

## □ Rubrik

### Führungskräfte: Vertrauen in sichere Arbeitsplätze und gerechte Entlohnung rückläufig

*Trotz einer guten Auftragslage in den Unternehmen bröckelt bei Führungskräften das Vertrauen in die Sicherheit von Arbeitsplätzen und die Gerechtigkeit bei der Entlohnung im Unternehmen.*

Während im vergangenen Jahr noch 84 Prozent der Befragten die Arbeitsplätze als gesichert ansahen, sind es 2013 nur noch 79 Prozent. Die monetären und nicht monetären Leistungen im Unternehmen halten zwar 57 Prozent für gerecht, vor einem Jahr waren es noch 62 Prozent. Zwei von drei Führungskräften in Unternehmen sind wie auch in 2012 der Meinung, ihr Arbeitgeber fördere sie bei der Entwicklung der persönlichen Karriere kaum oder gar nicht.

Das zeigt die Halbjahres-Befragung des Führungskräfte Instituts (FKI) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

Durchschnittliche Noten erhalten betriebsinterne Strukturen und Prozesse. 52 Prozent bewerten die „Ausprägung der Fehler- und Innovationskultur“ immer noch als überwiegend negativ. Rund 48 Prozent meinen, dass das Krisen- und Veränderungsmanagement sowie die Bereichs- und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit zu wünschen übrig lassen. Immer stärkere Verteilungskämpfe bei der Ressourcenverteilung beklagt jeder zweite Befragte. Die Beurteilung des unternehmerischen Umfeldes fällt dagegen besser aus. 77 Prozent der Manager sehen die Auftragslage ihre Firmen als gut an, vor einem halben Jahr waren es 70 Prozent. Mehr als 50 Prozent rechnen damit, dass sich das wirtschaftliche Umfeld in den kommenden sechs Monaten verbessern wird, 2012 glaubten das lediglich 39 Prozent.

Auch die Einschätzung des allgemeinen Betriebsklimas bewegt sich auf einem hohen Niveau, wird aber differen-

ziert beurteilt. Über 70 Prozent der Befragten halten es für gut, wenngleich die Fairness im Umgang miteinander gegenüber 2012 gelitten hat. Offenheit und Flexibilität sehen allerdings nach wie vor nur 44 Prozent der Führungskräfte in ihrem Unternehmen.

„Die gewachsene Diskrepanz in der guten Beurteilung der Unternehmenssituation einerseits und der als deutlich schlechter empfundenen eigenen Lage andererseits bietet Zündstoff für Unzufriedenheit bei den Führungskräften. Sie haben das Gefühl, in der Krise ihre Hausaufgaben gemacht zu haben. Wenn sie beginnen, sich abgehängt oder gar als Verlierer zu fühlen, fällt das früher oder später auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen zurück“, sagt Martin Spilker von der Bertelsmann Stiftung.

ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme ergänzt zu: „Es besteht ein auffälliges Missverhältnis zwischen der immer noch guten Bewertung der Arbeitsplatzsicherheit und den schlechten Noten für die Karriereentwicklung und die innerbetriebliche Bürokratie. Hier müssen die Unternehmen im eigenen Interesse handeln. Führungskräfte beanspruchen Freiräume in ihren beruflichen Entscheidungen. Diejenigen Unternehmen, die diese Erwartung am besten einlösen können, wird in Zukunft auch im Wettbewerb um knapper werdende Fachkräfte die Nase vorn haben.“

Die halbjährlich durchgeführten Befragung der Bertelsmann Stiftung richtet sich an rund 1.200 Führungskräfte aus großen und mittleren Unternehmen in Deutschland. Sie sind aus den zwölf ULA-Mitgliedsverbänden und Mitglied des „Manager Monitors“, des Umfragepanels des Führungskräfteverbandes ULA.

