

BUCHTIPP

Manfred Aull

**B2B – or not to be?
Der Weg zu Vertriebserfolg
und profitablen Wachstum**Die Enzyklopädie des Vertriebs
„Must have für Vertriebler“Springer Gabler 2016
187 Seiten
ISBN 978-3-658-07241-4
35 €

Dieser Ratgeber für Vertriebsverantwortliche liefert direkt einsetzbare Werkzeuge für profitables Wachstum im B2B. Der Autor zeigt die Herausforderungen und Fallstricke komplexer Vertriebsprozesse Schritt für Schritt an Beispielen auf und stellt konkrete Handlungsoptionen vor – von der Zielkundenidentifikation und Kontaktaufnahme über Vertriebsstrategie sowie die Verhandlungsführung. Vertriebsleitern und Geschäftsführern bietet dieses Buch das Handwerkszeug für eine wirksame Fokussierung und Steuerung der operativen Vertriebsmannschaft. Mit konkreten Tipps, Fragelisten, Modell-Dialogen, Praxisaufgaben und Handlungsplänen.

Manfred Aull schafft es, den Leser mit den zahlreichen lebendig geschilderten Beispielen aus der Vertriebspraxis in seinen Bann zu ziehen. Der Leser bekommt eine Enzyklopädie des Vertriebs, welche unmittelbar anwendbares Wissen vom Profi für den Profi vermittelt. Die jahrelange Vertriebserfahrung des Autors bietet die Grundlage für erfolgreiche Vertriebsarbeit. Lebendig geschrieben, klar strukturiert auf den Punkt gebracht, brennt „B2B – or not to be?“ förmlich darauf, durch den Leser in der Praxis angewandt zu werden. Selbst hochkomplexe Handlungs- und Strategiepläne werden mit einfachen, aber sehr klaren und auf das Wesentliche begrenzten Hilfsmitteln perfekt abgebildet und sind so im Vertriebsalltag tatsächlich einsetzbar und eine echte Unterstützung und damit ein „must have“ für erfolgreiche Vertriebsarbeit. Zusätzlich ist eine E-Book-Version enthalten. —

MITMACHEN & GEWINNEN

Wir verlosen drei Exemplare des Buches unter unseren Mitgliedern. An dieser Verlosung können Sie teilnehmen, indem Sie eine kurze schriftliche Nachricht mit dem Stichwort „Sonderverlosung“ an folgende Adresse senden:

Geschäftsstelle Essen
Alfredstraße 77–79, 45130 Essen,
per Fax: (0201) 95971-29 oder als
e-Mail: essen@die-fuehrungskraefte.de

Einsendeschluss ist der 30. 11. 2016.

SCHWERPUNKT MITBESTIMMUNG

VOM GRABENKAMPF ZUM
STANDORTVORTEIL

von Dr. Ulrich Goldschmidt,
Vorstandsvorsitzender DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK

Ja, zugegebenermaßen machen wir es uns in Deutschland nicht leicht mit der Mitbestimmung. Neben der Betriebsverfassung haben wir auch die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten, die sogenannte Unternehmensmitbestimmung, gesetzlich geregelt. Und das in hohem Maße detailliert.

Das Mitbestimmungsgesetz 1976 erfasst Konzerne und Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern, während das sogenannte Drittelbeteiligungsgesetz die Zusammensetzung des Aufsichtsrats in kleineren Unternehmen regelt. Allein für den in seiner Bedeutung immer weiter schwindenden Montanbereich, also für Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie, haben wir sage und schreibe drei Gesetze aus der Taufe gehoben: das Montanmitbestimmungsgesetz, das Mitbestimmungsergänzungsgesetz und schließlich auch noch das Gesetz zur Sicherung der Montanmitbestimmung. Dass wir außerdem seit einigen Jahren Mitbestimmungsregelungen für die Europäische Aktiengesellschaft, die sogenannte SE, haben, hat zur Übersichtlichkeit gewiss nicht beigetragen.

**Mitbestimmung als Erfolgsmodell nach
großem Streit**

Und trotzdem ist die deutsche Unternehmensmitbestimmung ein Erfolgsmodell. Als Krönung darf dabei das Mitbestimmungsgesetz 1976 gelten. Das Inkrafttreten dieses Gesetzes vor 40 Jahren am 1. Juli 1976 darf heute mit gutem Grund gefeiert werden.

Feierstimmung herrschte dagegen 1976 nicht, als auf Empfehlung der Biedenkopf-Kommission der Deutsche Bundestag am 18. März mit einer Mehrheit von 389 Abgeordneten bei nur 22 Gegenstimmen das Mitbestimmungsgesetz verabschiedete. Weder die Gewerkschaften noch die Arbeitgeber waren mit diesem Gesetz glücklich. Ideologische Grabenkämpfe während des Gesetzgebungsverfahrens hatten das Klima zusätzlich vergiftet. So war es wenig überraschend, dass die Arbeitgeber 1977 sogar das Bundesverfassungsgericht bemühten und



Dank der befriedenden Wirkung der Mitbestimmung gehören solche Bilder eher der Vergangenheit an

Verfassungsbeschwerde gegen das Mitbestimmungsgesetz einlegten. 1979 wies das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsbeschwerde zurück und erklärte das Mitbestimmungsgesetz für verfassungsgemäß. Der Vorwurf der „überparitätischen“ Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat lässt sich in der Tat nicht halten. Auch wenn die Aufsichtsratssitze gleichmäßig auf Arbeitnehmer und Anteilseigner, also paritätisch, verteilt sind, kann der von den Anteilseignern gestellte Aufsichtsratsvorsitzende mit seinem Doppelstimmrecht doch immer die Entscheidung zu Gunsten der Anteilseignerseite herbeiführen. Der damals von den Anteilseignern erhobene Vorwurf, das Mitbestimmungsgesetz würde sie enteignen, war doch recht weit hergeholt.

Ebenfalls hoch umstritten war, dass ein Aufsichtsratsmandat der Arbeitnehmer zwingend den Leitenden Angestellten zufällt. Die Gewerkschaften befürchteten, dass die Anteilseigner versuchen könnten, den Leitenden Angestellten als ihr „U-Boot“ in die Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrats zu schicken. Wie so viele Befürchtungen, die mit dem Mitbestimmungsgesetz einhergingen, hat sich auch