

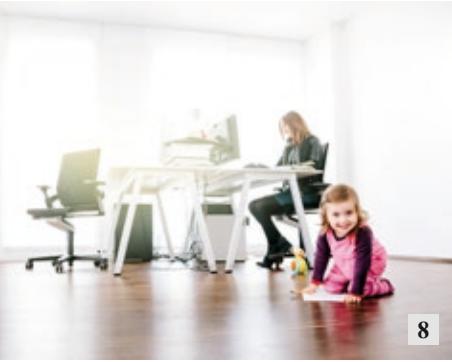
CS Nachrichten

Informationen für Führungskräfte

GroKo 3.0:

Alte Zutaten, neue Rezepte?





Coverfoto: Fotolia

EDITORIAL

-
- 03 Regierungsbildung**
Was lange währt, wird schwierig

ULA INTERN

-
- 03 Netzwerk**
Neuer Präsident beim bdvb

NOTIZEN AUS BERLIN

-
- 04 Große Koalition**
Führungskräfte nehmen Regierung in die Pflicht

ARBEIT

-
- 06 Chancengleichheit**
Sexuelle Orientierung spielt wichtige Rolle
- 08 Vereinbarkeit**
Chancen von Coworking nutzen

WEITERBILDUNG

-
- 10 Führungskräfte Institut**
Aktuelle FKI-Seminare
- 10 Europa**
Kongress der CEC

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

-
- 11 Produktivität**
Industrie investiert am meisten

Impressum

Herausgeber: ULA – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände · Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin;
VVA – Führungskräfte Chemie · Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln · Telefon: +49 30 3069630 · Fax: +49 30 30696313 · E-Mail: info@ula.de · www.ula.de

Inhalt und Redaktion: Wencke Jasper, Ludger Ramme · Berlin;

Klaus Bernhard Hofmann (verantwortlicher Redakteur), Simone Leuschner (Bildredaktion), Timur Slapke · Köln

Erscheinungsweise: sechsmal jährlich

Verbreitete Auflage: 35.000. Der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Gestaltung: Dülberg & Brendel GmbH · PR-Kommunikation · Düsseldorf

Druck: Kölken Druck+Verlag · Bonn

KOMMENTAR DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Endlich!

Noch nie hat sich die Bildung einer neuen Regierung als so zäh erwiesen wie nach den Bundestagswahlen vom 24. September 2017. Diese Ungewissheit bei den politischen Rahmenbedingungen für Deutschland lähmte notwendige Veränderungs-

prozesse. Zwar verdeckt die derzeit gute wirtschaftliche Lage noch, dass es einen Reformstau gibt. Und doch ist den Entscheidungsträgern in Wirtschaft und Gesellschaft klar, dass politische Initiative in vielen Feldern gefordert ist: Wir brauchen einen Kurswechsel zu mehr Investitionen und Innovationen und wir benötigen dringend eine signifikante Optimierung der digitalen Infrastruktur.



Foto: ULA

Die große Mehrheit derer, die sich mit den wirtschaftlichen Grundlagen des Wohlstands auskennen, wissen, dass mehr Sicherheit, Teilhabe und Wohlstand nicht durch noch stärkeres Umverteilen entstehen. Wir brauchen die längst überfällige steuerliche Entlastung der Leistungsträger. Sozialer wie wirtschaftlicher Fortschritt muss durch wirksame Reformen ermöglicht und von uns allen erarbeitet werden.

Union und SPD haben zwar im Koalitionsvertrag eine Reihe industrie-politischer Kernforderungen aufgegriffen. So zum Beispiel bei Bildung und Wissenschaft oder Digitalisierung und Verkehrsinfrastruktur. Auch fehlt nicht das Bekenntnis zum Erhalt der geschlossenen Wertschöpfungsketten von der energieintensiven Grundstoffindustrie bis zur Herstellung von Hightechprodukten. Für entscheidende Impulse in der Energie- und Innovationspolitik sind aber leider nur halbherzige Maßnahmen vorgesehen.

