtes Gesundheitsprogramm für Führungskräfte. Ernährung, Bewegung und Ausgleich sind der Dreiklang, der die Führungskraft in Form hält, damit sie die vielfältigen Anforderungen des Berufes erfüllen kann. Eine gesunde Einstellung zu sich und der Umwelt ist auch Teil der Vorbildfunktion jeder Führungskraft. Ich werde dieses EU-Projekt aufmerksam verfolgen. Ich werde mich dafür einsetzen, dass das Thema Work- Life-Balance auch bei Forum F3 auf die Agenda gesetzt wird. Denn auch ich weiß, dass ich im Job besonders gute Leistung bringen kann, wenn ich mich rundum wohl fühle und körperlich wie geistig im Gleichgewicht befinde. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen allen ein gesundes und glückliches neues Jahr 2011!

Herzlichst

Ihre Alexe von Wurmb

Themenübersicht | Februar 2011

[Manager Monitor](#) | Bachelor und Master stoßen auf Skepsis

[Steuerpolitik](#) | Parteien schärfen ihr Profil

[Europa](#) | Neue Reformansätze

[Wissenschaft](#) | „Bewerber-Googeln“ derzeit kein Thema?

[Bericht aus Berlin](#) | Seminarangebot für Führungskräfte

[Mitgliedschaft](#) | Vorteile im Überblick

Manager Monitor

Bachelor und Master schmecken nicht allen Führungskräften

Kurz vor dem Jahreswechsel hat das Land Mecklenburg-Vorpommern mit einer bildungspolitischen Entscheidung Schlagzeilen gemacht: Die Universitäten des Landes erhalten die Möglichkeit, für angehende Ingenieure wieder Diplomstudiengänge einzurichten.

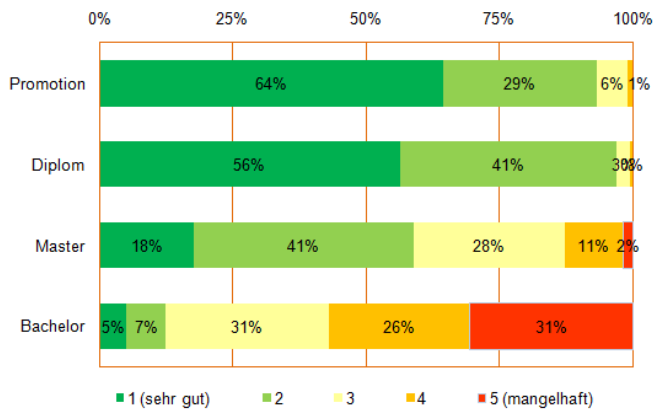
Wie beurteilen Führungskräfte die in den letzten Jahren unter dem Stichwort „Bologna-Prozess“ durchgeführten Reformen der Hochschulstudiengänge im Allgemeinen sowie das neue zweistufige Systeme der Bachelor- und Master-Abschlüsse im Besonderen?

Dies war das Thema einer im Januar durchgeführten Umfrage unter den Teilnehmern des Panels „Manager Monitor“, an der 280 Personen teilnahmen (28 Prozent).

Skepsis gegenüber Bachelor und Master

Die neuen Hochschulabschlüsse Bachelor und Master werden von den Befragten eher skeptisch beurteilt. Hierbei ergeben sich allerdings deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Fachrichtung der Absolventen.

Die umseitig wiedergegebene Grafik gibt ein anschauliches Bild von der Beurteilung der Arbeitsmarktchancen (Berufseinstieg, anschließende Karriereperspektive) von Ingenieuren.



Bewertung der Arbeitsmarktchancen von Absolventen der Ingenieurwissenschaften in Abhängigkeit vom Hochschulabschluss.

Das Leitbild des Dr. Ing. sowie des Dipl.-Ing. hat bis heute offensichtlich kaum an Anziehungskraft eingebüßt.

Bei Mathematik- und Naturwissenschaftlern ergibt sich ein ähnliches Bild. Hier werden die Arbeitsmarktchancen von promovierten Absolventen sogar mit 1,3 und die von Diplom-Ingenieuren mit 1,9 bewertet – im Vergleich zu 2,5 für Master-Absolventen und 4,0 für Bachelor-Absolventen.

