

Kommt nach dem Brexit der Frexit?

Kürzlich hat EU- Ratspräsident Donald Tusk noch einmal in drastischen Worten vor den potenziell zerstörerischen Folgen eines Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU gewarnt. Dieser Austritt könne der Beginn der Zerstörung nicht nur der EU, sondern der gesamten politischen Zivilisation des Westens sein, warnt Tusk.

Doch während die Welt über die Gefahren des Brexits spricht, bleibt häufig verborgen, dass nicht nur die Briten die EU beschädigen können. Auch andere Länder entfremden sich zusehends vom Ziel eines leistungsstarken Europas.

Ein Gradmesser für die wachsende Euro- Ermüdung ist der sogenannte Frexit- Index des Analysehauses Sentix. Er misst, wie hoch die Finanzmärkte die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass ein Land binnen eines Jahres aus dem Euro fällt. Erschreckenderweise hat sich der Wert für Frankreich in den letzten zwei Monaten verdreifacht.

Dieser Trend, der durch die politische Entwicklung im Land mit einem erstarkenden Front National noch verstärkt wird, ist beängstigend. Zwar sorgt zurzeit die Fußball- Europameisterschaft im Gastgeberland für ein wenig Ablenkung – allen Streiks, der Terrorangst und hässlichen Hooligankrawallen zum Trotz. Aber die EM- Euphorie wird leider schnell verfliegen.

Was bleibt? Horrende Schulden, ein starrer und unflexibler Arbeitsmarkt sowie eine erodierende industrielle Basis bedrohen die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit eines Landes, das als einer der wichtigsten Partner Deutschlands zu den tragenden Säulen der EU gehört. Denn auch heute kann in Europa nichts den deutsch-französischen Motor in allen wichtigen Fragen über die Weiterentwicklung der EU ersetzen.

Es wird in den kommenden Monaten darauf ankommen, dass auch von den Führungskräften die Bedeutung der EU für die wirtschaftliche und politische Stabilität nicht nur Europas, sondern auch der einzelnen Mitgliedstaaten thematisiert wird. Sind die europäischen Kräfte erschöpft? Dieser lähmenden Stimmung, die sich in vielen europäischen Ländern breitgemacht hat, kann man als Führungskraft entgegenwirken.

Auch der VAA wird in den kommenden Monaten immer wieder auf die außergewöhnliche Erfolgsgeschichte der EU hinweisen. Und vor den potenziellen Gefahren eines europäischen Auseinanderfallens warnen.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

VAA- Einkommensumfrage 2015: Variable Bezüge deutlich gestiegen

2015 sind die Gesamteinkommen der Führungskräfte in der chemisch- pharmazeutischen Industrie im Vergleich zu 2014 um 4,2 Prozent gestiegen, so das Ergebnis der jährlichen VAA- Einkommensumfrage. Eine deutliche Erhöhung von 5,3 Prozent gegenüber 2014 gab es bei den variablen Bezügen zu verzeichnen.

„Insgesamt bewegt sich der Gehaltsanstieg der Chemie-Führungskräfte nach wie vor auf einem moderaten Niveau, auch im Vergleich zu anderen Industriezweigen“, so der 2. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab. Während sich die Fixeinkommen im Schnitt nur um 2,9 Prozent erhöhten, sind sonstige Einkommensbestandteile wie Aktienoptionen oder geldwerte Vorteile sogar unverändert geblieben.

Über 90 Prozent der befragten Führungskräfte werden mit Bonuszahlungen am Unternehmenserfolg beteiligt. Mit einem Medianwert von rund 900 Euro sind die variablen Bezüge insgesamt deutlich um 5,3 Prozent gestiegen. In Großunternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern fielen die Bonuszahlungen nur um 4,4 Prozent höher aus als im Vorjahr. Allerdings konnten Führungskräfte in Großunternehmen wie in den Vorjahren ein viel höheres Einkommen als in kleinen und mittelständischen Unternehmen erzielen: In Firmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern lagen die Gesamteinkommen im vergangenen Jahr um 29 Prozent über denen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern.