So sollte eine steuerliche Forschungsförderung für alle Unternehmen unabhängig von der Größe gelten, um ihre Innovationskraft zu stärken. Eine Beschränkung auf den Mittelstand kann nur der Einstieg sein. Auch die Energiewende darf sich nicht allein im schnelleren Zubau neuer Windräder und Solarflächen erschöpfen: Ihre Finanzierung ist neu zu justieren, um endlich eine Kostenbremse für die Verbraucher zu erreichen. Nicht zuletzt muss das Niveau der Unternehmenssteuern angepasst werden. Es ist im internationalen Vergleich – besonders vor dem Hintergrund der Steuerreform in den USA – nicht mehr wettbewerbsfähig.

Auch im Jahr 2018 gilt, dass noch mehr Reglementierung und Bürokratie keine neuen Kräfte in der Gesellschaft freisetzen können. Stattdessen sollte die neue Regierung mehr Marktwirtschaft wagen und alle Bürger für technologischen Fortschritt begeistern. Dann werden wir die Herausforderungen erfolgreich in Deutschland gestalten können.

*Jhr
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

NETZWERK

Leroux spricht mit Schauf

Seit dem 18. November 2017 ist Prof. Malcolm Schauf nicht nur Präsident des Bundesverbandes Deutscher Volks- und Betriebswirte (bdvb), sondern in dieser Eigenschaft zugleich auch Vizepräsident der Führungskräftevereinigung ULA. Ihr gehört der bdvb als kooperierendes Mitglied an.

Mit circa 8.000 Mitgliedern, die einen wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss innehaben oder anstreben, ist der 1901 gegründete bdvb der größte Verband von Wirtschaftswissenschaftlern im deutschsprachigen Raum. Malcolm Schauf ist Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der FOM Hochschule Düsseldorf, außerdem Direktor des Rhein-Ruhr-Institutes für angewandte Mittelstandsfororschung und selbstständiger Managementberater.

Mit dem ULA-Präsidenten Dr. Roland Leroux traf Schauf am 7. Februar 2018 zu einem Gespräch zusammen, das auf der ULA-Website zu finden ist. Themen waren unter anderem Aufgaben und Verantwortung der Führungskräfte in der ULA, Digitale Führung und die Veränderungen, die beispielsweise die Industrie 4.0 mit sich bringt. Leroux unterstrich, dass der Materialeinsatz in künftigen Produktionsprozessen massiv zurückgehen, Recycling und Elektromobilität hingegen an Bedeutung gewinnen werden. Beide stimmten in der Befürchtung überein, dass eine Große Koalition zur Trägheit neigen könnte und dass die Notwendigkeit einer Energieversorgung durch ernerbare Energien bestehe. Schauf sieht hier die Aufgabe von Verbänden, aufzuklären, zu versachlichen und den Finger in die Wunde zu legen. ■



Auf geht's in die dritte GroKo in vier Legislaturperioden. Foto: Achim Melde – Deutscher Bundestag

DURCHBRUCH BEI REGIERUNGSBILDUNG

SPD sagt Ja zur GroKo: Neue Regierung für Deutschland

Mehr als fünf Monate nach der Bundestagswahl hat die SPD doch mit überraschend großer Mehrheit den Weg zu einer neuen Großen Koalition freigemacht. 66 Prozent der SPD-Mitglieder stimmten nach kontroverser innerparteilicher Debatte einer Fortsetzung des Bündnisses mit der Union unter Bundeskanzlerin Angela Merkel zu.

Damit konnte die längste Regierungsbildung in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland mit der dritten Wiederwahl Angels Merkels und der Vereidigung des Kabinetts abgeschlossen werden. Das Votum wurde nicht nur in SPD und Union, sondern auch in Teilen der Opposition und bei den europäischen

Bündnispartnern Deutschlands mit Erleichterung aufgenommen.