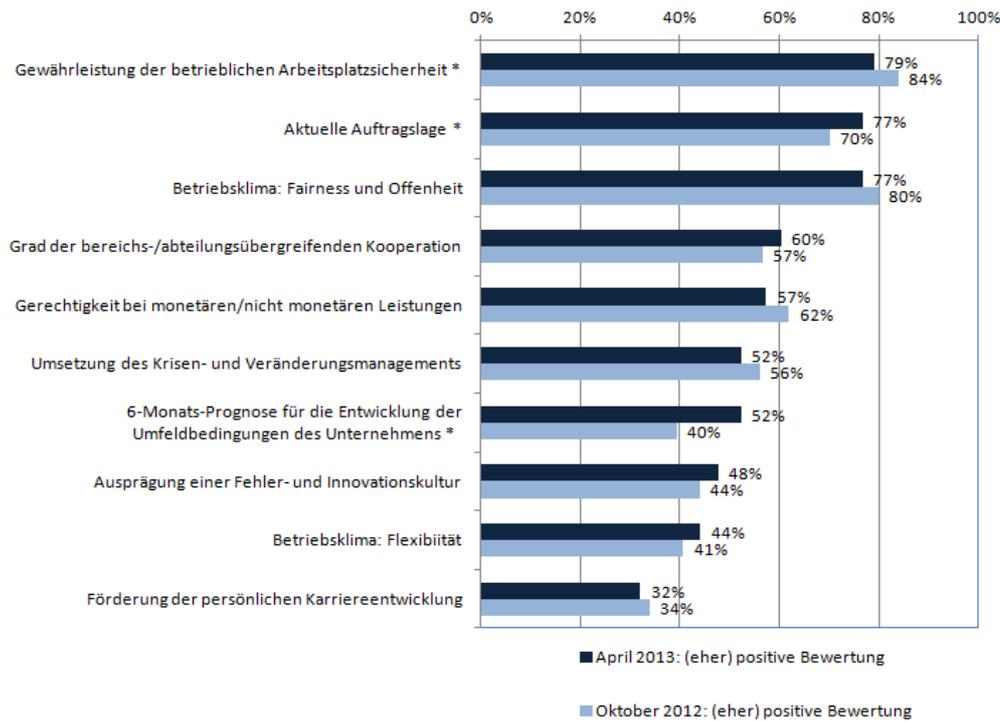
(Quelle dieses Berichts: [Pressemitteilung der Bertelsmann-Stiftung vom 15. Mai 2013](#))

Rückfragen an: Martin Spilker,  
Bertelsmann Stiftung, Telefon: 05241 / 81-40283

Andreas Zimmermann,  
FKI – Führungskräfte Institut, Telefon: 030 / 30 69 63 22

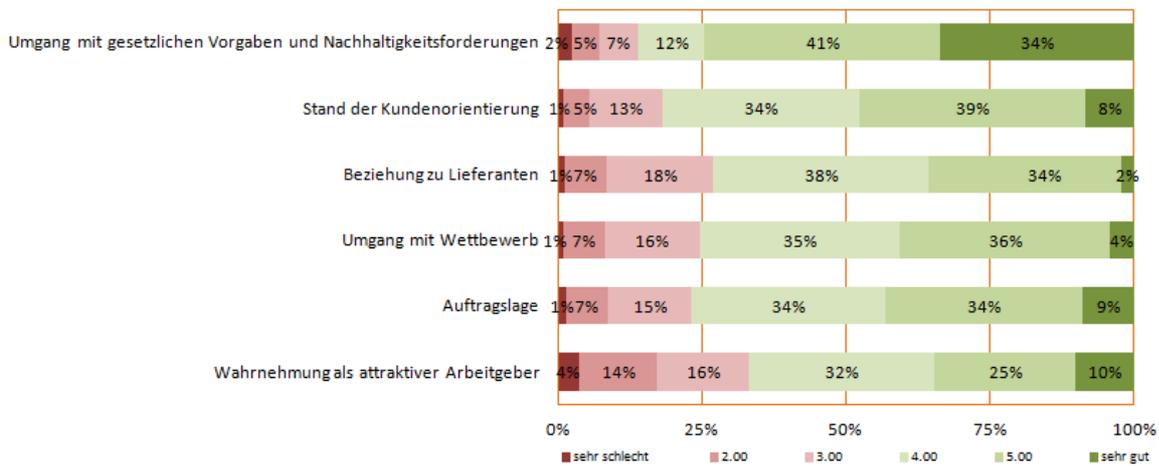
Ausführliche Auswertung mit allen Grafiken

