

Grußwort

Liebe Mitglieder des BME Rhein-Main-Region,

„agil und vernetzt“ – unter diesem Motto traf sich die BME-Delegiertenversammlung im November, um den Verband fit für die Anforderungen der Zukunft zu machen. Die Mitglieder setzten ein starkes Zeichen, indem sie den Bundesvorstand – und damit auch seinen eingeschlagenen Weg – in großer Mehrheit im Amt bestätigten. Der BME rmr freut sich besonders, dass neben den beiden Vorsitzenden Horst Wiedmann und Dr. Silvius Grobosch auch Martin Müller-Raidt in seinem Amt als Schatzmeister bestätigt wurde. Wie die meisten von Ihnen wissen, hat er sich vor seinem Wechsel auf Bundesebene lange Zeit im Vorstand unseres Regionalverbandes engagiert.

Neue Konzepte haben aber nur eine Aussicht auf Erfolg, wenn sie mit Leben gefüllt werden. Wir haben dies im nun ablaufenden Jahr an vielen Stellen getan. Auf sehr positive Resonanz stieß beispielsweise eine Sonderveranstaltung, die gemeinsam mit unseren BME-Partnerregionen Darmstadt und Hanau durchgeführt wurde. Mehr als 120 Gäste kamen in die Deutsche Nationalbibliothek nach Frankfurt, um mit Professor Dr. Evi Hartmann zum Thema „Moral in einer globalen Wirtschaft“ zu diskutieren. Regelmäßigen Besuchern unseres Internetportals <http://rmr.bme.de> wird zudem bereits aufgefallen sein, dass dort zusätzlich die Veranstaltungen unserer beiden Nachbarregionen aufgeführt sind. Auch 2017 wird es wieder eine gemeinsam organisierte Fachveranstaltung geben. Ziel des Konzeptes ist es, unseren Mitgliedern einen Mehrwert zu bieten und den Netzwerk-Gedanken weiter auszubauen.

Agil und vernetzt – das Motto ist auch untrennbar mit dem digitalen Wandel verbunden. Es gibt wohl keine Branche, die davon nicht berührt ist. Gefragt sind Lösungen, die die Chancen der neuen Technologien nutzen, ohne ihre Risiken zu vernachlässigen. Der „Einkauf 4.0“ wird weiterhin ein bestimmendes Thema im Jahresprogramm sein. Mit Informationen aus erster Hand und dem Austausch von Erfahrungen wollen wir Ihnen Anregungen für die eigene Arbeit geben. Übrigens: Wenn Sie ein Thema beschäftigt, das wir in einer künftigen Veranstaltung einmal

näher beleuchten sollen, teilen Sie es mir oder meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand mit. Wir freuen uns auf Ihre Anregungen!

Das Netzwerken steht bei vielen weiteren Aktivitäten des BME rmr im Mittelpunkt. Workshops, Fachvorträge und Betriebsbesichtigungen liefern Einkäufern über Unternehmens- und Branchengrenzen hinweg informative und spannende Einblicke mit hohem Nutzwert. Regelmäßig veranstalten wir darüber hinaus in Zusammenarbeit mit der Bundesgeschäftsstelle und dem Verband „Die Führungskräfte“ Treffen für „Frauen im Einkauf“. Hilfreiche Tipps zum Verhandlungsmanagement gab Beraterin Therese Knoll unseren Young Professionals. Das Netzwerk für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einkauf und der Supply Chain, das sich regelmäßig zum Stammtisch trifft, legt zudem einen Schwerpunkt auf die Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen. Auch über die Landesgrenzen hinaus ist der BME gut vernetzt und steht international tätigen Einkäuferinnen und Einkäufern gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Einen Überblick über unser Jahresprogramm im Einzelnen finden Sie in dieser BME rmr-Info. Der gesamte Regionsvorstand bedankt sich für das entgegengebrachte Vertrauen und hofft, dass wir Sie auch 2017 bei möglichst vielen unserer Veranstaltungen persönlich begrüßen dürfen. Ich wünsche Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute für das neue Jahr.

Ihr

Lothar Kunkel
Vorsitzender des Regionsvorstands
BME Rhein-Main-Region



Ein Groß-artiger Jahresauftakt 2017



Dreimaliger Olympiasieger Michael Groß kommt zum BME rmr

„Einfach machen“ – ist das nicht ein guter Vorsatz für das kommende Jahr? Und haben Sie die Betonung beim Lesen auch auf das zweite Wort gelegt? Unser Gastreferent beim Jahresauftakt des BME rmr,

den wir in guter Tradition gemeinsam mit dem Verband der Führungskräfte e.V. organisieren, setzt einen anderen Schwerpunkt. Der ehemalige Weltklasse-Schwimmer und heutige Berater, Coach und Autor Dr. Michael Groß sieht Einfachheit als neue Qualität. „Einfacher heißt nicht schlechter oder weniger“, betont er. Vielmehr bedeute es, Komplexität zu beherrschen und sich darauf zu konzentrieren, wie man am besten weiterkommt. Eine Qualität, die im Zeitalter der Digitalisierung wichtiger denn je ist. Mit Dr. Michael Groß setzen wir unsere Reihe mit hochkarätigen Gastrednern am Schnittpunkt zwischen Sport und Wirtschaft am Montag, 6. Februar, in der IHK Frankfurt fort. Wir freuen uns auf interessante Einblicke zum Thema Selbstmanagement und handfeste Tipps, die helfen, die täglichen Anforderungen im Arbeitsleben besser zu meistern.

Anmeldungen sind online auf rmr.bme.de oder über die Geschäftsstelle bei Christine Binder möglich. Die Teilnahme ist kostenfrei.

BME rmr-Jahresabschlussveranstaltung 2016 zum Thema China: Am Roten Riesen führt kein Weg vorbei



76 Prozent der Deutschen haben ein negatives Bild von China, während viele Chinesen Deutschland durchaus wohlgesonnen sind – zumindest, wenn man einer Umfrage der BBC Glauben schenken darf. Angesichts der intensiven Handelsbeziehungen zwischen beiden Ländern verwundert das. Kommunikation ist das beste Mittel, um Vorurteile abzubauen, und so war Frank Berberich der ideale Gastredner für die Jahresabschlussveranstaltung 2016 des BME rmr. Unter dem Motto „Business made in China“ lieferte er viele praktische Tipps und einen lebensnahen Blick hinter die Kulissen. Er ist seit mehr als 15 Jahren bei internationalen Unternehmen im Maschinenbau und in der Automobilindustrie im Einkauf tätig und lebte zeitweise in China, um lokale Lieferanten zu entwickeln.

Die rund 40 Einkäufer fühlten sich (fast) wie in China, obwohl sie nur bis zur Stadtgrenze zwischen Frankfurt und Offenbach fahren mussten: Veranstaltungsort war das vor rund einem halben



„Lotuswurzel gefüllt mit Klebreis“ – leckere chinesische Spezialitäten frisch zubereitet und erklärt vom freundlichen Küchenteam

Jahr eröffnete New Century Hotel. Es ist das erste seiner Art der renommierten Kaiyuan-Hotelgruppe außerhalb Asiens, verzauberte am ersten Adventswochenende sowohl mit Weihnachtsbaum als auch asiatischen Einrichtungsgegenständen, und zur Verköstigung wurden viele chinesische Spezialitäten gereicht. Das kam gut an, zumal das Küchenteam bereitwillig und gerne Auskunft gab, was genau sich in den Töpfen und auf den Tellern befand.