Die Wirtschaftsverbände drängten zu entschlossenem und raschem Handeln nach der monatelangen Hängepartie. Auch die ULA hatte immer wieder ihrer Forderung nach einer raschen Regie-

rungsbildung Ausdruck verliehen. Die neue Bundesregierung sollte, so ULA-Präsident Roland Leroux, mehr Marktwirtschaft wagen und die Bürger für technologischen Fortschritt begeistern, indem sie die dringend notwendigen Rahmenbedingungen schafft. Sozialer wie wirtschaftlicher Fortschritt müsse



Langersehnt, kurz angedeutet, schnell verweht: Frischer Wind wird im Kanzleramt wohl auch künftig eher selten Einzug erhalten. Stattdessen wird die dritte Auflage der Großen Koalition versuchen, mit sprödem Charme für Stabilität zu sorgen. Foto: Burkhard Kuster – Fotolia

durch wirksame Reformen ermöglicht und von allen erarbeitet werden – und entstünde nicht durch noch stärkeres Umverteilen. Kritisch sah Leroux insbesondere die geplanten Mehrkosten in der Rentenpolitik und die möglicherweise verfassungswidrige Abschmelzung des Solidaritätszuschlages unter Diskriminierung der Leistungsträger.

Der Koalitionsvertrag greift nach Ansicht des ULA-Präsidenten zwar bei wichtigen Themen wie der Digitalisierung zu kurz und schießt gerade bei sozialpolitischen Vorhaben weit übers Ziel hinaus. Aber er sei besser als noch mehr Unsicherheit durch Neuwahlen oder eine Minderheitsregierung. Die rasche Bildung einer neuen Regierung ist aus Sicht der Führungskräfte ein gutes Zeichen für Europa und die Welt. Das Ja der SPD-Mitglieder war zwar von fast allen Insidern erwartet worden,

ein Restzweifel blieb aber bis zum Schluss. Ein Nein hätte wahrscheinlich zu einer Neuwahl geführt und die ohnehin schwer angeschlagene SPD ins Chaos gestürzt.

Angela Merkel steht nun vor der vierten Kanzlerschaft und ihrer dritten Großen Koalition seit 2005. „Ich gratuliere der SPD zu diesem klaren Ergebnis und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit zum Wohle unseres Landes“, twitterte die CDU im Namen der Parteichefin. CSU-Chef Horst Seehofer, der nun als Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat von München nach Berlin gewechselt ist, sagte der Nachrichtenagentur dpa, das SPD-Votum sei „eine gute Grundlage für eine stabile Bundesregierung“. Es gebe „jetzt alle Chancen für die weitere Erneuerung Deutschlands und einen neuen gesellschaftlichen Zusammenhalt in unserem Land“.

Größte Oppositionspartei im Bundestag ist die Alternative für Deutschland (AfD). Die Fraktionsvorsitzende Alice Weidel bezeichnete die SPD als „neuen Kanzlerwahlverein“. Kritik kam auch von der Linken: Fraktionschef Dietmar Bartsch twitterte, Union und SPD ließen „die brennenden sozialen Fragen in unserem Land unbeantwortet“.

Von der Vorsitzenden der Partei Bündnis 90/Die Grünen Annalena Baerbock kam eine gemischte Reaktion. Es sei gut, „dass die politische Hängepartie endlich vorbei ist“, twitterte sie. Leerstellen einer neuen Großen Koalition wie bei den Themen Klima, Pflege und Kinderarmut müssten aus dem Parlament heraus gefüllt werden. FDP-Chef Christian Lindner schrieb ebenfalls auf Twitter, seine Partei freue sich nun „auf smarte Oppositionsarbeit“. ■

CHANCEGLEICHHEIT

Sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz

Etwa zehn Prozent der Bevölkerung in Deutschland identifiziert sich als homo-, bi- oder transsexuell. Aber hat sexuelle Orientierung auch am Arbeitsplatz Relevanz? Unbedingt, findet Gastautorin Sarah Barber. Als promovierte Ingenieurin mit mehrjähriger internationaler Erfahrung als Führungskraft in Forschung, Lehre und Industrie weiß Barber, wovon sie spricht.

