

Deutsche CEOs auf den Rängen

Auf dem Parkett der besten Topmanager glänzen andere: Das renommierte Wirtschaftsmagazin „Harvard Business Review“ hat vor kurzem die 50 erfolgreichsten CEOs der Welt gekürt. Erstmals, so der eigene Anspruch, sollte ein verlässliches, universell vergleichbares und mit „harten“ Fakten unterfüttertes Managerranking erstellt werden. Wissenschaftler der französischen Business School INSEAD haben dafür fast 2.000 CEOs aus aller Welt miteinander verglichen und diese hieb- und stichfesten Bewertungskriterien unterworfen. Das Resultat: aus deutscher Sicht eher bescheiden. Mit dem RWE-Vorstandschef Harry Roels, einem gebürtigen Niederländer, schaffte es lediglich ein CEO eines deutschen Unternehmens auf Platz 34 der vom Apple-Boss Steve Jobs angeführten Liste.

Müssen wir jetzt die Stirn in Sorge falten? Wo sind die deutschen Vorstände? Wieder einmal zeigt sich, dass unsere Manager ihre Aufgaben nicht meisterhaft, sondern mittelmäßig erfüllen. Wieder einmal bestätigt sich die vor allem im Ausland weitverbreitete These, der Wirtschaftsriese Deutschland sei schwerfällig und komme nicht so recht von der Wachstumsbremse herunter. Aber Halt: Ehe wir voreilige Schlüsse aus dem Ergebnis des Rankings ziehen, lohnt es sich, die Bewertungskriterien etwas genauer zu hinterfragen. Der Schein kann bekanntlich trügen.

Maßgeblich für dieses Ranking waren drei Faktoren: industriebereinigte Rendite, länderbereinigte Rendite und die Veränderung der Marktkapitalisierung eines Unternehmens. Ein guter CEO, so die Autoren der Studie, müsse es schaffen, alle Werte um ein Vielfaches zu steigern. Um das Resultat nicht durch Auswirkungen kurzfristiger Marktkapriolen und Spekulationen zu verfälschen, wurde die gesamte Amtsperiode der jeweiligen CEOs betrachtet. Doch darf man sich bei der Bewertung der Leistung von Topmanagern ausschließlich am Shareholder Value orientieren?

Börsenwert und Rendite sind ohne Zweifel wichtig. Auch bieten sie einen einheitlichen Maßstab, der für alle CEOs gleichermaßen gilt. Aber sie greifen zu kurz, wenn es um den Vergleich verschiedener Unternehmenskulturen geht.

Entscheidungsprozesse im konsensualen kontinentaleuropäischen Modell sind z.B. weit weniger straff als im autoritär geprägten angelsächsischen. Untersuchungen des Instituts für Internationale Managementstudien an der Johannes Kepler Universität in Linz haben ergeben: Je höher und einseitiger die Ausrichtung eines Unternehmens auf den Aktienwert, desto geringer der Partizipationsgrad. Daher sind deutsche CEOs bei dieser einseitigen Bewertungsgrundlage per se im Nachteil. Die Komponente der Partizipation, die dem INSEAD-Ranking vollkommen fehlt, darf aber keinesfalls unterschätzt werden. Sie fördert das gegenseitige Vertrauen, steigert die Akzeptanz von Unternehmensstrategien in der Belegschaft und damit auch die Produktivität. Auch dies ist mittlerweile empirisch belegt.

Dualistische Unternehmensführung und betriebliche Mitbestimmung mögen vielleicht kurzfristig Entscheidungsabläufe etwas komplexer machen – langfristig tragen sie zur Stärkung der Wirtschaftskraft bei. Ein sorgsam austariertes Verhältnis von Vertrauen und Kontrolle zwischen Unternehmensführung, Führungskräften und Arbeitnehmern ist eine Voraussetzung erfolgreicher Corporate Governance. Ein guter CEO ist sowohl Shareholdern (Aktionären) als auch Stakeholdern (Interessenvertretern) verpflichtet. Zu letzteren gehören auch die Arbeitnehmer vor Ort, die ein ureigenes Interesse am Erfolg ihres Unternehmens haben.