Der BME hat früh erkannt, welches Potenzial in dem riesigen Land steckt. Das Netzwerk „BME in China“ hält Einkäufer schon seit Jahren regelmäßig mit Informationen und Veranstaltungen auf dem Laufenden. China zählt sowohl beim Import als auch beim Export zu den fünf wichtigsten Handelspartnern Deutschlands. „Wir sind beidseitig sehr abhängig geworden“, hob Berberich, Managing Director des Beratungsunternehmens BWC International, hervor. Es lohnt sich also, der hiezulande mitunter



„Die Motivation dort ist ungeheuer“



Erstes Kaiyuan-Hotel außerhalb Asiens

fremdartig wirkenden Kultur Chinas mehr Offenheit und Aufmerksamkeit zu schenken.

Vom Fischerdorf zur Metropole – in nur 30 Jahren

So waren und sind die Lebensrealitäten der Chinesen ganz andere als die der Deutschen. Derzeit herrsche dort eine Aufbruchstimmung wie in Deutschland nach



Ted Hu, offizieller Vertreter des XEDA, zuständig für die wirtschaftliche und technologische Entwicklung Tianjins in Europa

dem Zweiten Weltkrieg, berichtete Berberich. Das war ein ausschlaggebender Grund für ihn, seinen Lebensmittelpunkt zeitweilig dorthin zu verlagern, wie er später auf Nachfrage berichtete: „Die Motivation dort ist ungeheuer. Das hat mich beeindruckt und auch selbst motiviert.“ Die Relationen sind nach hiesigen Maßstäben manchmal kaum vorstellbar, etwa bei der Verstädterung. Shenzhen beispielsweise, vor 30 Jahren kaum mehr als ein Fischerdorf, hat seitdem rund zehn Millionen Einwohner hinzugewonnen.



Chinesische Unternehmen haben meist ein Interesse an der Weiterführung des Betriebs

Was die Wirtschaft betrifft, haben die Chinesen jüngst mit mehreren geplanten oder vollzogenen strategischen Übernahmen von deutschen Firmen Aufsehen erregt. Immer noch hat „Made in Germany“ in China einen klingenden Namen. Auch die duale Ausbildung wird als Vorbild und Erfolgskonzept der produzierenden Industrie angesehen. US-amerikanischen IT-Unternehmen wird dagegen oft ein chinesisches Pendant gegenübergestellt, das mitunter sogar besser als das Original sein kann. Statt WhatsApp wird WeChat genutzt, statt Amazon Alibaba.



Referent Frank Berberich, BWC International:
„Wir sind beidseitig sehr abhängig geworden“

Für die rmr-Einkäufer waren Berberichs Ausführungen zur Produktion in China ebenfalls aufschlussreich. Es gebe oftmals große Unterschiede zwischen einem Werbeprospekt und der Realität: „Ich rate zu Erstbesuchen oder der Durchführung von Audits.“ Die Bandbreite in puncto Qualität sei immens, doch den meisten Firmen sei gemein, dass sie westliche Standards erreichen wollen. Achtsamkeit sei auch bei den Kalkulationen nötig: Sie seien in China „ganz anders“, nämlich sehr viel einfacher aufgebaut als in Deutschland.

Kritik und Wohlwollen sind nicht zu trennen

Dem informativen Vortrag von Berberich schlossen sich zahlreiche Fragen der Zuhörer an. Die Übernahme deutscher durch chinesische Unternehmen sah



Statt WhatsApp wird WeChat genutzt

Berberich nicht per se negativ. Sie hätten in der Regel ein Interesse an der Weiterführung des Betriebs. Andere Einkäufer verwiesen auf das Problem des Know-how-Verlusts und der Anfertigung von Kopien, für die China nach wie vor ebenfalls berühmt und auch berüchtigt ist. Ein kurioses Beispiel: Luohu Commercial City, die sogar dafür gerühmt wird, „a reputation for replica goods“, einen guten Ruf für Imitate, zu haben.

Genug spannende Themen also, die im weiteren Verlauf des Abends in angeregten Gesprächen weiterdiskutiert wurden. Lothar Kunkel, Vorstandsvorsitzender des BME rmr, dankte den Organisatoren des Abends, Laurenz Büschel und Peter Leitsch. Zugleich äußerte er die Bitte und den Wunsch, dass die Mitglieder sich auch 2017 aktiv einbringen und sich zahlreich zu den kommenden Veranstaltungen anmelden. Eine Terminübersicht finden Sie in dieser rmr-Info.

David Schahinian

„Moral ist in der Wirtschaft noch immer ein Tabu“



Foto: Frank Rösch/BME e.V.

„Das Thema Moral ist in der Wirtschaft noch immer ein Tabu. Deshalb wird es immer mehr zu einem echten Risikofaktor“, sagte Prof. Dr. Evi Hartmann in Frankfurt. Die Inhaberin des Lehrstuhls für Supply Chain Management an der Universität Erlangen-Nürnberg war am Montagabend prominenter Gast einer erstmals gemeinsam von den drei BME-Regionen Darmstadt, Hanau und Rhein-Main organisierten Sonderveranstaltung*. Mehr als 120 Einkäufer, Supply Chain Manager und Logistiker kamen in die Deutsche Nationalbibliothek Frankfurt, um Hartmanns Meinung zur „Moral in einer globalen Wirtschaft – Alibi oder Strategie?“ zu hören.

Modern geführte Unternehmen gestalteten ihre Lieferkette „auch nach moralischen Gesichtspunkten“, führte Hartmann weiter aus. Angesichts der zahl-

reicher werdenden Krisenherde und der wachsenden Kluft zwischen arm und reich sei die Hinwendung vom Supply Chain Management zum Moral Supply Chain Management das Gebot der Stunde. Dabei gehe es vor allem um nachhaltiges Wirtschaften; dies wiederum sei ohne Moral nicht zu erreichen. Hier seien aber auch Widerstände und falsche Ansicht zu überwinden. So heiße es häufig in Teilen der Wirtschaft, „Moral kostet Zeit und die haben wir nicht“. Darauf erwiderte Hartmann, dass Moral kein Zeit- und Kostenfaktor sei, sondern für Umsatz und Rendite Sorge. Manche Supply Chain Manager fragten auch: „Wozu Moral? Wir haben doch Compliance!“ Hier zog Hartmann eine klare Trennlinie zwischen beiden Begriffen. Als Beispiel nannte sie Kinderarbeit in vielen Teilen der Welt: „Sie ist unmoralisch.“



„Kräfte bündeln und Synergien nutzen“

Erfreulich sei, dass unter den Managern langsam ein Umdenken einsetze. Sie erkennen laut Hartmann, dass „Moral wichtiger sei als der Status einer Person oder eines Unternehmens“. Moralisches Handeln, das eng einhergehe mit regelkonformen Verhalten, sei mittlerweile auch im Einkauf ein wichtiger Faktor. Damit die Procurement-Abteilungen den Übergang vom Supply Chain Management zum Moral Supply Chain Management vollziehen können, müssten sie allerdings zuvor entsprechendes Know-how aufbauen. Einkaufsleiter, CPO und Vorstand seien dafür verantwortlich.