Ist sexuelle Orientierung nur in der Freizeit relevant? Mitnichten, auch bei der Arbeit spielt sie eine wichtige Rolle. Foto: Dusan Manic – iStock

Was Ihre Leute im Schlafzimmer tun, müssen sie am Arbeitsplatz nicht diskutieren. Das stimmt. Damit sind wir aber auch schon beim Thema: Denn die sexuelle Orientierung wird häufig auf Sex reduziert.

Sexuelle Orientierung ist mehr als Sex

Homosexuell, bisexuell oder heterosexuell zu sein, bedeutet aber nicht nur, mit einer Person des gleichen oder des anderen Geschlechts zu schlafen. Sondern auch zusammen zu kochen, zusammen etwas zu unternehmen, sich zu streiten, zusammen alt zu werden. Kurz: das Leben miteinander zu teilen.

„Was hast Du am Wochenende gemacht?“, „Warum bist Du nach Zürich gezogen?“, „Ist dein Mann Schweizer?“ – Jeder Mensch hat das Recht, solche einfachen Fragen beantworten zu können, ohne zuerst innezuhalten und abzuwägen: „Wird meine Antwort einen negativen Einfluss auf meine Karriere ha-

ben?“ Trotzdem müssen Millionen von Menschen, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell oder transgender (LGBT) identifizieren, Tag für Tag immer wieder abschätzen, ob ihre Antwort vielleicht ihrer beruflichen Laufbahn schaden könnte.

Normalerweise finden sie hierfür keine Antwort – jedenfalls nicht mit hundertprozentiger Sicherheit. Was tun sie also? Sie erwidern Phrasen wie ...

- „*Wir* waren im Kino“ – ohne das „*Wir*“ zu spezifizieren.
- „*Ich* bin ins Tessin gefahren“, „*Es hat mir gefallen*“ – obwohl sie zu zweit dort waren.
- „... mit meinem *Schatz*“ – anstatt „... mit meiner *Partnerin*“.

Menschen, die sich als LGBT identifizieren, sind oft Experten darin, ihre Sprache zu verbiegen, um das Geschlecht ihres Partners zu verheimlichen. Sogar die Mutigsten verber-

gen die Existenz oder das Geschlecht ihres Partners in bestimmten Situationen – zum Beispiel bei Vorstellungsgesprächen.

Das Vermeidungsspiel

Wenn Sie sich noch nicht vorstellen können, wie anstrengend dieses Vermeidungsspiel sein kann, probieren Sie es selbst aus. Ich lade Sie dazu ein, für einen Monat das Geschlecht Ihres Partners (oder des besten Kollegen, ihres Kindes oder ihres Hundes) vor Ihren Arbeitskollegen zu verheimlichen. Wahrscheinlich wird es Ihnen am Anfang leichtfallen. Mit der Zeit wird es aber schwieriger.

Ihre Mitmenschen stellen mehr und mehr Fragen, sie wollen Bilder sehen, wollen Sie besser kennenlernen. Sie können es aber nicht zulassen! Sie müssen immer wieder Ausreden finden. Sie ziehen sich zurück. Sie vermeiden Kontakt und gehen nicht mehr zum gemeinsamen Mittagessen. Plötzlich merken Sie, dass Sie auf das Feierabendbier

nicht mehr eingeladen werden. Vertraute Beziehungen aufzubauen, ist jedoch nicht nur für den Erfolg einer Organisation unerlässlich, sondern auch ein menschliches Grundbedürfnis.