Lassen wir uns also von einem Ranking, das mehr Fragen aufwirft als es Antworten gibt, nicht den Kopf verdrehen. Es ist nicht das erste und beileibe nicht das letzte dieser Art. Grund zur Freude liefert es nicht, aber letztlich treibt es mir keine zusätzlichen Sorgenfalten auf die Stirn.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Zahl der Aktiven angestiegen

Der VAA ist attraktiv für junge Führungskräfte. Im vergangenen Jahr konnte der Verband seinen Anteil an aktiven Mitgliedern deutlich steigern.

Der VAA steigert seine Attraktivität für junge Führungskräfte. 2009 konnte der Verband einen deutlichen Zuwachs an aktiven Mitgliedern verzeichnen: Zum Jahresende waren es 17.189.

Besonders erfreulich ist auch, dass die Zahl der Studenten und Doktoranden ebenso zugenommen hat. Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist auf 13,5 % angestiegen.

Mehr Studenten und Doktoranden

Über 1.600 Studenten und Doktoranden der Chemie nahmen 2009 die Möglichkeit wahr, gleichzeitig Mitglied im VAA und in der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) zu werden. Dies ist ein deutliches Signal, dass der Verband gut gerüstet ist für das nächste Jahrzehnt. Studentische Mitglieder bleiben nämlich auch nach dem Berufseintritt überwiegend Mitglied im VAA oder erhalten die Doppelmitgliedschaft aufrecht.

Ebenfalls gestärkt wird der Verband durch den Anstieg des Anteils der weiblichen Führungskräfte von 12,2 auf 13,5 %.

Der VAA startet damit in seinem Kern gefestigt ins neue Jahr: Knapp zwei Drittel der Mitglieder sind beruflich aktiv, in absoluten Zahlen – 17.189. Während die Mitgliederzahl in den alten Bundesländern von 25.507 auf 25.364 sank, stieg sie in den neuen Bundesländern von 1.534 auf 1.593 an. Insgesamt hatte der VAA zum Ende des letzten Jahres 26.957 Mitglieder.

Aktive Mitglieder nach Berufsgruppen

Beruf	Ende 2009	Ende 2008
Diplom-Chemiker	41,4 %	41,4 %
Diplom-Ingenieure	14,6 %	14,7 %
Naturwissenschaftler anderer Fachrichtungen	19,3 %	19,0 %
Wirtschaftswissenschaftler	1,5 %	1,4 %
Hochschulabsolventen anderer Fachrichtungen	3,4 %	3,7 %
Diplom-Ingenieure FH, graduierte Ingenieure, Ingenieure Fachschulen	9,8 %	9,9 %
Fachhochschulabsolventen anderer Fachrichtungen	1,9 %	2,0 %
kaufmännische und technische Angestellte	5,2 %	5,6 %
sonstige Berufe	2,9 %	2,3 %
Gesamt	17.189 = 100 %	17.113 = 100 %

Durchschnittsalter bleibt konstant

Einen Wermutstropfen in der Statistik gibt es dennoch zu vermelden: Durch die für den Verband leider unumgängliche Erhöhung des Mitgliedsbeitrags ist die Mitgliederzahl bei den Pensionären auf 7.011 (26 Prozent) zurückgegangen.

Das Durchschnittsalter der VAA- Mitglieder blieb weitestgehend konstant. Es betrug zum Jahresende 49,2 Jahre und ist somit im Vergleich zum Vorjahr um lediglich um 0,2 Prozent angestiegen.

Weitere Informationen finden Sie in der Februar- Ausgabe des VAA Magazins.

Tarifpluralität vor der Tür?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) steht möglicherweise vor einer richtungsweisenden Änderung seiner Rechtsprechung zum Prinzip der Tarifeinheit.

Nach Ansicht des Vierten Senats des BAG verstößt die Auflösung der Tarifpluralität in Betrieben mit gleichzeitiger Bindung an verschiedene Tarifverträge gegen das Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG). Demnach gelten die Rechtsnormen der konkurrierenden Tarifverträge zwingend und unmittelbar. So darf ein Tarifwerk nicht durch den Grundsatz der Tarifeinheit von einem anderen Tarifvertrag verdrängt werden.