Moral in Zeiten der Globalisierung habe weniger mit heroischen Taten, sondern vielmehr mit moralischer Transparenz entlang der Supply Chain zu tun. Hartmann abschließend: „Unternehmen mit einer Kultur der offenen, vorwurfsfreien Kommunikation erreichen zwangsläufig eine höhere moralische Reife.“

Wie Hartmann verwies auch BME-Vorstandsvorsitzender Horst Wiedmann auf das hohe Gut der Moral, die in einer globalen und sich intensiver vernetzenden Wirtschaft an Bedeutung gewinne. Er fragte in diesem Zusammenhang: „Ist es moralisch, dass wir jährlich für 18 Millionen Tonnen genießbare Lebensmittel in den Müll werfen?“ Deshalb müsse „jeder von uns überlegen, wie er durch sein eigenes



„18 Millionen Tonnen genießbare Lebensmittel in den Müll?“



Horst Wiedmann, BME-Vorstandsvorsitzender



Von links: Lothar Kunkel (Rhein-Main-Region), Prof. Evi Hartmann, Friedrich J. Graf (Region Darmstadt), Bernd Weimer (Region Hanau)

Verhalten höheren moralischen Maßstäben gerecht werden kann“. Das gelte insbesondere für den Einkauf; auch er müsse dafür sorgen, dass die Moral entlang der gesamten Supply Chain, einschließlich der Subunternehmen, Einzug halten könne. Er wisse, wie schwierig es sei, jedes Glied der Lieferkette zu durchleuchten. Letztlich führe daran aber kein Weg vorbei. Das klappe auch nur, wenn die Unternehmen dieses Thema ernst nehmen. Denn es sei laut Wiedmann „ein Top-Thema für die Wirtschaft“. Hier könne auch der BME helfen, der als größter Einkauferverband in Europa mit seinem Code of Conduct einen internationalen und branchenübergreifenden Mindeststandard geschaffen hat.

Die drei Vorstandsvorsitzenden der BME-Regionen Darmstadt, Hanau und Rhein-Main gingen in ihren Statements auf das neue Veranstaltungskonzept ein, das mit dem Vortrag von Prof. Hartmann erstmals umgesetzt wurde. „Unter uns ist unstrittig, dass sich durch eine engere Abstimmung Kräfte bündeln, Synergien nutzen und unerschlossene Potenziale heben lassen“, betonte Lothar Kunkel, Vorstandsvorsitzender der BME Rhein-Main-Region. „Nach dem Erfolg der gemeinsam organisierten Fachveranstaltung in der Nationalbibliothek Frankfurt wollen wir unseren Mitgliedern künftig einmal im Jahr eine Gemeinschaftsveranstaltung anbieten“, kündigte Bernd Weimer, Vorstandsvorsitzender der BME-Region Hanau/Main-Kinzig-Kreis/Unterfranken/Osthessen, an.

„Sie können zudem aus einer dreifachen Menge an Veranstaltungsterminen auswählen. „Das erhöht unsere Attraktivität, steigert die Zufriedenheit unserer Mitglieder und stärkt deren Bindung an den Verband“, sagte Friedrich J. Graf, Vorstandsvorsitzender der BME-Region Darmstadt.

**Von der Sonderveranstaltung der drei BME-Regionen Darmstadt, Hanau und Rhein-Main berichtete Frank Rösch, BME*



„Höhere moralische Reife“

BME rmr Jahresauftakt 2016: „Die Wirtschaft in einer Nussschale“

„Die Wirtschaft in einer Nussschale“, also in aller Kürze zu erklären, ist im Rückblick auf das Jahr 2015 keine einfache Aufgabe. So manche vorausschauende Planung war recht plötzlich zur Makulatur geworden. Mit Harald Stuhlmann hatten der BME rmr und der Verband Die Führungskräfte e.V. einen Gastredner zu ihrer gemeinsamen Jahresauftaktveranstaltung eingeladen, der die Entwicklungen brillant und anschaulich einzuordnen wusste. Als Senior Vice President und Geschäftsleitungsmitglied der Division Powertrain bei der Continental AG verantwortet er weltweit rund 6 Milliarden Euro Umsatz und hat damit die internationalen Märkte und Zusammenhänge immer fest im Blick. Vor rund 100 Gästen berichtete er in der IHK Frankfurt, wie es zu der Unruhe auf den Märkten kommen konnte – und was aus seiner Sicht für 2016 zu erwarten ist.



„Wir brauchen andere Mobilitätslösungen.“

Zunächst blickten auch der Vorstandsvorsitzende des BME rmr, Lothar Kunkel, und Artur Otto, Vorstandsvorsitzender des Vereins Die Führungskräfte – Regionalgruppe Mitte, in kurzen Grußworten auf die vergangenen Monate zurück. „Piloten würden so etwas ‚shaky‘ nennen“, sagte Otto: Es war, als sei man durch eine Wolke geflogen – nicht wissend, wie man am Ende herauskommt. Immerhin: „Bis jetzt ist es einigermassen gutgegangen.“

Stuhlmann rechnet jedoch auch für 2016 mit deutlichen Turbulenzen. Was die Weltkonjunktur und den Euroraum betrifft, gebe es beispielsweise einige Unwägbarkeiten. China habe einen starken Rückgang an ausländischen Investitionen hinnehmen müssen, die für das Land aber sehr wichtig sind. Zudem reagieren die Aktienmärkte sensibel. Investor George Soros ging auf dem World Economic Forum

sogar so weit, der chinesischen Wirtschaft eine „harte Landung“ vorauszusagen.

Auch das niedrige Zinsniveau bereitet Sorgen. Zunächst höre sich das gut an, so Stuhlmann, doch wirke es derzeit wie Aspirin. So machen niedrige Zinsen beispielsweise das Ansparen für die Rente unattraktiv, doch wie sollen diese später finanziert werden? Langfristig sei das ein Problem, und es gebe keine schnelle Lösung dafür. Die Lage sei jedoch „nicht ganz so extrem“ wie zu Zeiten der Wirtschaftskrise 2008.

Grundlegende Probleme bleiben ungelöst

Apropos niedrig: Im Februar 2016 notierte der Ölpreis bei etwa 30 Dollar pro Barrel. Einem großen Angebot stehe eine geringere Nachfrage, etwa aufgrund energieeffizienter Techniken, gegenüber. Für Länder, die den Rohstoff verkaufen, kann das dramatische Folgen haben. Der Wohlstand sei gefährdet, die Spannungen



Lothar Kunkel (Rhein-Main-Region), Harald Stuhlmann (Continental AG) und Artur Otto (Die Führungskräfte)

könnten steigen: „Es ist wie in der Ehe: Wenn das Geld im Haushalt knapp wird, gibt es Streit.“

Mit weiteren Beispielen wie dem Blick auf Griechenland oder den Folgen des „Dieselgates“ bei Volkswagen verdeutlichte er, wo er die tatsächlichen Gründe für die Unruhe auf den Märkten sieht: Es sind die grundlegenden Themen, die nicht angegangen werden: „Die Probleme werden nicht adressiert.“ So wird in Europa beispielsweise die Frage, ob Tesla eine disruptive Kraft auf dem Automarkt sein kann, stark diskutiert. Währenddessen werden in China bereits hunderttausende kleine NEVs, „Neighborhood Electric Vehicles“, verkauft. Stuhlmann: „Wir brauchen andere Mobilitätslösungen.“

„Kerzen können brennen“

Es gäbe also genug zu tun. Doch stattdessen werden „Sicherheitsanforderungen, denen europäische Normen für Kerzen, Kerzenhalter, Kerzenbehälter und Kerzenzubehör“ genügen müssen, geregelt. Das Problem sei jedoch weniger die EU, sondern das, was Stuhlmann synthetische Lösungen nennt. Ausgangspunkt bei den Kerzen war, dass China 2009 einen Anteil von 90 Prozent der Importe nach Europa hielt. Die einheimischen Produzenten seien nicht wettbewerbsfähig gewesen, und keiner wusste, was dagegen zu tun war.