Die aus diesen Ergebnissen ablesbare Skepsis hinsichtlich der neuen Hochschulabschlüsse überträgt sich aber nur zum Teil auf die Absolventen persönlich. Befragt nach der Beurteilung der neuen Generation von Hochschulabsolventen im Vergleich zu ihren Vorgängern mit „klassischen“ Abschlüssen enthalten sich rund 40 Prozent der Teilnehmer eines Urteils und wählen die Antwortkategorie „Nicht pauschal beantwortbar / Keine persönlichen Erfahrungen“.

Von den übrigen Teilnehmern sind 65 Prozent der Auffassung, die Fachkenntnisse der Berufseinsteiger seien tendenziell schwächer ausgeprägt. Bei den Merkmalen Selbstständigkeit und Eigeninitiative bejahen dies immerhin 55 Prozent.

Bei anderen Merkmalen wie Motivation oder dem Sozialverhalten können die Befragten mit deutlicher Mehrheit keine Unterschiede zwischen den Absolventengenerationen feststellen.

Nur Note Ausreichend für Erreichung der Bologna-Ziele

Die übergeordneten Ziele des Bologna-Prozesses werden von den Befragten teils gestützt, teils in Zweifel gezogen. Die Erfolgsbilanz, ausgedrückt in einer Schulnote für die Zielerreichung, wird allerdings nur mit einem knappen „Ausreichend“ bewertet.

Das Ziel einer besseren europaweiten Vergleichbarkeit der Abschlüsse halten 49 Prozent der Befragten für „sehr wichtig“ oder „wichtig“, 51 Prozent für „eher unwichtig“ oder „sehr unwichtig“. Die aktuelle Zielerreichung wird jedoch lediglich mit 3,7 benotet.

Für die anderen Ziele ergibt sich folgendes Bild:

- Stärkung deutscher Universitäten im Wettbewerb um „die besten Köpfe“: 57 Prozent für die Antwortkategorien „sehr wichtig“ oder „wichtig“, Zielerreichung: 3,6
- Abbau von Hürden für ein Studium im Ausland / höhere Mobilität der Studenten: 75 Prozent für die Antwortkategorien „sehr wichtig“ oder „wichtig“, Zielerreichung: 3,3
- Verkürzung der Studiendauer: Nur eine Minderheit von 41 Prozent wählten die Antwortkategorien „sehr wichtig“ oder „wichtig“, Zielerreichung: 3,5

Die vollständige Auswertung ist unter www.manager-monitor.de eingestellt.

Steuerpolitik

Vereinfachen oder umverteilen?

CDU/CSU sind im Jahr 2009 mit weitreichenden Plänen für eine Steuervereinfachung sowie für eine steuerliche Entlastung in den Bundestagswahlkampf gezogen. Mehr als ein Jahr nach der Wahl fällt die steuerpolitische Bilanz der Koalition aber eher bescheiden aus.

Ein Konzept für eine durchgreifende Steuervereinfachung ist die Koalition bis heute schuldig geblieben, ebenso einen Zeitplan für den im Koalitionsvertrag angekündigten „Einstieg in die Abschaffung der kalten Progression“. Die kalte Progression bezeichnet den Effekt, dass bei Lohnsteigerungen in Höhe der Inflationsrate, der effektive Steuersatz steigt, da der Steuertarif starr ausgestaltet und nicht an die Inflationsrate gekoppelt ist.

Die koalitionsinterne Diskussion konzentrierte sich in den letzten Monaten vorrangig auf den Zeitpunkt und den Umfang etwaiger Steuersenkungen. Bundesfinanzminister Schäuble erwies sich dabei als ausgesprochen zugeknöpft. Lange Zeit schloss er unter Hinweis auf die beispiellos teuren Konjunktur- und Rettungspakete Steuerentlastungen vor dem Jahr 2013 gänzlich aus.

Anfang 2011 ist eine erste, wenn auch kleine, Einigung zustande gekommen. Die Werbungskostenpauschale soll von derzeit 920 auf 1.000 Euro steigen. Diese Maßnahme soll ab Anfang dieses Jahres in Kraft gesetzt werden. Steuerpflichtige werden aber erst im Jahr 2012 im Rahmen der Steuererklärung für das dann abgelaufene Vorjahr von der Erhöhung profitieren.