Doppelte Tarifbindung

In diesem konkreten Fall hatte ein Arzt geklagt und von seinem Arbeitgeber, einem Krankenhaus, für den Monat Oktober 2005 einen Urlaubsaufschlag gefordert. Dieser stand dem Mitglied des Marburger Bundes (MB) gemäß den Bestimmungen des für ihn gültigen Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) zu. Das Problem: Der Arbeitgeber, Mitglied in der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), hatte mit der Gewerkschaft ver.di einen neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ausgehandelt, der zum 1. Oktober 2005 in Kraft trat. Da der Marburger Bund den TVöD, anders als zuvor den BAT, nicht mehr mitunterzeichnet hatte, war das Krankenhaus ab Oktober 2005 gegenüber Mitgliedern des MB an den BAT und zugleich an den TVöD unmittelbar tarifgebunden. Erst zum 1. August 2006 trat ein neuer, zwischen VKA und Marburger Bund geschlossener Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte (TV-Ärzte) in Kraft. Der Arbeitgeber verweigerte dem Kläger die Zahlung des Urlaubsaufschlags und verwies auf den Grundsatz der Tarifeinheit, der die für den Zeitraum von Oktober 2005 bis August 2006 im Betrieb bestehende Tarifpluralität auflöste. Aus Sicht des Krankenhauses wurde der gültige BAT vom TVöD als dem spezielleren Vertrag verdrängt.

Der Vierte Senat des BAG plant nun, der Argumentation des Klägers zu folgen. Laut Auffassung des Vierten Senats bestehe keine gesetzliche Regelung für die Verdrängung eines Tarifvertrages.

Eine Gesetzeslücke, die im Falle von Tarifpluralität zu einer Rechtsfortbildung berechtige, gebe es ebenfalls nicht. In der Tat ist der Grundsatz der Tarifeinheit nicht im Tarifvertragsgesetz erwähnt. Dieses Prinzip kam erstmals 1957 in einer Entscheidung des BAG zum Tragen und hatte den eher praktischen Hintergrund, die Tarifpolitik möglichst übersichtlich zu gestalten.

Der Beschluss vom 27.01.2010 (Az. 4 AZR 549/08 (A)) kündigt eine Kehrtwende nach jahrzehntelanger Praxis in der Rechtsprechung zur Tarifeinheit an. Eine abschließende Entscheidung steht aber noch aus: Da der Vierte Senat von der bisherigen Rechtsauffassung des Zehnten Senats abweicht, wurde nun der Zehnte Senat in einer sogenannten Divergenzanfrage um eine Stellungnahme gebeten. Der Zehnte Senat kann den Argumenten des Vierten Senats entweder folgen oder eine Grundsatzvorlage an den Großen Senat in die Wege leiten. Nimmt sich der Große Senat des Themas an, wird eine Entscheidung voraussichtlich im kommenden Jahr ergehen.

Positive Ergänzungskonkurrenz

Die Aufhebung der Tarifeinheit hätte weitreichende Folgen für die Tariflandschaft und die jeweiligen Tarifpartner – Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Während letztere eine Zersplitterung der Belegschaft sowie permanente Arbeitskämpfe einzelner Berufsgruppen befürchten, sehen sich kleinere Gewerkschaften in ihren Positionen gestärkt. Tarifpluralität kann mittelfristig allerdings den Druck auf Spartengewerkschaften erhöhen, vermehrt Tarifgemeinschaften zu bilden. Das Ende der Tarifeinheit würde wohl auch politische und gesellschaftliche Diskussionen über grundlegende Änderungen im Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrecht anstoßen. Der VAA bestimmt sein Verhältnis als positive Ergänzungskonkurrenz, die von verantwortungsbewusstem Handeln auf beiden Seiten geprägt ist.

Gold und Immobilien als Inflationsschutz?

Joerg Lamberty erklärt Absicherungsstrategien und Binsenweisheiten der Anlageberatung.

Es wächst die Sorge, dass die Kombination aus lockerer Geldpolitik und staatlichen Rettungspaketen mittelfristig zu einem deutlichen Anstieg der Inflation führen wird. Viele Ökonomen halten dies für wahrscheinlich. Sie rechnen, falls die Wirtschaft sich nachhaltig erholt, für die Zeit von 2013 bis 2020 mit Teuerungsraten zwischen 5 % und 10 % pro Jahr. Zur Absicherung eines solchen Inflationsrisikos wird der Kauf von Gold und Immobilien deshalb vielerorts bereits reflexartig empfohlen. Doch sind diese beiden Anlagen tatsächlich ein wirksamer Inflationsschutz?