Also wurde ein neuer Konflikt erfunden: Es wurden Vorschriften geschrieben, die die asiatischen Produzenten nicht erfüllen. Nun ist geregelt, dass es „die



Während Europa diskutiert, macht China einfach.

primäre Funktion des Produkts ist, eine Licht erzeugende Flamme aufrechtzuerhalten“. Oder, so Stuhlmann: „Kerzen können brennen.“ Das Grundproblem wurde durch ein neues ersetzt, für das man eine Lösung fand – aber eben keine für den tatsächlichen Konflikt. „Synthetisch, wie bei der Margarine: Sie schmeckt wie Butter, fühlt sich so an, sieht so aus – aber es ist keine Butter.“

An den zahlreichen Fragen des Auditoriums zeigte sich, dass der Referent viele Themen angesprochen hatte, die auch das Publikum beschäftigten. Viel Gesprächsstoff also, der im Lichthof der IHK sowie im benachbarten Dalbergzimmer beim anschließenden Netzwerken vertieft wurde.



Zahlreiche Fragen aus dem Auditorium



Der ICE auf dem Prüfstand – BME rmr besichtigte Instandhaltungswerk der DB Fernverkehr

Wetten, dass die knapp 30 Teilnehmer dieser BME rmr-Veranstaltung künftig mit anderen Augen in einen Zug einsteigen werden? Bei der Besichtigung des ICE-Instandhaltungswerks der DB Fernverkehr AG in Frankfurt-Griesheim gab es so viel zu bestaunen, so viele Fragen zu stellen, dass die zweistündige Führung kurzerhand um eine weitere halbe Stunde verlängert wurde. Die Wege führten durch die drei großen Werkshallen am Standort, das Cockpit und die Abteile eines der Hochgeschwindigkeitszüge – und sogar unter einem durch.

Zunächst galt es jedoch, den richtigen Umgang mit der filigranen und teuren Technik zu verinnerlichen. Sicherheit steht an erster Stelle, und auch die Werte, die zwischen den Hallen bewegt werden, sind kein Pappenstiel: „Ein ICE der neuen Generationen mit acht Waggonen kostet in der finalen Ausbaustufe rund 45 Millionen Euro“, berichtete Ralf Dill. Er ist Fachreferent für örtliche Instandhaltungsverfahren bei der DB Fernverkehr und seit mehr als 30 Jahren im Unternehmen. Fotos auf dem Betriebsgelände waren tabu. Zudem erhielt jeder Besucher eine Sicherheitskappe, die in bestimmten Werkbereichen aufgesetzt werden musste.

Modernste Technik allenthalben

Frankfurt ist eines von bundesweit acht Betriebswerken für die ICE-Instandhaltung. Hier werden die ICE-Baureihen 406, 407 und 415 wieder auf Vorder-

mann gebracht, und zwar rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr. Der Fortschritt ist auch dem Gelände anzumerken. Halle 1 wurde ursprünglich bereits 1938 als Triebwagenhalle erbaut und bei der Einführung des ICE 3 aufgerüstet. Die neueste, Halle 3, wurde 2011 errichtet und ist eine der modernsten in Europa. Hier kann ein kompletter Zug hochgehoben werden – ähnlich dem Aufbocken, wie man es von einer Autowerkstatt kennt.

Ein weiteres Schmuckstück in dieser Halle ist die Klimawerkstatt mit Prüfkammer, „die haben nur wir in Frankfurt“, so Dill. Sie dient dazu, Klimageräte auch unter extremen Temperaturbedingungen prüfen zu können. Beim anschließenden Cockpitbesuch gibt es noch viel mehr Technik zu sehen. Zugführer haben alles im Blick: laufende oder abgeschlossene Prüfprogramme etwa, oder die aktuellsten, über das Internet heruntergeladenen Fahrpläne oder Behinderungen.



„Jetzt weiß man erst, was alles dahinter steckt, damit wir alle sicher mit der Bahn fahren können“

Lagerverwaltung nach „Kanban“

Die Dimensionen faszinierten: „Das ist Hardware!“, entfuhr es einem Besucher beim Anblick der unzähligen Ersatzteile und schier endlos langen Hallen, in denen jeweils mehrere Gleise nebeneinander liegen. Ein ICE fährt täglich 1000 bis 1500 Kilometer. Den vorgegebenen Wartungsintervallen zufolge kommt jeder Zug mindestens alle fünf bis sechs Tage ins Werk. 370 Mitarbeiter arbeiten am Standort bei der DB Fernverkehr, 260 davon in der Werkstatt.

Dass trotzdem alles an seinem Platz ist und jeder weiß, was er zu tun hat, ist ausgeklügelten Organisationssystemen zu verdanken. Für Einkäufer und Logistiker besonders interessant: Die Kleinteile, das Schraubenlager beispielsweise, wird nach der Kanban-Methode verwaltet. Es gibt keine Lageristen, die Mitarbeiter sind selbst für Entnahme und Nachschub verantwortlich. Die richtigen Tasten am Terminal gedrückt, und schon wird die Lade mit dem gesuchten Ersatzteil aus einem Turm, der bis unter die Decke reicht, nach unten transportiert. „Bitte beachten, damit's funktioniert“, steht auf einem großen Schild mit den wichtigsten Kanban-Regeln neben dem Turm. Auch der Humor kommt in Griesheim nicht zu kurz:

„Mögen die Polymere mit Dir sein!“, mahnt Darth Vader von einem Mitarbeiterspind ein paar Meter weiter.

Viele Eindrücke und ein positives Fazit

Die Teilnehmer der BME rmr-Führung bekamen viele weitere ungewöhnliche Einblicke geboten. Sicherheitsmütze auf, durften sie drei Stufen in einen Werkstand hinuntersteigen und einen ICE aus der Froschperspektive betrachten. An einer anderen Station wurde demonstriert, wie die Laufflächen der Räder profiliert oder ganze Radsätze ausgetauscht werden.

Nach zweieinhalb informativen Stunden gab es immer noch Gesprächsbedarf: Die BME rmr-Mitglieder waren anfangs in zwei Gruppen eingeteilt worden, die getrennt über das Gelände geführt wurden. So konnten sie sich danach gegenseitig von den Eindrücken der jeweils anderen Führung berichten. „Jetzt weiß man erst, was alles dahinter steckt, damit wir alle sicher mit der Bahn fahren können“, urteilte ein Mitglied nach der Veranstaltung, die von BME rmr-Vorstandsmitglied Evelyn Kunkel mit Unterstützung von Vorstandskollege Hans Jakob Strößenreuther organisiert wurde. *David Schahinian*

Workshop zum Fremdpersonaleinsatz: Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihre Anwälte



Mit seinem diesjährigen Rechts-Workshop bewies der BME rmr einmal mehr sein Gespür für brandaktuelle Themen, die viele Einkäufer in ihrer täglichen Arbeit beschäftigen. Nicht nur, dass die 25 Plätze für die von BME rmr-Vorstandsmitglied Bärbel Reschke organisierte Veranstaltung zum Fremdpersonaleinsatz nahezu im Rekordtempo ausgebucht waren. Just sechs Tage vor der Veranstaltung hatte das Bundeskabinett nach jahrelangem Hin und Her einen Gesetzentwurf zu Leiharbeit und Werkverträgen beschlossen, der in kleinen, aber feinen Details erheblich von den zuvor diskutierten Fassungen abwich. Arbeitsrechtler Dr. Thilo Mahnhold von der Kanzlei Justem und Strafrechtlerin Antje Klötzer-Assion von der Kanzlei Livonius Rechtsanwältinnen hatten schnell reagiert: So erhielten die rmr-Mitglieder einen brandaktuellen Einblick sowohl in die geltende als auch in die wohl künftige Gesetzeslage. Das Interesse war groß, der Workshop wurde kurzerhand um eine halbe Stunde verlängert.