Der Effekt dieser Einzelmaßnahme wird eher gering sein, sowohl was die Steuerentlastung als auch die Reduzierung des Verwaltungsaufwands anbelangt. Lediglich für Personen, deren abzugsfähige Werbungskosten im Bereich zwischen 920 Euro und 1.000 Euro liegen, entfällt die Notwendigkeit, Belege zu sammeln und einzureichen.

Kritik am finanzpolitischen Kurs der Bundesregierung übte unlängst auch die arbeitgebernahe Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft INSM und das Kieler Institut für Weltwirtschaft. In ihrer jährlich veröffentlichten Subventionsstudie – die glei-

chermaßen bekannt, wie auch auf Grund ihres weit gefassten Verständnisses von Subventionen umstritten ist – kamen die Forscher zu dem Ergebnis, dass die Subventionen im Jahr 2010 mit 168 Milliarden Euro einen neuen Rekordwert erreicht haben. Mindestens 58 Milliarden davon könnten aus Sicht der Experten kurzfristig eingespart werden.

Parallel dazu hat die SPD in den letzten Monaten unter der Führung von Sigmar Gabriel einen Kurswechsel vollzogen. Im Jahr 1999 war es die rot-grüne Koalition, welche die Absenkung des Spitzensteuersatzes von 52 Prozent auf (zunächst) 42 Prozent in die Wege leitete. Heute fordert die SPD, den Spitzensteuersatz wieder deutlich zu erhöhen und zwar auf 49 Prozent. Parallel dazu soll die Progressionszone so weit gestreckt werden, dass der Spitzensteuersatz anstatt bei derzeit 52.000 Euro erst ab 100.000 Euro erreicht würde.

Ausblick

Führungskräfte wären von diesen Plänen massiv betroffen. Nach der Gesundheitspolitik – dort setzt sich die SPD schon seit geraumer Zeit für die Abschaffung der privaten Krankenvollversicherung zu Gunsten einer Bürgerversicherung ein – fordern die Sozialdemokraten nun auch im Steuerrecht mit Nachdruck mehr Solidarität – oder einfacher formuliert mehr Geld – von ihnen ein.

Nach massiven Verlusten bei der Bundestagswahl und weiterhin stagnierenden Umfragewerten, versucht die SPD offenbar eine Trendumkehr durch eine Rückbesinnung auf eine klassische Umverteilungspolitik zu erreichen. Die Ergebnisse der Landtagswahlen im Frühling 2011 werden einen ersten Hinweis darauf geben, ob diese neue Strategie beim Wähler Anklang findet.

Europa

Steter Tropfen höhlt den Stein?

Nach mehreren gescheiterten Anläufen kündigt sich ein neuer Versuch an, Leitende Angestellte in das Arbeitszeitgesetz einzubeziehen. Hintergrund sind Pläne der Europäischen Kommission für eine Reform der Arbeitszeitrichtlinie.

Die Richtlinie erlaubt den Mitgliedsstaaten, „Leitende Angestellte und Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ aus dem Geltungsbereich der Vorschriften über Höchstarbeitszeiten auszunehmen. Von dieser Möglichkeit hat der deutsche Gesetzgeber für Leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes Gebrauch gemacht.

Angesichts der unterschiedlichen Folgewirkungen in den nationalen Rechtsordnungen, ist es schwer, auf der Ebene des Europäischen Führungskräfteverbandes CEC eine Einigung zu erzielen. Mehrere europäische Gewerkschaften, darunter leider auch der französische Kooperationspartner des Deutschen

Führungskräfteverbandes, kritisieren die Ausnahmeregelung als zu unbestimmt. Sie fordern, die Klausel auf eine wesentlich engere Gruppe von Personen zu beschränken, wie etwa Geschäftsführer und Vorstände. Hierzu ist es bislang nicht gekommen, da mehrere Versuche, die Arbeitszeitrichtlinie zu reformieren, am Streit um Fragen wie den Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern scheiterten.

Inzwischen ist offenbar auch die Kommission der Auffassung, dass die Ausnahmeregelung für Führungskräfte zu weit gefasst ist. Dies geht aus mehreren Gutachten hervor, die von der Kommission im Vorfeld einer Konsultation der Sozialpartner veröffentlicht wurden. Bis Ende Februar muss der europäische Führungskräfteverband CEC nun zu dieser Frage Stellung nehmen. Angesichts dieser Situation wird der Deutsche Führungskräfteverband bis Ende Februar eine eigene Stellungnahme in Brüssel einreichen.