Gold: ein spekulatives Investment

Von 1871 bis heute hat Gold in US \$ einen realen Wertzuwachs von 0,9 % pro Jahr erzielt. Damit war die Investition in Gold zwar nicht besonders rentabel, bot aber unter hohen Schwankungen tatsächlich eine effektive Absicherung gegen die Inflation. Während dieser Zeit gab es allerdings mehrere Dekaden, in denen Gold als Inflationsschutz völlig versagt hat (vgl. Schaubild 1).



Da sich der Anlagehorizont der meisten Anleger eher über ein oder zwei Jahrzehnte als über ein Jahrhundert erstrecken dürfte, ist Gold damit zur Absicherung des Inflationsrisikos kaum geeignet. Im Gegensatz zu Aktien, Anleihen oder Immobilien wirft Gold keine laufenden Erträge ab. Die Investition in Gold hat also rein spekulativen Charakter. Allerdings ist Gold ein sehr liquider Vermögenswert, der als Beimischung in einem Portfolio mit Aktien, Anleihen und Immobilien für eine breitere Streuung sorgen kann. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass sich der Wert für Gold in US \$ seit 2005 bereits fast verdreifacht hat.

Immobilien: Es kommt drauf an

Wenn angesichts des Inflationsrisikos schon Gold nicht richtig glänzt, wie sieht es dann mit Immobilien aus? Sie gelten als „reale“ Investitionen. Und Menschen mit Immobilienvermögen sind eindeutig wohlhabender durch

die Zeiten galoppierender Inflation 1923 und 1947 gekommen als jene mit Geldvermögen.

Aber Vorsicht! Auch hier sollten Anleger nicht auf einfache Binsenweisheiten vertrauen. Wie bei allen Gütern wird der Preis von Immobilien durch Angebot und Nachfrage bestimmt. Und Immobilien sind nun einmal an ihren Standort gebunden. Der Inflationsschutz kann nur funktionieren, wenn der regionale Markt sich im Gleichgewicht befindet. Auf Märkten mit Angebotsüberhängen werden die Preise auch in Zeiten hoher Teuerungsraten längerfristig nachgeben (vgl. Schaubild 2).



Zudem kommt es neben dem Standort auch auf die Art der Immobilie an. In der Regel sind Gewerbeimmobilien (Büro, Einzelhandel, Hotel etc.) durch indexierte Mietverträge besser gegen Inflation abgesichert als Wohnimmobilien, bei denen der Mietanpassung vom Gesetzgeber deutlich engere Grenzen gesetzt sind.

Fazit

Anleger tun gut daran, das Motiv des Inflationsschutzes nicht überzubewerten. Sie sollten auch bei steigender Inflationserwartung auf eine breite Streuung ihrer Investitionen achten und Klumpenrisiken vermeiden.

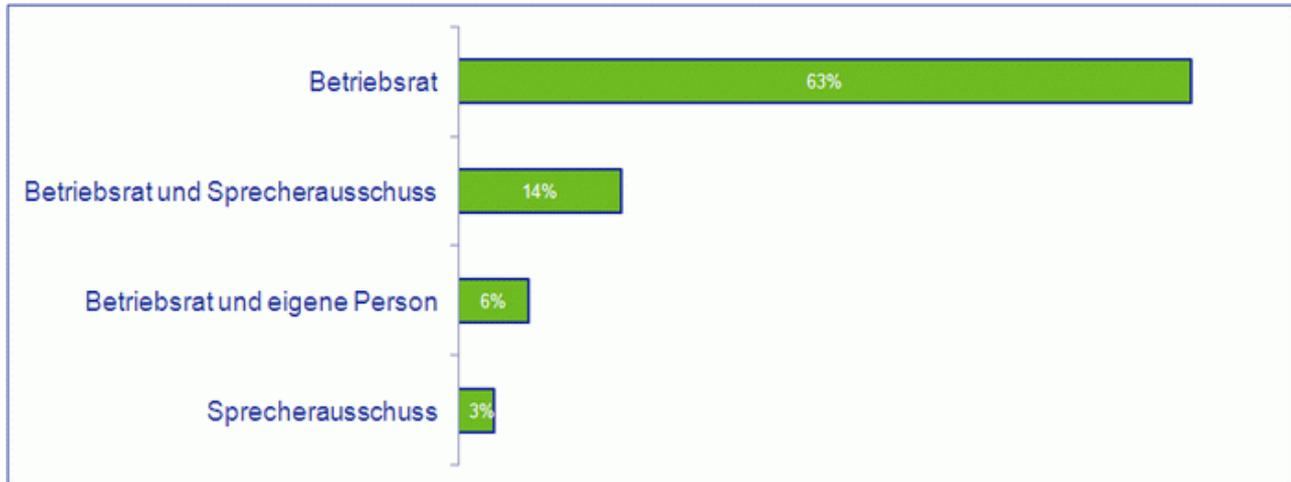
Aktiv verwaltete und breit gestreute Investmentfonds mit konservativer Ausrichtung können einen guten Inflationsschutz bieten. Diese sollten neben Aktien-, Immobilien-, Rohstoff- und Goldminenfonds auch Anleihen enthalten, deren Zinssatz an die Entwicklung der Inflationsrate gekoppelt ist.