„Fremdpersonaleinsatz ist eines der Klassikerthemen“, berichteten die beiden Rechtsanwältinnen aus ihrer täglichen Erfahrung. Und das wird es wohl auch künftig bleiben, denn neue Arbeitsformen wie Scrum oder Cloudworking gewinnen zunehmend an Boden. Die Bundesregierung hat mit dem „Grünbuch Arbeiten 4.0“ zwar eine Diskussion angestoßen, die bis Ende 2016 in konkrete Empfehlungen zur Arbeitswelt von morgen münden soll. Zu viele Fragen, etwa zur Abgrenzung der Arbeitnehmerbegriffe oder zur künftigen Finanzierung der Sozialversicherungssysteme, sind aber noch offen. Daran ändert auch der

neue Gesetzentwurf wenig. Klötzer-Assion: „Der Gesetzgeber muss sich auch fragen, ob sich ein solches Umfeld überhaupt regulieren lässt.“

Fest steht, dass die Risiken des Einsatzes von Fremdpersonal bereits heute groß und kostenträchtig sind. Daimler etwa einigte sich Anfang dieses Jahres auf eine pauschale Abgeltung für Sozialversicherungsbeiträge von Testfahrern, Kostenpunkt: 9,5 Millionen Euro. Ein Beispiel dafür, dass die Sanktionen mitunter die weitaus größeren Probleme bereiten können als die arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Spätestens



Dr. Thilo Mahnhold (Justem): „Fallschirm-Lösung ist Historie.“

zu diesem Zeitpunkt war den Teilnehmern klar, warum eine Strafrechtlerin mit am Tisch saß.

Einige Neuregelungen im Blickpunkt

Ein Kernpunkt des Gesetzesentwurfs ist eine Höchstüberlassungsdauer von 18 aufeinanderfolgenden Monaten – mit Ausnahmen. In der neuesten Fassung ist eine Präzisierung vorgenommen worden: Die Frist beginnt erst vom 1. Januar 2017 an, vorherige Überlassungszeiten werden nicht mitberechnet. Durch die Begrenzung ist in der Praxis mit einer höheren Fluktuation und häufigeren Einarbeitungsphasen neuer Leiharbeiter zu rechnen, erklärten die Anwälte. Des Weiteren sind Verleihketten künftig verboten, lediglich der Vertragsarbeitgeber darf noch verleihen.

Eine weitere „gravierende Änderung“ ist Mahnhold zufolge die Bezeichnungs- und Konkretisierungspflicht. Nicht nur die Arbeitnehmerüberlassung, sondern auch die konkrete Person muss im Vertragsverhältnis als solche benannt werden. Das hat unter anderem zur Konsequenz, dass sich etwa Outsourcing-Projekte nicht mehr mit einer Vorratserlaubnis schützen können: „Die Fallschirm-Lösung ist mit diesem Gesetz Historie.“

Anwälte sehen Gesetzesentwurf kritisch

Equal Pay, ein Streikbrecherverbot für Leiharbeiter – das Gesetz beinhaltet in seiner konkreten Anwendung eine Vielzahl weiterer potenzieller Fallstricke. Umso interessanter war die persönliche Einschätzung der Referenten zu dem Werk: „Die Stoßrichtung scheint klar: Die Arbeitnehmerüberlassung aufwendig zu machen und sie damit zurückzutreiben“, so die Meinung des Arbeitsrechtlers Mahnhold. Er vermutet, dass das Werkvertragsmodell künftig wieder mehr in den Mittelpunkt rücken wird.

Auch die Strafrechtlerin sieht manche Neuerung kritisch. So bliebe beispielsweise die Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffs in Bezug auf das Verhältnis Arbeitsvertrag zu Werk- und Dienstvertrag unklar: „Die Fragen bleiben.“ Eine Rechtssicherheit für Auftraggeber bringe das nicht, wohl aber größere Risiken durch die steigende Zahl potenzieller buß- und strafgeldbewährter Zuwiderhandlungen.

Tipp: Besser früher an später denken

Das Gesetz soll zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Die Anwälte empfehlen Arbeitgebern, eine Präventionsstrategie zu erarbeiten, um die Klippen der neuen Gesetzgebung möglichst zu umschiffen. Dazu zählt auch, bestehende Vertragsverhältnisse rechtzeitig zu prüfen. „Farbe bekennen“, nennt es Klötzer-Assion: Die eigenen Ziele bezüglich des Einsatzes von Fremdpersonal definieren, und dann den richtigen, sprich: gesetzeskonformen Weg dorthin suchen.



Antje Klötzer-Assion (Livonius Rechtsanwälte): „Farbe bekennen“

Die Teilnehmer bedankten sich nach der zweieinhalbstündigen Veranstaltung in den Räumen der Justem-Kanzlei in der Frankfurter Innenstadt für die spannenden juristischen Einblicke – auch wenn vielen von ihnen bewusst geworden ist, dass damit künftig eher mehr als weniger Arbeit auf sie zukommt. Nach dem Workshop zum „Einkauf und Mindestlohn“ am gleichen Ort in 2015 stieß auch dieser Workshop auf so positives Feedback, dass eine Fortsetzung der Reihe sicher scheint.

Vertiefende Einblicke zur aktuellen Rechtslage bietet das Buch „Contractor Compliance – Haftungsprävention und Fallmanagement beim Einsatz von Fremdpersonal“, das Mahnhold und Klötzer-Assion gemeinsam mit Dr. Daniel Klösel herausgegeben haben.

David Schahinian



Ekkehard Hahn (Rhein-Main-Region) mit Michael Schäfenacker und Holger Haug (Seminarschneider)

Workshop „Selbstmarketing für Einkäufer und Einkauf“: Die etwas andere Typberatung

Einkäufer sind stressresistent, empathisch, selbstsicher, hartnäckig, informiert und motiviert. Gleichzeitig können sie aber auch unflexibel, pingelig, stur, penetrant, diktatorisch und unsicher sein. Stimmt's? Das kommt darauf an, wen man fragt. Coach, Berater und Hochseilgarten-Trainer Holger Haug sowie Michael Schäfenacker, Diplom-Betriebswirt und Marktforscher, stellten diese Sammlung von Zuschreibungen, die aus dem Auditorium selbst kam, ganz bewusst an den Anfang ihres BME rmr-Workshops zum Selbstmarketing. Er vermittelte den rund 20 Teilnehmern im Seminarhaus auf dem Campus Westend in Frankfurt Techniken, mit denen sich die Einkäufer künftig noch besser verkaufen können.

Haug und Schäfenacker sind zwei Drittel der Seminarschneider, die seit nunmehr 18 Jahren, nomen est omen, Schulungen nach Maß anbieten. Aktive Mitarbeit war bei der von BME rmr-Vorstandsmitglied Ekkehard Hahn organisierten Veranstaltung nicht nur bei der Begriffssammlung gefragt. Kurz darauf galt es, in Zweier-Teams Taxi zu spielen: Ein Teilnehmer verkörperte die Leitzentrale, der andere den nicht ortskundigen Fahrer. Blickkontakt war

Fehlanzeige. Um die alleinige Verbindung über Funk realitätsgetreu darzustellen, sollten sich die Probanden mit dem Rücken zueinander hinsetzen. Beide hatten einen Plan in der Hand. Ziel war, das Fahrzeug gemeinsam zu einem Kunden zu steuern, der auf das Taxi wartete. Die 15-minütige Übung war leichter gesagt als getan: „Ich bin dreimal angekommen, aber nirgendwo richtig“, resümierte einer.