Boni steigen auf angemessene Weise

„Für Führungskräfte in der Chemie ist die variable Vergütung ein essenzieller Einkommensbaustein“, betont der 2. VAA- Vorsitzende Nachtrab. Sie sei an die wirtschaftliche Gesamtperformance der Unternehmen gekoppelt. „2014 hatte die sehr zurückhaltende konjunkturelle Entwicklung in der Branche zur Folge, dass die Boni nahezu unverändert geblieben sind.“ Im letzten Jahr jedoch habe sich die Konjunktur wieder stabilisiert. Nachtrab weiter: „Deshalb sind auch die Bonuszahlungen wieder auf angemessene Weise gestiegen.“

Interessante Ergebnisse liefert die VAA- Einkommensumfrage auch bei der Betrachtung der geschlechterspezifischen Einkommensentwicklung. So liegen in den ersten 16 Berufsjahren die Gesamteinkommen von Frauen und Männern etwa auf gleicher Höhe. Ab dem 17. Berufsjahr bildet sich jedoch eine Schere aus: Die Gesamteinkommen der Frauen in den späteren Berufsjahren liegen dann deutlich unterhalb der Gesamteinkommen der männlichen Teilnehmer – nach 30 Berufsjahren um etwa 15 Prozent niedriger.

„Zu einem sehr großen Teil ist der Einkommensunterschied in den höheren Berufsjahren auf den niedrigen Frauenanteil in oberen Führungsebenen zurückzuführen“, erläutert Rainer Nachtrab. „Auch die geringere Beschäftigungsquote von Frauen in Großunternehmen spielt eine Rolle.“ Während auf den unteren Führungsebenen noch ein Frauenanteil von 19 Prozent zu beobachten ist, reduziert sich dieser Anteil auf den höheren Ebenen auf 7 Prozent. In Sachen Teilzeitarbeit sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern nach wie vor enorm: So arbeiten 16 Prozent der Frauen in Teilzeit, während der Teilzeitanteil bei Männern wie schon im Vorjahr bei einem Prozent stagniert.

Die VAA- Studie zur Einkommenssituation von Führungskräften wurde im Frühjahr 2016 auf Basis von Werten für das vergangene Jahr durchgeführt und von der RWTH Aachen University wissenschaftlich begleitet. Der 2. VAA- Vorsitzende Nachtrab ergänzt: „Damit liefert der VAA einen branchenweit einzigartigen Überblick über die Gehaltsentwicklung in der Chemie.“ Vor allem sei die empirisch gesicherte Längsschnittbetrachtung zur Entwicklung der einzelnen Entgeltbestandteile ein echtes Alleinstellungsmerkmal.

BAG: Antrag auf Elternzeit erfordert Schriftform

Elternzeitanträge bedürfen zwingend der Schriftform, so das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil. Deshalb genießen Arbeitnehmer, die ihre Anträge zum Beispiel per E-Mail oder Fax stellen, keinen Sonderkündigungsschutz.

Laut Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) müssen Arbeitnehmer ihren Antrag auf Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber stellen. Da es sich dabei um eine „rechtsgestaltende empfangsbedürftige Willenserklärung“ handelt, durch die das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit zum Ruhen gebracht wird, bedarf es keiner Zustimmung des Arbeitgebers.

In seinem Urteil vom 10. Mai 2016 (Aktenzeichen: 9 AZR 145/15) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun klargestellt, dass diese Willenserklärung die strenge Schriftform gemäß § 126 Abs. 1 BGB erfordert und deshalb eigenhändig vom Arbeitnehmer durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden muss. Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die vorgeschriebene Schriftform nicht und führt gemäß § 125 Satz 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung.

Im konkreten Fall wurde einer Rechtsanwaltsfachangestellten das Arbeitsverhältnis gekündigt, obwohl sie ihren Arbeitgeber rechtzeitig nach der Geburt ihrer Tochter per Fax über die Inanspruchnahme ihrer Elternzeit für zwei Jahre informiert hatte.

Nachdem die Vorinstanzen der Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin stattgaben, revidierten die obersten Arbeitsrichter die Entscheidung zugunsten des Arbeitgebers.

Nach Ansicht des Neunten Senats des BAG genoss die Klägerin nicht den Sonderkündigungsschutz des § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG, weil sie ihren Antrag auf Elternzeit per Fax nicht wirksam gestellt hatte. Auch lagen keine Besonderheiten vor, die es dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben verwehrten, sich auf den Formverstoß zu berufen.

VAA- Praxistipp

Bei Stellung eines Elternzeitantrages sollten Arbeitnehmer ihre Anträge unbedingt eigenhändig unterschreiben und ihren Arbeitgebern fristgerecht im Original übermitteln. Gemäß § 16 Abs. 1 BEEG sollte der Antrag spätestens sieben Wochen vor Elternzeitbeginn erfolgen und erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Im Zweifel sollten VAA- Mitglieder den [Juristischen Service des VAA](#) zurate ziehen.