Richtlinie über konzerninterne Versetzungen

Ebenfalls einen Bezug zu Führungskräften hat das aktuelle Richtlinienvorhaben mit dem sperrigen Titel „Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung“. Diese Richtlinie soll dazu beitragen, dass Entsendungen von Nicht-EU-Bürgern von einem Standort in einem EU-Staat an einen Standort des gleichen Konzerns in einem anderen EU-Staat leichter möglich sind.

Der Entwurf zielt insbesondere auf „Führungs- und Fachkräfte“ sowie auf Trainees. Er enthält auch eine Legaldefinition von „Führungskraft“. Diese fällt enger aus als im deutschen Arbeitsrecht. Führungskraft ist demnach eine Person, die Weisungen im Wesentlichen von Leitungsorganen oder Anteilseignern erhält. Ebenfalls in die Rede von „Leitung der aufnehmenden Niederlassung oder einer Abteilung oder Unterabteilung der aufnehmenden Niederlassung“.

Eine derartig enge Definition wäre, auch wenn sie zunächst nur auf Drittstaatenangehörige angewendet würde, auch für europäische Führungskräfte brisant.

Bei dem Ringen um die Mitbestimmung in europäischen Gesellschaften wie der SE (Societas Europaea, gelegentlich auch „Europa AG“ genannt) oder SPE (Societas Privatae bzw. „Europa GmbH“) hat sich bisher immer wieder die Vielfalt der Führungskräfte-Konzepte in den EU-Mitgliedsstaaten als Problem herausgestellt.

Das Fehlen einer europaweit konsensfähigen Definition hat die Entwicklung von Bestandsschutzregelungen, etwa zu Gunsten der „Leitenden Angestellten“, deutlich erschwert. Findet nun eine einheitliche, aber enge Definition Einzug ins europäische Recht, wäre dies für das Ziel, Führungskräfte auch in Zukunft in den Systemen der Mitbestimmung zu verankern, kontraproduktiv.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA und der europäische Führungskräfteverband CEC werden sich daher in dieses Gesetzgebungsverfahren zu konzerninternen Versetzung einschalten.

Wissenschaft

„Nutzen Personalmanager soziale Netzwerke im Internet, um Näheres über ihre Bewerber herauszufinden?“ Zu dieser Frage haben Studenten der Universität Erfurt eine Studie im Rahmen einer Projektstudienphase durchgeführt und kommen zu einem überraschenden Ergebnis.

Im Rahmen ihrer Bachelorarbeit haben Studenten der Kommunikationswissenschaft die Bedeutung moderner „Social Networks“ als Unterstützung im Bereich der Rekrutierung untersucht und diese nun veröffentlicht. Sie fragten unter anderem Personalverantwortliche großer Unternehmen nach der Nutzung und Effizienz sozialer Plattformen und Suchmaschinen wie Google, um weitere Informationen über einen Bewerber einzuholen.

Sie kommen zu dem eindeutigen Ergebnis, dass „der schnüffelnde bzw. googelnde Personaler ein Mythos sei“ und sind überzeugt, „vom gläsernen Bewerber sind wir weit entfernt“.

Dennoch wächst der Einfluss des Internets auch in diesem Bereich und sollte nicht unterschätzt werden. So empfehlen auch die Autoren der Studie, sich zusätzlich zu ihrem privaten, geschützten Account noch einen Repräsentativen für potenzielle Arbeitgeber anzulegen.

Praxistipp:

Aus Sicht des Forum F3 ist dieser Empfehlung beizupflichten. Allein der Umstand, dass Personalverantwortliche derzeit möglicherweise nicht die Zeit oder das notwendige Interesse aufbringen, Bewerber mit Hilfe von Internetrecherchen zu „durchleuchten“, heißt nicht, dass deren Privatsphäre dauerhaft ausreichend geschützt wird. Schließlich befinden sich kommerzielle Angebote von Personensuchmaschinen, die Einträge auf unterschiedlichen Seiten und aus verschiedenen Netzwerken zusammentragen und zu einem Gesamtbild verdichten, in technologischer Hinsicht erst in den Kinderschuhen. Ihre Leistungsfähigkeit dürfte in den nächsten Jahren stark anwachsen.

Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt. In dem aktuellen Entwurf für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist eine Vorschrift vorgesehen, die es einem potentiellen Arbeitgeber untersagt, Informationen aus vorwiegend privat geprägten sozialen Netzwerken für die Beurteilung eines Bewerbers heranzuziehen. Lediglich Informationen aus Netzwerken, die vorwiegend der Darstellung der beruflichen Qualifikation ihrer Mitglieder dienen, dürfen verwertet werden. „Facebook“ nein, Xing oder LinkedIn ja, auf diese Kurzformel lässt sich dieser Ansatz bringen, der auch aus Sicht des Forum F3 Zustimmung verdient.

Der politische Dachverband des Forum F3, der Deutsche Führungskräfteverband ULA, wird sich zu dieser und zu weiteren Fragen auch im Rahmen des weiteren Gesetzgebungsverfahrens äußern.

Die vollständige Pressemitteilung der Universität Erfurt finden Sie unter <http://www.uni-erfurt.de/uni/dienstleistung/presse/pressemitteilungen/2011/23-11/?L=9>.

Bericht aus Berlin

Attraktives Seminarprogramm

Von Frühling bis Herbst 2011 bietet das Führungskräfte Institut (FKI) Führungskräften und Mitgliedern von Sprecherausschüssen ein attraktives Seminarprogramm zu einer breiten Palette von Themen.



Aufgaben von Sprecherausschüssen – Grundlagen und Praxisworkshop

Referenten: RA Gerhard Kronisch, RA Dr. Svenja Deich
Gebühr für Mitglieder von ULA-Verbänden: 600 €
15. April in Bonn und 21. Oktober in Frankfurt/Offenbach

Arbeitsrecht für Sprecherausschüsse

Referent: RA Dietrich Boewer
Gebühr für Mitglieder von ULA-Verbänden: 690 €
26./27. Mai in Bonn und 29./30. September in Mannheim

Kreativitätstechniken – Ideen entwickeln und Denkblockaden lösen

Referent: Helgo Bretschneider
Gebühr für Mitglieder von ULA-Verbänden: 250 €
2. Mai in Berlin und 20. Oktober in Köln

Das Management Audit in der Karriereentwicklung – Katalysator oder Bremsklotz für die weitere Karriere

Referentin: Monika Puls-Rademacher
Ein Termin: 20. Mai in Köln
Gebühr für Mitglieder von ULA-Verbänden: 250 €

Karriereplanung und Karriereentwicklung

Referentin: Monika Puls-Rademacher
Gebühr für Mitglieder von ULA-Verbänden: 250 €
Ein Termin: 16. September in Köln

Die eigene Persönlichkeit als Marke: Positive Selbstdarstellung mit 35 und mit 55

Referentin: Dr. Corinna Hengsberger
Gebühr für Mitglieder von ULA-Verbänden: 250 €
Ein Termin: 3. November in Köln

Die ausführlichen Seminarprogramme sowie Anmeldeformulare sind unter www.fki-online.de eingestellt

Dort sind auch die Seminarangebote unserer Kooperationspartner zu finden, unter anderem zu Themen wie Soft Skills, Stimme und Körpersprache sowie zu den Bereichen Finanzen, Steuern und Controlling.

Mitgliederbereich

Ihre Vorteile als Mitglied im Überblick

Als Forum F3-Mitglied erhalten Sie professionelle Beratung durch unsere Experten, nutzen das internationale Netzwerk von Fach- und Führungskräften und haben Zugang zu einem breiten Mehrwertangebot.

In unserem geschützten Mitgliederbereich erhalten Sie außerdem exklusive Fachinformationen.

Zuletzt erschienen ist ein Informationsblatt zu dem Thema

- Altersvorsorge – Steuer-, arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen der gesetzlichen Rente, der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Altersvorsorge im Überblick.

Sie sind Mitglied und benötigen Ihre Login-Daten für den Mitgliederbereich? Dann wenden Sie sich bitte an info@forum-f3.de oder unter 030 / 30 69 63 – 0 an uns.

Impressum

Herausgeber	F3 – Forum Fach- und Führungskräfte Kaiserdamm 31 14057 Berlin Telefon 030.30 69 63-0 Fax 030.30 69 63-13 E-Mail info@forum-f3.de www.forum-f3.de
Redaktion	Andreas Zimmermann
Verantwortlich	Ludger Ramme
Gestaltung	Nolte Kommunikation