Taxi spielen ...

Was die Sache so schwierig machte, sei an dieser Stelle nicht verraten, um nachfolgenden Workshop-Teilnehmern nicht den Spaß zu verderben. Mindestens genauso aufschlussreich ist aber, was manche Teams erfolgreicher gemacht hat als andere: die Abstimmung einer gemeinsamen Vorgehensweise und die Vereinbarung von Zielen etwa.

Selbstmarketings enorm wichtig, denn auch im Einkauf geht es darum, einander zu verstehen und ein gemeinsames Ziel zu verfolgen. Aktives Zuhören spielt dabei eine wichtige Rolle. Damit ist mehr gemeint als das „soziale Grunzen“, also kurze Nachfragen oder bestätigende Äußerungen des Gesprächspartners wie „hm“ oder „ja“, erklärte Schäfenacker.

Aktives Zuhören ist mehr als „soziales Grunzen“

Warum das so entscheidend ist, wurde anschließend deutlich: Der Blick auf die Welt eines jeden ist geprägt von vielen unterschiedlichen Einflüssen, etwa Erfahrungen, Prägungen, Werten. Das bedeutet: Jeder hat einen anderen Blick auf die Welt. Hinzu kommt, dass viele ihre Sichtweise naturgemäß als die richtige erachten. Dass Missverständnisse da vorprogrammiert sind, ist einleuchtend.

Die Lehren, die man daraus ziehen kann, sind für die Optimierung des



... in Zweier-Teams



„Mehr als das »soziale Grunzen“

Jung. Es war ein Vorläufer des heute oftmals genutzten DISG-Tests (englisch: DISC), der unter anderem zwischen einem aktiven und entschlossenen, gesprächigen und offenen, disziplinierten und besorgten sowie verlässlichen und kooperativen Typ unterscheidet. Die Abgrenzung ist nicht trennscharf: Jeder Mensch trägt alle Anteile in sich, manche sind jedoch stärker ausgeprägt als andere.

Ein initiativer Buchhalter oder ein gewissenhafter Marketing-Angestellter seien wohl eher selten, mutmaßten die Seminarschneider überspitzt. Der „typische Einkäufer“ war nur schwer einer Kategorie zuzuordnen. Es gebe aber beispielsweise Arbeitgeber, die genau darauf achten, dass in Teams Menschen aus jeder Typengruppe vertreten sind. Andere verfolgten die Kunst, jeden Mitarbeiter dort einzusetzen, wo sie ihre Stärken am besten ausspielen: Gewissenhafte im Controlling etwa. Wie man mit dem jeweiligen Menschenschlag am besten umgeht, bildete einen weiteren Schwerpunkt des kurzweiligen Workshops. Zur Vertiefung empfahlen Haug und Schäfenacker das Buch „Professionell verhandeln mit DISG“ von Georg Dauth.

Dazu zählt auch, die Inhalte und Gefühle des Gegenübers zu verstehen.

Alles eine Frage des Typs?

Die ganze Sache wird noch herausfordernder, wenn man weiß, dass es grundverschiedene Menschen gibt. Ein populäres Typenmodell stammt von dem Begründer der analytischen Psychologie, Carl Gustav

Eine kurze Feedback-Runde zum Abschluss zeigte, dass die Teilnehmer viele Inspirationen aus dem Workshop mitgenommen haben. Sie erhielten zudem die Möglichkeit, die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse via Foto-Protokoll auf elektronischem Weg nachgereicht zu bekommen.

David Schahinian



Initiativer Buchhalter oder gewissenhafter Marketing-Angestellter?

Gewusst wie! YPs üben sich im Verhandlungsmanagement

„Kaum einer macht es gerne, und noch weniger machen es gut.“ Therese Knoll sprach vom Verhandeln, und sie weiß, wie es geht: In zahlreichen Branchen war und ist sie unter anderem als Beraterin, Interim Managerin, Coach und strategische Einkäuferin tätig. Im Silberturm nahe des Frankfurter Hauptbahnhofs, dem Sitz der Deutsche Bahn-Tochter DB Systel GmbH, gab sie ihre Erfahrungen im Verhandlungsmanagement an etwa 25 Young Professionals des BME rmr weiter. Die rund zwei Stunden boten genug Zeit, um auch individuelle Fragen aus der Einkaufspraxis der Teilnehmer zu besprechen.

Einfache Lösungen konnte Knoll nicht präsentieren, räumte sie bereits zu Beginn ein. Und das aus gutem Grund. Es gibt sie nicht, auch wenn mancher Ratgeber in Buchform etwas anderes verspricht. „Erfahrung, Erfahrung, Erfahrung“ zähle, verhandeln zu lernen bleibe ein lebenslanges Projekt. Allerdings muss nicht jeder jeden Fehler selbst machen, und so hatte die Referentin viele praktische Tipps parat, die eigenen Erfolgchancen beim nächsten Ringen um Mengen und Konditionen zu erhöhen.

Eine akribische Vorbereitung ist dabei das A und O, wird aber Knolls Erfahrung nach viel zu oft vernachlässigt. Dazu zählen unter anderem die frühzeitige Abklärung von Entscheidungskompetenzen in den eigenen Reihen, das Durchspielen von Worst Case-Szenarien und, ganz wichtig, Empathie. Von manchem Branchen-Raubein vermittelte unfaire Methoden, etwa dem Verhandlungspartner kein Getränk anzubieten, hält sie „überhaupt nichts“. Allein, sich in die Lage des Gegenübers hineinversetzen zu können, natürliche Autorität auszustrahlen oder glaubwürdig zu wirken – diese Fähigkeiten muss man sich erarbeiten, erlesen kann man sie sich nicht.

Dominant, aber nicht drohend

„Es geht nicht darum, Kompromisse zu finden“, fuhr Knoll fort – und überraschte damit den einen oder anderen Anwesenden. Vielmehr spiegele sich in einem erfolgreichen Ergebnis so viel wie möglich von den eigenen Zielen wider. Daher empfehle es sich, die Führung möglichst jederzeit selbst in der Hand zu behalten. „Ein Vakuum wird gefüllt. Wenn Sie damit in eine Verhandlung gehen, füllt es der andere.“ Es bedeute nicht, unfreundlich zu werden oder gar zu drohen. Im Gegenteil, Knoll lehrt auch Wertschätzung und gewaltfreie Sprache. Dominanz aber hat für sie keinen negativen Klang, sie bevorzugt unter anderem das sachliche Aufzeigen möglicher Konsequenzen. Dabei sollten dem Verhandlungspartner lediglich zwei Alternativen aufgezeigt werden, denn es verleitet ihn dazu, sich zwischen diesen beiden vorgegebenen zu entscheiden.