Barlohnnumwandlung: Kein Werbungskostenabzug für PKW-Leasingraten

In der Rubrik Steuer- Spar- Tipp des VAA Newsletters geben die Experten des VAA- Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag jeden Monat Ratschläge zur Steueroptimierung.

Bekommt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber einen geleasteten PKW zur Verfügung gestellt, so kann er die Leasingraten, die der Arbeitgeber von seinem Gehalt einbehält, nicht als Werbungskosten geltend machen. Das hat das Finanzgericht (FG) Berlin- Brandenburg entschieden.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber des Steuerpflichtigen einen PKW für die Dauer von drei Jahren geleast und für diesen zugleich einen Wartungsvertrag abgeschlossen (sogenanntes Full- Service- Leasing). Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gab es zu dem Fahrzeug folgende Vereinbarungen:

Die Leasingkosten werden im Wege der sogenannten Barlohnnumwandlung vom Gehalt des Arbeitnehmers abgezogen.

Der Arbeitnehmer darf das Fahrzeug für Dienst- und Privatfahrten nutzen.

Für Dienstreisen erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Reisekosten, die anhand der zurückgelegten Strecke ermittelt und in vollem Umfang der Lohnsteuer unterworfen werden.

Der geldwerte Vorteil wird mit der Ein- Prozent- Regelung berechnet und entsprechend versteuert.

In seiner Steuererklärung machte der Arbeitnehmer den prozentualen Anteil der monatlichen Leasingraten, die auf die Dienstreisen entfielen, als Werbungskosten geltend. Er war der Meinung, dass es sich bei der Fahrtkostenerstattung seines Arbeitgebers nicht um einen echten Aufwendungsersatz gehandelt habe, da dieser die Zahlung der Lohnsteuer unterworfen habe.

Das Gericht folgte dem nicht und erkannte hier keine Werbungskosten an.

Die Richter begründeten ihre Entscheidung damit, dass hier schon begrifflich keine abzugsfähigen Aufwendungen zur Erwerbung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen vorlägen, weil der Arbeitnehmer auf seinen Gehaltsanspruch in Höhe der Leasingkosten verzichtet habe. Lediglich zusätzliche Zahlungen des Arbeitnehmers, die neben den Leasingraten anfielen (zum Beispiel zusätzlich zu entrichtenden Treibstoffkosten), seien anteilig bezogen auf die Dienstfahrten als Werbungskosten steuermindernd zu berücksichtigen.

Eine Gleichbehandlung mit Fällen, in denen der PKW privat angeschafft werde, sei nicht geboten, da der Angestellte nicht juristischer oder wirtschaftlicher Eigentümer des PKW geworden sei: Der Leasingvertrag war ja von seinem Arbeitgeber abgeschlossen worden. Es habe sich um einen sogenannten Firmenwagen gehandelt, weshalb der Arbeitgeber auch die Ein- Prozent- Regelung angewendet und die Fahrtkostenerstattungen als steuerpflichtig behandelt habe (FG Berlin- Brandenburg vom 11. Februar 2016, 9 K 9317/13).

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage hat das Gericht die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



Dr. Torsten Hahn ist Chefredakteur des Informationsdienstes SteuerSparTipps des VAA- Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag.

Geldanlage: Klug mit Niedrigzins umgehen

Finanzmärkte sind kein Wunschkonzert – sie liefern keine höheren Renditen, nur weil Anleger sich das wünschen oder bei der Altersvorsorge damit gerechnet haben. Joerg Lamberty von der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung warnt, dass mehr Risiko nicht automatisch mehr Rendite bedeutet. Außerdem zeigt der VAA-Kooperationspartner, wie Anleger auf den Niedrigzins reagieren sollten.

Je mehr die Notenbanken die Vermögenspreise durch ihre radikalen Eingriffe in die Höhe treiben, desto geringer sind die Renditen, mit denen Anleger in den nächsten Jahren rechnen können. Anfang dieses Monats erreichten die marktverzerrenden Eingriffe eine neue Dimension: Nachdem die Europäische Zentralbank (EZB) im April ihr Anleihekaufprogramm um 20 auf 80 Milliarden Euro pro Monat erhöht hat, kauft sie nun neben Staatsanleihen auch erstmals Unternehmensanleihen auf.