**Veränderungen bei wichtigen Antwortkategorien im Vergleich**

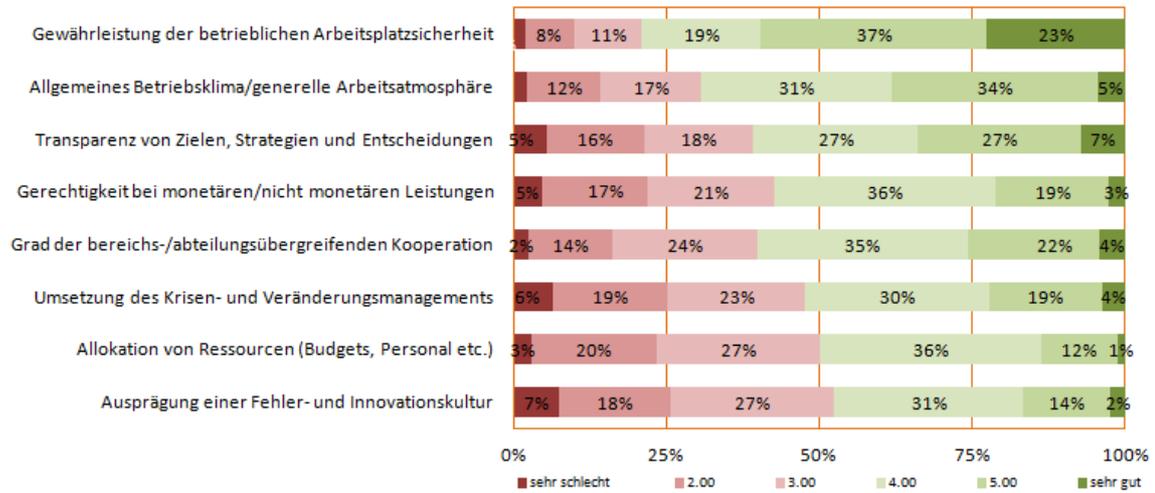


\* = Signifikante Veränderungen bei 5 % Signifikanzniveau

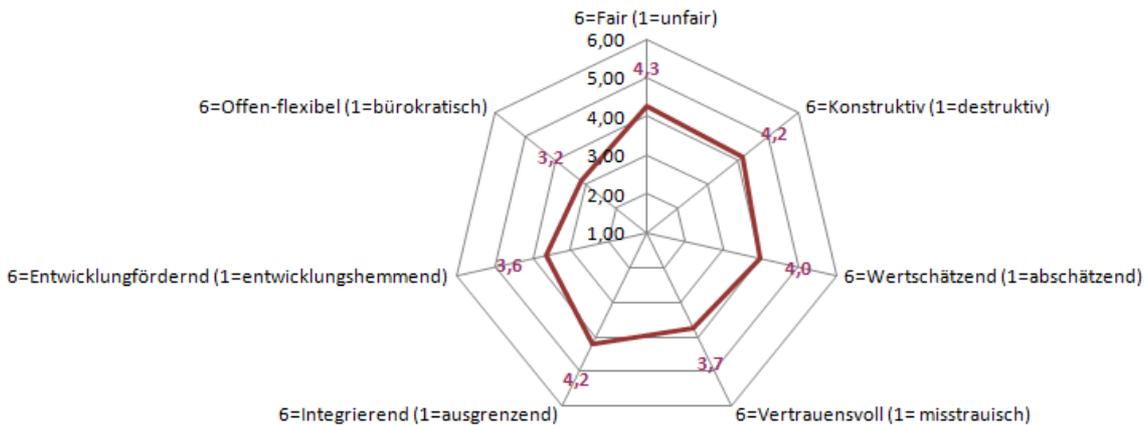
**1) Bitte betrachten Sie das Umfeld Ihres Unternehmens. Wie schätzen Sie die folgenden Rahmenbedingungen auf einer Skala von 1 „sehr schlecht“ bis 6 „sehr gut“ für Ihr Unternehmen ein?**