Bei der Entwicklung einer erfolgversprechenden Strategie sollte die Gegenseite in den Mittelpunkt der Überlegungen gestellt werden: „20 Prozent der Vorbereitungen bestehen daraus, die eigene Ausgangslage zu analysieren – und 80 Prozent die des Gegenübers“. Das kann je nach Situation und dem, was auf dem Spiel steht, zwischen einer Stunde und einer Woche in Anspruch nehmen. Mögliche Informationen, die man heranziehen kann, gibt es genug: etwa Stellenanzeigen, Pressemitteilungen, Geschäftsberichte. Einen ganz praktischen Ratschlag für die Verbesserung der eigenen Verhandlungsführung hatte sie ebenfalls parat: „Schauen Sie Anwaltsserien wie etwa ‚Boston Legal‘. Manche Plädoyers darin sind Lehrstücke.“

Mit Mut zum Ziel kommen

Janik Diek, der im BME rmr Ansprechpartner für die Young Professionals ist und die Veranstaltung organisiert hatte, griff mit dem Optimieren des Verhandlungsmanagements ein Thema auf, mit dem sich viele junge Einkäufer in ihrer täglichen Praxis auseinandersetzen (müssen). Dementsprechend zahlreich und unterschiedlich fielen die anschließenden Fragen an die Expertin aus. „Womit fange ich am besten an?“, lautete eine. Knoll riet, sich unter anderem auf seine eigene Grundeinstellung zu konzentrieren. Es gelte, die Aufgabe selbstbewusst anzunehmen, anstatt zu versuchen, Konflikte zu vermeiden.

Richtig oder falsch, diese Kategorien existierten beim Verhandeln nicht, schloss Knoll ihren interessanten und nutzwertigen Vortrag. Stattdessen stelle sich immer die Frage, was zielführend und was zielverhindernd ist. Und das sei bei jeder Verhandlung so individuell wie der Mensch, der einem jeweils gegenübersteht. Weitere Informationen zur Referentin Therese Knoll sind auf ihrer Website abrufbar. Der nächste Stammtisch der Young Professionals findet am Donnerstag, 25. August 2016, statt. Eine Anmeldung ist hier bis zum Vortag der Veranstaltung möglich.

David Schahinian

25. Frauennetzwerktreffen in Frankfurt

Mentale Stärke

Valerie Nungesser, Coach mit langjähriger Erfahrung im Marketing von Spitzensportlern, enthielt am 21.01.2016 in der Kameha-Suite den zahlreichen Teilnehmerinnen von BME und DFK eines der wesentlichen Geheimnisse des Erfolges von Spitzensportlern: mentale Stärke. Nungesser zeigte anhand von Beispielen von Spitzensportlern aus dem Fußball-, Golf- und Tennis-Sport auf, wie diese sich – auch bei Niederlagen – motivieren, immer wieder ihre Leistung zu verbessern. Erstaunlich, welche Methoden die einzelnen Stars anwenden: Tiger Woods, berühmter Golfprofi, geht jede Runde, insbesondere die schlechteren, Schritt für Schritt durch und korrigiert sie im Kopf. Die Erinnerung an erfolgreiche Turniere, gut gelaufene Trainingseinheiten usw. werden



Geheimnis des Erfolgs: mentale Stärke



Mitgründerin der Fraueninitiative des BME Evelyn Kunkel mit Suzanne Toussaint (Die Führungskräfte)

herangezogen, um zu motivieren, anzuspornen, weiterzumachen. Selbstreflexion, visualisieren, Atemübungen sind weitere Methoden, die Frauen und Männer im Alltags- und Berufsleben anwenden können, um besser mit steigenden Anforderungen, Druck und Stress umgehen zu können. Nungesser gab im Nachgang den Teilnehmerinnen Übungen mit, die es ihnen ermöglichen sollen, diese einfachen Tricks in ihr Leben zu integrieren. Doch auch hier gilt: üben, üben, üben. Empirische Erfahrungen zeigen, dass solche neue Verhaltensmuster erst nach einer ständigen Einübungsphase von bis zu 12 Wochen uns „in Fleisch und Blut“ übergehen. Ist dies jedoch gelungen, gehen diese Helferlein nie mehr verloren. Und eine Mitgliedschaft im Fitness-Studio ist noch nicht einmal erforderlich. *Suzanne Toussaint*

26. Frauennetzwerktreffen BME und DFK in Frankfurt

„Jetzt bleiben Sie doch mal sachlich“

Dr. Anja Pfälzter, lange Jahre Kommunikationstrainerin bei einer der größten Fluggesellschaften der Welt seit einiger Zeit selbständiger Coach und Trainerin, klärte am 31.03.2016 in der Kameha-Suite die zahlreichen Teilnehmerinnen von BME und DFK nicht nur ganz allgemein darüber auf, wie unser Gehirn funktioniert, sondern insbesondere was im Gehirnkasten bei Konflikten so abläuft. Meist vollkommen unbemerkt, übernimmt das Stammhirn, einer der ältesten Teile unseres Gehirns, das Handeln. Das Großhirn, unsere eigentliche Denkkentrale, wird kurzfristig außer Funktion gesetzt. Das Denken fährt im „Fahrstuhl nach unten“, wo Emotionen und Reflexe unseren Körper steuern: kalte oder schwitzige Hände,

beschleunigter Atem, Herzklopfen inklusive. Pfälzter zeigte plastisch auf, mit welchen – manchmal einfachen Mitteln – dieser Talfahrt entgegen gewirkt werden kann, damit das Denken wieder nach oben, Richtung Denkkentrale, geschickt werden kann. Sowohl durch Sofortmaßnahmen, wie z. B. Beruhigung des Atems, Muskelentspannung, als auch durch Strategien, wie z. B. der Neubewertung der Situation, wohl wissend, dass man das Gegenüber nicht ändern kann, sondern nur die Haltung zu Mensch und Situation. Der Vortrag sprach die Teilnehmerinnen sichtlich an, die rege an der Diskussion teilnahmen und Fragen stellten. Insgesamt wieder eine gelungene Veranstaltung von BME und DFK. *Evelyn Kunkel*

27. Frauennetzwerktreffen in Frankfurt

Gehaltspoker – Muss das wirklich sein?

Am 30.06.2016 lud der BME Rhein-Main-Region gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Verband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE erneut zum Frauennetzwerktreffen nach Frankfurt ein. Referentin an diesem Abend war Susan Behnke, Trainerin und Coach, die sich auf das spannende, aber nicht minder heikle Thema „Gehaltsverhandlungen“ spezialisiert hat. Behnke erläuterte den wieder zahlreich erschienenen Teilnehmerinnen, wie sie sich auf Gehaltsverhandlungen in eigener Sache bestmöglich vorbereiten können. Ferner gab Behnke Tipps, wie man insbesondere mit sog. „Killersätzen oder -phrasen“ professionell umgeht und gekonnt kontert, ohne sich jegliche Aussicht auf Erfolg zu verbauen. Neben der fundierten Vorbereitung auf die Frage, wie das Wunschgehalt argumentativ untermauert wird, spielt die

richtige mentale Einstellung eine wichtige Rolle: Eine Verhandlung hat immer zwei Seiten und beide werden versuchen, möglichst gut zu verhandeln. Frauen sollten sich mehr zutrauen, offensiver ins Gehaltsgespräch gehen und ihre Leistungen gekonnt verkaufen.

Das Thema hat einen Nerv bei den Teilnehmerinnen getroffen, wie unschwer an den Fragen, die während des Vortrags gestellt wurden, und der sehr angeregten Diskussion im Anschluss an den Vortrag zu erkennen war. Die Veranstaltung fand erstmals im Presseclub Frankfurt am Main, im Palais Livingston, statt; einem historischen Gebäude mit Flair und angenehmen Ambiente, das die Teilnehmerinnen offensichtlich positiv ansprach. Wieder einmal eine gelungene Veranstaltung. *Suzanne Toussaint*

28. Frauennetzwerktreffen in Frankfurt

Ärgern Sie sich doch lieber effizienter!