Das führt zu gefährlichen Nebenwirkungen: Erstens sind jetzt nicht nur die Renditen von deutschen Staatsanleihen mit einer Laufzeit von bis zu zehn Jahren negativ, sondern Anleger müssen auch bei der Anlage in europäische Unternehmensanleihen teilweise bereits Geld mitbringen. Zweitens steigt das Risiko an den Finanzmärkten, weil extrem günstige Kreditkosten tendenziell zu überhöhten Preisen bei Unternehmenskäufen führen. Bei einer verzerrten Preisbildung wird das Ausfallrisiko systematisch unterschätzt. Drittens werden immer mehr Anleger in risikoreiche Anlagen gedrängt, weil sie meinen, dass höheres Risiko auch höhere Rendite bedeutet. Es fällt ihnen zunehmend schwerer, die negativen oder extrem niedrigen Renditen von relativ sicheren Anlagen zu tolerieren.

Hohes Risiko ungleich hohe Rendite

Doch wer meint, ein höheres Risiko gehe automatisch mit einer höheren Rendite einher, unterliegt einem gefährlichen Irrtum. Denn zwischen Risiko und Rendite gibt es leider keinen derart positiven Zusammenhang. Wenn riskante Anlagen automatisch höhere Renditen liefern würden, wären sie ja nicht riskant. Tatsächlich gilt: Je größer das Risiko, desto größer die Bandbreite möglicher Ergebnisse und desto schwerwiegender der Verlust, wenn etwas schiefgeht.

Infolge der extremen geldpolitischen Maßnahmen sind heute nicht nur Anleihen, sondern auch Aktien und Immobilien im historischen Vergleich hoch bewertet. Genau wie Anleihen bieten sie deshalb auf Sicht der nächsten Dekade nur magere Renditeaussichten und verfügen zudem über ein erhebliches Rückschlagpotenzial.

Aktien bleiben Risikopapiere

Aktien sind nach wie vor Risikopapiere, auch wenn sie fälschlicherweise angesichts des Niedrigzins vielfach als alternativlos dargestellt werden. Zudem befinden sie sich aktuell auf etwa dem gleich hohen Bewertungsniveau wie in den Jahren 2000 und 2007. Ob es tatsächlich zu ähnlichen Korrekturen wie damals kommt, als Aktien in kurzer Zeit mehr als 50 Prozent ihres Wertes verloren, kann niemand vorhersagen. Denkbar ist auch eine Seitwärtsphase, die sich über mehrere Jahre erstreckt.

Strategisch denkende Anleger sollten beide Möglichkeiten ins Kalkül ziehen. Außerdem sollten sie nicht nur bei Anleihen und Immobilien, sondern auch bei Aktien ihre Renditeerwartungen an die neue Realität der nach oben verzerrten Preise anpassen.

Die vergangenen neun Jahre haben gezeigt, dass selbst Gewinne von 175 Prozent nach vorher erlittenen Verlusten von 54 Prozent über den kompletten Zyklus (Hoch zu Hoch) per Saldo nur zu einer durchschnittlichen Rendite von 3 Prozent pro Jahr führen können (vgl. Schaubild).



Vergleichszeitraum: 31. Mai 2007 bis 31. Mai 2016.

Quelle: FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH

Was ist zu tun?

Zunächst sollten sich Anleger den aktuellen Börsenzyklus vor Augen führen: Immerhin sind die US-amerikanischen und die deutschen Aktienmärkte in den letzten sieben Jahren nahezu im Gleichlauf um jeweils etwa 15 Prozent pro Jahr gestiegen. Dabei ist zu bedenken, dass diese Ergebnisse eher auf aggressiven geld- und fiskalpolitischen Maßnahmen als auf fundamentalen Wirtschaftsdaten beruhen. Sie können nicht in die Zukunft fortgeschrieben werden. Deshalb sollten defensive Anlagen sowohl in bestehenden Depots als auch bei der Anlage neuer Mittel vorerst deutlich übergewichtet werden.

Außerdem sollten sie extrem breit über verschiedene Anlageklassen, Schuldner und Regionen gestreut werden. Erst wenn die Märkte für riskantere Anlagen deutlich nachgeben, sollten Anleger ihre defensiven Anlagen schrittweise in offensive umschichten, um langfristig von den dann wieder deutlich besseren Renditeaussichten dieser Anlageklassen zu profitieren. In der momentanen Marktsituation gilt: Ruhe bewahren, flexibel bleiben und die sich in Zukunft ergebenden Chancen antizyklisch nutzen.