Joerg Lamberty ist Geschäftsführender Gesellschafter der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH in Köln.
www.fvp-gmbh.de

AT- Angestellte befürworten die Interessenvertretung durch den Betriebsrat beim Kündigungsschutz

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer beim Kündigungsschutz. Auf die Frage, wer diese Interessenvertretung zukünftig übernehmen sollte, antworten AT- Angestellte:



Anmerkung: An 100% fehlende Angaben entfielen auf andere Akteurskonstellationen. Quelle: Pries 2008

Kurzmeldungen



Unwort des Jahres 2009

Das Unwort des Jahres 2009 lautet "betriebsratsverseucht". Das gab die Jury um den Sprachwissenschaftler Prof. Horst Dieter Schlosser am 19. Januar 2010 bekannt.

Wählen gehen – Ergebnisse zurücksenden

Ab 1. März finden die Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen 2010 statt. Der VAA ruft seine Mitglieder auf, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen und so die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen zu stärken. Außerdem bittet der Verband die jeweiligen Ansprechpartner für die Betriebsratswahlen und die Sprecherausschusswahlen in den Werksgruppen, die Wahlergebnisse möglichst zeitnah nach der Auszählung der Geschäftsstelle [mitzuteilen](#).

Links

Zeit frisst Rente

Finanztest hat Renditen für Altersvorsorgeprodukte unter Berücksichtigung von 2 Prozent Inflation errechnet.

[Zum Test](#)



Verantwortung übernehmen!

So lautet das Motto des VAA für die [Betriebsratswahlen 2010](#).

Termine

22.02.10: Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: VAA Geschäftsstelle Köln

25.02.10: Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Novotel Mainz, Augustusstr. 6, 55131 Mainz

26.02.10 Sitzung Kommission Internet

Veranstalter: VAA

Ort: VAA Geschäftsstelle Köln

27.02.10: Einzelmitgliedertreffen Landesgruppe Südwest

Veranstalter: VAA Landesgruppe Südwest

Ort: Ludwigshafen

01.03.10: Sitzung Landesgruppe Mitte/ Ost

Veranstalter: VAA

Ort: Dahlewitz bei Berlin

01.03.10: Sitzung Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: VAA Geschäftsstelle Köln

01.03.10: Sitzung Kommission betriebliche Altersversorgung

Veranstalter: VAA

Ort: VAA Geschäftsstelle Köln

04.03.10: Sitzung Landesgruppe Nord

Veranstalter: VAA

Ort: Hotel Reichshof Hamburg, Kirchenallee 34 - 36, 20099 Hamburg

05.03.10: Athema auf dem Weg zum Olymp - Frauenvorbilder in den Naturwissenschaften

Get Together 2010 AKCC und VAA Werksgruppe BASF
Referentinnen: Prof. Dr. Katharina Landfester, Dr. Angela Neu- Meij, Prof. Dr. Yvonne Haffner

Veranstalter: AKCC und VAA Werksgruppe BASF

Ort: Hotel Felix, Bensheim

12.03.10: Sitzung Kommission Aufsichtsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Sofitel Hamburg Alter Wall, Alter Wall 40, 20457 Hamburg

12./13.03.10: Aufsichtsrätetagung

Veranstalter: VAA

Ort: Sofitel Hamburg Alter Wall, Alter Wall 40, 20457 Hamburg