Vor fast 50 Teilnehmern hat uns Elke Kammerer – Trainerin, Coach und Impulsgeberin – in Anti-Ärger-Strategien eingeführt. Der inzwischen 28. Vortrag im Rahmen der Netzwerktreffen zusammen mit dem Verband Die Führungskräfte e.V. am 6. Oktober 2016 im Frankfurt Presse Club war mitreißend, interaktiv und hat zu vielen Aha-Erlebnissen geführt.

Aus dem Inhalt:

Was können Sie tun, um Ärger loszulassen, ihn in Luft aufzulösen oder zu verwandeln?

Der Ärger – beziehungsweise seine große Schwester, die Wut – zählt zu den Basis-Emotionen wie Angst, Ekel, Traurigkeit, Verachtung, Verwunderung oder Freude und hat wie alle anderen Emotionen einen Sinn. Dieses unangenehme Empfinden, zeigt sehr deutlich, dass uns etwas stört und versorgt uns mit der Energie, etwas zu verändern.

Stresshormone wie Adrenalin und Noradrenalin führen dazu, dass der Blutdruck steigt, der Atem schneller wird. Die Spannung der Muskeln erhöht sich bis zum Zähneknirschen, Fäuste ballen oder Aufstampfen. Biologisch gesehen, sind wir auf Kampf ausgerichtet. Unser Verstand sagt jedoch oft genug mit Recht: „**Stopp. Mit Zuschlagen, Drohen oder Schreien**

kommst du nicht weiter, sondern machst dir nur noch mehr Probleme.“

Um diese bereitgestellte Änderungsenergie sinnvoll und angemessen zu nutzen, ist es zunächst wichtig zu verstehen, wie Ihr Ärger entstanden ist, d.h. der eigentlichen Ursache auf die Spur zu kommen.

Denn: Wie Sie sich fühlen, hängt nicht von der Situation oder Ihren Mitmenschen ab, sondern davon, was Sie über die Situation und Ihre Mitmenschen denken. **Gefühle sind keine Reflexe**, d.h. der Verstand hat immer ein Wörtchen mitzureden und hat Zeit genug, sich einen Reim auf die Situation zu machen. Sie zweifeln daran? **Ein Beispiel:** Sie werden von hinten auf der Straße angerempelt. Sofort melden sich Gedanken wie: „**Das ist ja unverschämt & rücksichtslos – Da würde ich doch am liebsten zurückschlagen, damit der andere mal merkt, wie das ist...**“. Wenn Sie sich allerdings umdrehen und einen Blinden sehen, der mit seinem Stock nach Halt sucht, meldet sich möglicherweise eine andere Stimme in Ihnen, Ihr Groll ist verschwunden, Sie bieten jetzt vielleicht sogar Ihre Hilfe an.

Eine große Rolle bei Ihren Ärger-Gefühlen spielen folgende **drei inneren Verstärker-Aspekte**, die auch erklären, warum es Ereignisse gibt, die den einen aus der Fassung bringen, während sie den anderen völlig kalt lassen:

1. **Was denken Sie über die Absicht des anderen?**
Vielleicht war es doch nur Gedankenlosigkeit, Unbeholfenheit, eine andere Priorität...?
2. **Was denken Sie, wenn Ihre Erwartungen nicht erfüllt werden?**
Je mehr Sie fordern, desto größer wird Ihr Ärger ausfallen, weil Ihre Erwartungen nicht zur Realität passen.
3. **Was denken Sie über sich und Ihren Ärger?**
Je mehr Sie sich Vorwürfe machen, dass Sie einen Fehler gemacht haben, desto mehr facht das Ihren Ärger an. Die Kunst ist es, die eigenen Fehler und Schwächen annehmen und Geduld beim fortlaufenden Üben mit sich zu haben!

Das Ziel von Anti-Ärger-Strategien ist es nicht, dass Sie sich künftig nie mehr ärgern. Das ist unrealistisch. Sie könnten aber lernen, Ihre inneren Reaktionen bei Ärger schneller einzuordnen und Ihr Verhalten bewusster zu steuern. Damit verfügen Sie über Mittel und Wege, **sich effizienter, d.h. kürzer, weniger intensiv und seltener zu ärgern.**

Der Weg dahin?

Grundsätzlich stehen Ihnen zwei Alternativen zur Verfügung: Sie können lernen, die Situation zu **akzeptieren**, so wie sie ist und das Beste daraus zu machen. Oder Sie suchen nach Möglichkeiten, die Dinge in Ihrem Sinne zu **verändern**.

Beide Wege sind steinig und arbeitsreich, denn es geht darum, Ärger-Gefühle möglichst frühzeitig wahrzunehmen, bewusst zuzulassen, sich mit den damit verbundenen Enttäuschungen auseinanderzusetzen, geeignete Mittel zu finden, Ihre Gefühlswelt wieder zu normalisieren sowie sich um eine konstruktive Lösung des Problems zu bemühen. Wer allerdings die Mühe auf sich nimmt, fühlt sich nicht mehr als ohnmächtiges Opfer allem und jedem ausgeliefert,

IMPRESSUM

Redaktionsteam:

Laurenz Büschel, Peter Leitsch

Layout/Gestaltung:

TypoMania GmbH, Frankfurt am Main,
www.typomania.com

Kontaktadresse:

Geschäftsstelle BME rmr
c/o Christine Binder
Telefon +49 61 95 96 91 34
Mobil +49 160 96 84 98 19
christine.binder@bme-regionen.de

Die aktuelle und alle bisher veröffentlichten Infos finden Sie auf unserer Internetseite unter <http://rmr.bme.de>

sondern merkt, dass er jederzeit die Kontrolle übernehmen kann.

Ein Beispiel für eine Anti-Ärger-Strategie?

Eine (von vielen möglichen) Anti-Ärger-Strategien ist das Dankes-ABC nach Vera Birkenbihl. Das Dank-Gefühl ist – nach dem Verzeihen – die gesundmachendste Emotion, die Menschen kennen. Es ist sogar gesünder als das Lachen, das erst an dritter Stelle kommt. Da es allerdings im Zorn schwerfallen kann, mit der Dankbarkeit zu beginnen, legen Sie im Vorfeld ein ABC der Dinge an, für die Sie dankbar sind. Wenn Sie Ihre Liste erstellt haben (und gerade am Anfang immer mit sich herumtragen), können Sie in einer Ärger-Situation 60 Sekunden lang bewusst in der Dankes-Liste lesen. Es wird Ihnen unmöglich sein, so sauer zu bleiben, wie Sie vor dem Lesen waren. Wetten?

„Der Ärger ist ein blödes Vieh: Es frisst nur dich, den Anlass nie!“ (Eugen Roth)

Veranstaltungsplan 2017

Nr.	Thema	Termin
1)	Jahresauftaktveranstaltung / Michael Groß: "Einfach machen"	Montag, 6.2.2017
2)	Persönliches Zeit- und Datenmanagement - moderne Methoden und Tools	Mittwoch, 15.3.2017
3)	Recht im Einkauf (Follow-up AÜ/Zeitarbeit)	April 2017
4)	3-D Druck, Teil 2: Praxisbeispiele	Mai 2017
5)	Verhandlungsführung	Juni 2017
6)	Fabrik 4.0 der TU Darmstadt: ressourceneffiziente Lernfabrik	September 2017
7)	Continental AG	Oktober 2017
8)	Jahresabschlussveranstaltung: „Gedankenlesen für Einkäufer“	Freitag, 24.11.2017
9)	Stammtische der Young Professionals	jeweils 18 Uhr

Die Young Professionals des BME Rhein-Main-Region treffen sich 2017 wieder zu Stammtischen. Die Veranstaltungstermine und -orte werden rechtzeitig auf der Webseite bekanntgegeben.