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

MASTERhora: Verstärkte Nachfrage nach Experten über 50

Berufliche Erfahrung und betriebliches Wissen sind in Zeiten des demografischen Strukturwandels knapper werdende Ressourcen. Für die Wirtschaft wird das vorhandene, über Jahrzehnte gewonnene Know-how älterer Fach- und Führungskräfte immer wertvoller.

Viele Unternehmen versuchen deshalb, ihre „Senior-Experten“ vor und nach der Regelaltersgrenze zu halten und zu binden oder bei Bedarf Senior-Expertise von außen in den Betrieb zu holen. Diesem Trend kommt ein anderer entgegen: Eine wachsende Zahl von erfahrenen Experten möchte ihr Erfahrungswissen in zeitlich befristete Projekte einbringen, sogar Rentner wollen zunehmend aktiv weiter arbeiten.

Dieses Potenzial an Kompetenzen effizient zu nutzen, hat sich [MASTERhora](#), das Onlinenetzwerk für demografiebewusste Unternehmen und Fach- und Führungskräfte „Ü50“, zur Aufgabe gemacht. Die Wissens- und Businessplattform konnte in den zweieinhalb Jahren ihres Bestehens einen Pool von rund 1.900 Senior-Experten aus fast allen Industriezweigen aufbauen. Diesen Erfahrungsschatz nutzen zahlreiche Firmen für projektbezogene Aufgaben.

So wie Gleeds Deutschland mit Niederlassungen in Braunschweig, München und Frankfurt am Main. Die deutsche Dependence eines der weltweit größten unabhängigen Projektmanagement- und Bauberatungsunternehmen suchte einen Human-Resources-Experten für flexible Einsätze im Personalmanagement. Die vorhandenen personalpolitischen Instrumente sollten von den Spezialisten kritisch geprüft und konkrete Optimierungsvorschläge entwickelt werden.

Gleeds beauftragte MASTERhora mit der Suche und Vorauswahl passender Kandidaten aus dem MASTERhora-Experten-Netzwerk. Acht HR-Spezialisten konnten dort zunächst identifiziert werden. Nach einem Auswahlverfahren, zu dem auch Telefoninterviews mit den Experten gehörten, blieben drei geeignete Kandidaten übrig, die MASTERhora dem Auftraggeber mit Lebensläufen und Referenzen präsentierte. „Wir haben uns schließlich für eine empfohlene HR-Expertin aus dem ‚Ü50‘-Netzwerk von MASTERhora entschieden, weil diese Kandidatin die notwendigen Erfahrungen und beruflichen Hintergründe für die Position als ‚Personalleiterin auf Zeit‘ nahezu perfekt abdeckt“, berichtet Olaf Mücke, Director Gleeds Deutschland.

Ein anderer Fall: Für einen mittelständischen Stahlbaubetrieb in Berlin suchte MASTERhora im eigenen Expertennetzwerk einen potenziellen Betriebsleiter zur Entlastung des derzeitigen Inhabers und mit der Perspektive, den Betrieb eines Tages als Nachfolger zu übernehmen. Keine leichte Aufgabe, aber auch hier wurde MASTERhora unter seinen Experten-Mitgliedern fündig.

Den „Senior Professionals“ bietet sich auf der MASTERhora-Plattform eine Vielzahl interessanter und lohnender Projekte aus unterschiedlichen Branchen und Fachrichtungen, ihre Mitgliedschaft in dem Netzwerk ist kostenlos. Unternehmen können im Rahmen einer gebührenpflichtigen Mitgliedschaft uneingeschränkt und ohne Zusatzkosten auf den Expertenpool zugreifen oder sich in der „Premium-Variante“ fachkundig unterstützen lassen.

Einige demografiebewusste Unternehmen gehen noch einen Schritt weiter. Zum Beispiel die deutsche Tochter des US-amerikanischen Biochemie-Konzerns AbbVie: Sie ließ sich von MASTERhora ein firmeneigenes Expertennetzwerk mit Projekt- und Mentoring-Börse einrichten, auf der Grundlage der vorhandenen MASTERhora-Plattform.

„Der niedrigschwellige Zugang, die klare Struktur bekannter Social-Media-Plattformen und die technischen Möglichkeiten haben genau zu unseren Vorstellungen gepasst“, schildert Manfred Koch, HR Director bei AbbVie. Seitdem sorgt der „Silver Ager Think Tank“ in seinem Unternehmen dafür, dass weder wertvolles Wissen noch Wissensträger verloren gehen.