Die erste Begegnung entscheidet

Das Entscheidende ist die erste Begegnung mit einer Person am Arbeitsplatz, mit der man noch nicht gesprochen hat. Wenn eine LGBT-Person es schafft, beim ersten Treffen ihre Angst zu überwinden und entspannt zu antworten, etwa mit „Eigentlich, meine Frau ...“, ist die Situation meist schon in trockenen Tüchern. Es wird kein großes Ding daraus gemacht und meistens geht die Sache positiv aus. Aber: Sobald ein kleiner Teil von einem denkt „Vielleicht könnte meine Antwort einen negativen Einfluss auf meine Karriere haben“, dann wird es zu einem großen Ding. Das große Ding ist immer da und wird immer größer. Irgendwann wird das große Ding so groß, dass man nicht mehr weitemachen kann: Entweder die betroffene Person „outet“ sich unter Stress („Ich muss Dir etwas erzählen ... und es ist ein großes Ding, worüber ich Dich seit Monaten ANGELOGEN habe“) oder sie leidet so stark darunter, dass dies auch zu Konsequenzen wie Erkrankungen (zum Beispiel Burnout) oder Kündigungen führen kann.

Können Sie sich nun vorzustellen, dass eine solche Situation die Performance und Motivation Ihrer Leute beeinflussen könnte?

Wie viele Menschen sind betroffen?

Auch heutzutage möchte nicht jeder in Umfragen die Wahrheit über seine sexuelle Orientierung preisgeben. Eine Umfrage der Dalia Research vom August 2016 mit 11.754 Menschen in der EU zeigte unter anderem folgendes:

- Der Anteil der Menschen, die angeben, dass sie sich als LGBT identifizieren, liegt zwischen 7,4 Prozent (Deutschland) und 1,5 Prozent (Ungarn).
- Bei den 14- bis 29-Jährigen liegt dieser Anteil deutlich höher. Vor allem in Spanien (14 Prozent), im Vereinigten Königreich (12,3 Prozent) und in Deutschland (11,2 Prozent).

Andere Studien zeigen ähnliche Ergebnisse. Die meisten gehen von einem Anteil von etwa zehn Prozent aus.

Was bedeuten diese Zahlen für Ihre Organisation? Gehen wir von einer Schätzung von zehn Prozent aus – das wären in einer Firma mit 30.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrscheinlich etwa 3.000 Menschen, die sich als LGBT identifizieren. Es ist natürlich schwer abzuschätzen, wie viele von diesen Leuten das „Vermeidungsspiel“ spielen und unnötig leiden – aber wahrscheinlich sind es mehr, als Sie denken.

Was können Sie tun?

Geben Sie Ihren Leuten die hundertprozentige Sicherheit, die sie brauchen. Es ist von größter Bedeutung, das Bewusstsein für LGBT-Themen in Unternehmen aktiv zu schärfen. Sie müssen ganz deutlich machen, dass Sie offen sind, die Thematik anzugehen. Es reicht nicht, Hochglanzbroschüren drucken zu lassen und Unternehmensrichtlinien zu definieren – Sie müssen die Akzeptanz in jeder Organisationseinheit bewusst leben. Ihre Führungskräfte müssen offen und kompetent mit ihren Teams über das Thema sprechen – und dabei aktiv ihre Unterstützung anbieten.

Wie geht das, wenn Führungskräfte ein Wissensinput fehlt oder diese sich bei der Thematik nicht ganz wohl fühlen? Ich schlage den folgenden Prozess vor, in dem Sie zu-

Sarah Barber

ist selbstständige promovierte Ingenieurin und ISO-zertifizierter Coach in Zürich. Ihre Coaching-Tätigkeiten fokussiert Barber auf Menschen mit einem wissenschaftlich-technischen Hintergrund und bietet diverse Team-Workshops für Unternehmen an, unter anderem zum Umgang mit LGBT-Themen.