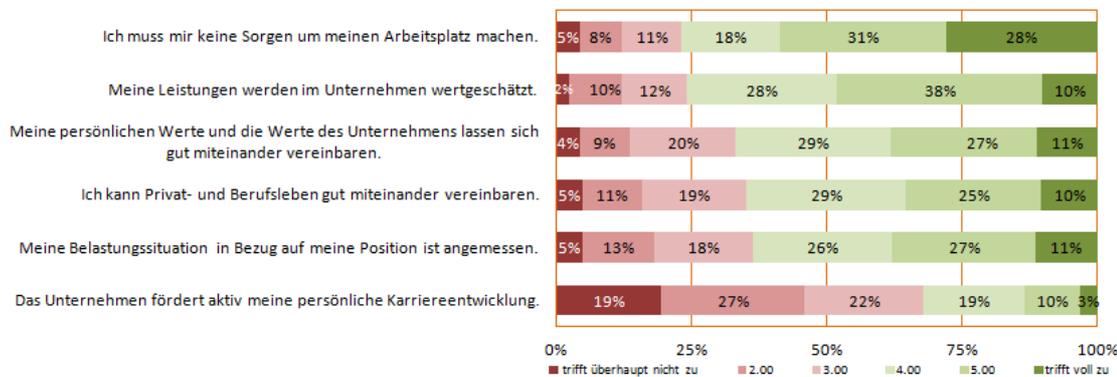
2) Bitte betrachten Sie einmal die **betrieblichen Arbeitsbedingungen**. Wie schätzen Sie die folgenden Rahmenbedingungen auf einer Skala von 1 „sehr schlecht“ bis 6 „sehr gut“ für Ihr Unternehmen ein?



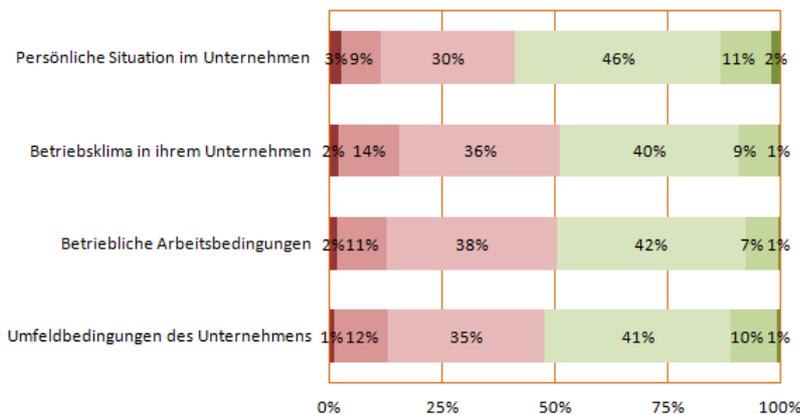
3) Bitte geben Sie eine Einschätzung des **aktuellen Betriebsklimas** in Ihrem Unternehmen anhand einer Skala von 1 bis 6 bei den folgenden Begriffspaaren an.



**4) Bitte betrachten Sie Ihre persönliche Situation im Unternehmen. Wie schätzen Sie die folgende Aussage auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 „trifft voll zu“ ein?**



**5) Wie schätzen Sie die Entwicklung der Situation Ihres Unternehmens sowie Ihre persönliche Situation in diesem Kontext in den nächsten 6 Monaten auf einer Skala von 1 „wesentlich schlechter“ bis 6 „wesentlich besser“ ein?**



**Impressum**

Unter [www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de) veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA.

**Herausgeber** Führungskräfte Institut GmbH  
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin  
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13  
 E-Mail [info@ula.de](mailto:info@ula.de) | [www.fki-online.de](http://www.fki-online.de)  
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus, Ludger Ramme,  
 Andreas Zimmermann  
 Steuer-Nr. 1127 423 04863  
 Amtsgericht Charlottenburg HRB 71532

**Redaktion** Andreas Zimmermann  
**Verantwortlich** Ludger Ramme  
**Gestaltungskonzept** Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe  
 Bestelladresse: [info@fki-online.de](mailto:info@fki-online.de)