Mehr über MASTERhora erfahren Sie unter www.masterhora.de oder telefonisch unter +49 69 77062670.



Marion Kopmann
ist Gründerin des Wissens- und Businessnetzwerks MASTERhora.

Kurzmeldungen

Väter und Vereinbarkeit? Forum liefert Infos!

Um eine echte Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere zu erreichen, müssen auch Väter mit ins Boot geholt werden. Dies ist das Ziel des Forums [Väter und Vereinbarkeit](#) im von Bundesregierung, Verbänden und Gewerkschaften getragenen Netzwerk [Erfolgsfaktor Familie](#). Was ist der Unterschied zwischen Basiselterngeld und ElterngeldPlus? Wie können Unternehmen das ElterngeldPlus als Instrument einer familien- und väterfreundlichen Personalpolitik einsetzen? Dazu liefert das Forum [jede Menge Infos](#) und eine praktische [Checkliste](#).

Brexit schlecht für Chemie

Welche Auswirkungen hätte der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU auf die Chemie? Keine guten, wie eine [Studie von Euler Hermes](#) belegt. Denn zum einen würde die Zahl der Insolvenzen steigen, zum anderen kämen bedeutende Einbußen auf die Unternehmen der Branche zu – selbst bei Abschluss eines neuen Handelsabkommens zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich. Ähnlich äußert sich der Verband der Chemischen Industrie (VCI) in einer aktuellen [Stellungnahme](#): Bei einem Brexit erwartet der VCI mittelfristig eine Abschwächung der Branchenexporte ins Vereinigte Königreich und einen Rückgang der Direktinvestitionen beiderseits des Ärmelkanals.

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Wirkungsvolle Taktiken für hartes Verhandeln](#)

Welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Wie kann man diese bei der Verhandlungsführung gezielt einsetzen? Auf der Verhandlungsebene gilt es, stets das optimale Ergebnis herauszuholen. In diesem Training lernen die Teilnehmer, schnell, effektiv und zielführend zu verhandeln. Referent ist Kai Braake, der langjährige Erfahrung als Verhandlungsspezialist besitzt. Braake trainiert Taktiken und Techniken wie Dialektik, Einwandbehandlung und Schlagfertigkeit anhand praktischer Verhandlungssituationen, mit denen die Seminarteilnehmer das Gelernte optimal in ihren Arbeitsalltag integrieren können. Das Seminar findet **am 6. September 2016 in der FKI-Geschäftsstelle in Köln** statt.

www.fki-online.de

Die fundierten Weiterbildungsveranstaltungen des Führungskräfte Instituts FKI sind auf die Interessen der VAA- Mitglieder zugeschnitten. Sie erhalten exklusive Sonderkonditionen – ebenso wie Mitglieder anderer Mitgliedsverbände der Führungskräftevereinigung ULA.

Termine

21.06.16, 14.00 Uhr – 17.00 Uhr

Workshop Diversity

Veranstalter: VAA

Ort: AirportConferenceCenter, Frankfurt am Main

24.06.16, 10.00 Uhr – 17.00 Uhr

3. Kongress der Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialrechtstage der Zeppelin Universität

Veranstalter: VAA in Kooperation mit der Zeppelin University Zentrum für Wirtschaft, Recht und Steuern GmbH

Ort: Landesvertretung Baden- Württemberg, Berlin

04.07.16, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung der Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Köln

07.07.16, 17.00 Uhr – 19.00 Uhr

Hochschulveranstaltung Bayern

Referent: Dr. Carsten Gaebert

Veranstalter: VAA

Ort: Universität Regensburg, Hörsaal H 48

Weitere Informationen zu den Terminen gibt es auf der Mitgliederplattform [MeinVAA](#).

Links

[CHEManager](#)

CHEManager E- Mail- Newsletter

Der 14- tägliche E- Mail- Newsletter des CHEManager liefert die neuesten Nachrichten der Branche auf einen Blick. Die [Registrierung](#) ist kostenlos und kann jederzeit widerrufen werden.

VAA Magazin erschienen

Die Juniausgabe des VAA Magazins ist erschienen und steht als [E- Paper auf www.vaa.de](#) zur Verfügung.

Leserumfrage zum VAA Magazin

Um das VAA Magazin weiter zu verbessern, ist nach vier Jahren wieder die Meinung der Leser gefragt. Einfach [hier an der kurzen Onlineumfrage teilnehmen](#) und Feedback geben. Die Redaktion freut sich über eine rege Teilnahme.