Foto: Studioline Photography

erst das Thema in der Unternehmensleitung behandeln (Schritte eins bis drei) und danach Ihren Führungskräften ermöglichen, dieses in ihren Teams anzugehen (Schritte vier bis sechs).

In beiden Teilen führen Sie eine Standortbestimmung, eine Aufklärung und eine Definition von Schwerpunktthemen oder Maßnahmen durch. Sie haben die Möglichkeit, für die Begleitung des Prozesses sowie für die Aufklärung externe Unterstützung ins Boot zu holen – oder lassen Sie einige Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich in diesem Bereich weiterbilden. ■

Dieser Artikel ist zuerst bei [hrtoday.ch](#) erschienen.

Sechs Schritte zu einem professionellen Umgang mit LGBT-Themen

1. Standortbestimmung der Führungskräfte

Was wissen sie schon? Was ist ihre Meinung und Erfahrung mit dem Thema?

2. Aufklärung der Führungskräfte

Begriffe und Definitionen, rechtliche und soziale Situationen, Q&A mit LGBT-Personen

3. Definition von Schwerpunktthemen

Welche Schwerpunktthemen sollen an die Teammitglieder weitergegeben werden?

4. Standortbestimmung der Teammitglieder

Was wissen sie schon? Was ist ihre Meinung und Erfahrung mit dem Thema?

5. Aufklärung der Teammitglieder

Diskussion der Schwerpunktthemen, Begriffe und Definitionen, rechtliche und soziale Situationen, Q&A mit LGBT-Personen

6. Definition von Maßnahmen

Entwicklung von Lösungen und Maßnahmen im Team

VEREINBARKEIT VON BERUF, FAMILIE UND KARRIERE

Durch Coworking werden Führungskräfte zu Vorbildern

Ohne eine echte Partnerschaftlichkeit kann die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere nicht gelebt werden. Nicht nur bezogen auf den Lebenspartner, sondern auch auf das Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Aber wie beeinflusst das Arbeitsumfeld die Aushandlungsprozesse in Familien? Was erwarten Eltern von ihren Vorgesetzten, wenn es um die Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben geht? Dies ist das große Thema einer neuen Studie der Expertencommunity „Families@Work“.



Befragt wurden rund 900 berufstätige Eltern in Deutschland. Die Umfrageteilnehmer haben angegeben, in einer Partnerschaft auf Augenhöhe zu leben. Auf die Frage, was Menschen mit Kindern von ihren Führungskräften erwarten, herrscht bei Männern und Frauen Einigkeit: 65 beziehungsweise 64 Prozent wünschen sich, dass Familie nicht mehr als Störfaktor gesehen wird.

Auch die Wertschätzung der eigenen Situation und des Einsatzes ist für Eltern zentral. 44 Prozent der Väter gaben zudem an, dass sie sich mehr Offenheit ihrer Vorgesetzten

für eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit wünschen – also weg von der Zweimonatselternzeit und hin zu einer gleichen Aufteilung zwischen den Partnern. Gleichzeitig ist die Hemmschwelle bei den Vätern nach wie vor groß, mehr als zwei Monate Elternzeit zu nehmen: Rund 45 Prozent der Befragten haben Angst vor den Konsequenzen.

Ein Grund dafür könnte in fehlenden Vorbildern im Unternehmen liegen. So geben nur zwei Prozent der Männer an, sich beim Thema Vereinbarkeit an männlichen Führungskräften orientieren zu können. Auch

den eigenen Vater nannten gerade einmal neun Prozent. Mit 60 Prozent orientiert sich der Großteil der befragten Männer an der eigenen Partnerin. Die Hälfte der Männer zeigt sich grundsätzlich offen für sämtliche Möglichkeiten der Elternzeitaufteilung. Bemerkenswert ist die Tatsache vor allem deshalb, weil 40 Prozent der männlichen Umfrageteilnehmer selbst in leitenden Positionen tätig sind.

Flexibel arbeiten mit Kind

Was würde Eltern am meisten helfen? In Bezug auf ihr Arbeitsumfeld sind dies vor



Lassen sich Kinder mit der Karriere vereinbaren? Allzu oft hängt dies noch vom Wohlwollen der Vorgesetzten ab. Einen möglichen Ausweg aus dem Betreuungsproblem bietet Coworking – Kinderbetreuung am Arbeitsplatz inklusive.

Foto: pixelot – iStock

allem flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit einer flexiblen Kinderbetreuung. Hier bieten sogenannte „Coworking Spaces“ einen interessanten Ansatz: Unternehmensübergreifend stellen diese Spaces Arbeitsplätze und die notwendige Infrastruktur zeitlich befristet zur Verfügung und ermöglichen die Bildung einer Gemeinschaft. Durch die Nutzung von Coworking-Modellen können auch Führungskräfte ihrer Vorbildrolle besser gerecht werden.

Wie das Coworking-Prinzip in der Praxis umgesetzt werden kann, zeigt beispielsweise das Getränkeunternehmen Coca-Cola

Company mit der Initiative „Flexibel arbeiten mit Kind“. Das Unternehmen hat eine Kooperation mit dem Berliner Coworking Space „juggleHUB“ geschlossen: Bei Bedarf können Mitarbeiter nicht nur Arbeitsplätze und die komplette Büroinfrastruktur des Spaces, sondern auch die flexible Kinderbetreuung vor Ort nutzen. Besonders bei Kitaschließzeiten wird das Angebot gern genutzt.

Als Pilotprojekt im April 2017 gestartet, hat Coca-Cola die Zusammenarbeit bis auf Weiteres verlängert. „Den Mitarbeitern ist die Erleichterung regelrecht ins Gesicht geschrie-

ben, wenn sie bei uns durch die Tür kommen“, erklärt juggleHUB-Mitgründerin Katja Thiede. „Genau das wollten wir erreichen: Einen Ort schaffen, der Eltern den Druck nimmt und an dem sie Arbeit und Familie ganz entspannt kombinieren können.“

Weitere Informationen finden Unternehmen, die sich für ein Coworking-Pilotprojekt interessieren, unter www.jugglehub.de unternehmen. Ansprechpartnerin ist Katja Thiede. Details zur Families@Work-Studie können unter info@familiesatwork.de angefragt werden. Ansprechpartner ist Volker Baisch. ■



Foto: Robert Knesczke - Fotolia

AKTUELLE SEMINARE

Zweiter Frühling für die Karriere

Auch Führungskräfte müssen sich regelmäßig weiterbilden, um ihr Know-how zu erweitern und zu verfeinern. Dafür bietet das Führungskräfte Institut (FKI) maßgeschneiderte Seminare an. Die Anmeldung erfolgt auf www.fki-online.de.

Abfindungen effizient gestalten

Wenn Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten, können sie durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Wie es funktioniert, erläutern Finanzexpertin Marion Lamberty, Rechtsanwalt Gerhard Kronisch und Steuerberater Lutz Runte.

Wann? Am 17. April 2018.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

Aufgaben von Sprecherausschüssen

Mitgliedern von Sprecherausschüssen wird in diesem Seminar ein Update zu Grundlagen, Aufgaben, Rechten und Pflichten der Sprecherausschussarbeit vermittelt. Referenten sind Rechtsanwältin Dr. Svenja Deich und Rechtsanwalt Gerhard Kronisch.

Wann? Am 21. Juni 2018.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

Politisches Agieren für Führungskräfte

Wodurch entstehen Meinungen? Wie beeinflussen Meinungen Entscheidungen? Wie diese Mechanismen funktionieren, wo die Fallstricke lauern und womit man den eigenen Methodenkoffer anreichern kann, vermittelt Kommunikationscoach Kathrin Zabel.

Wann? Am 11. Juli 2018.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).



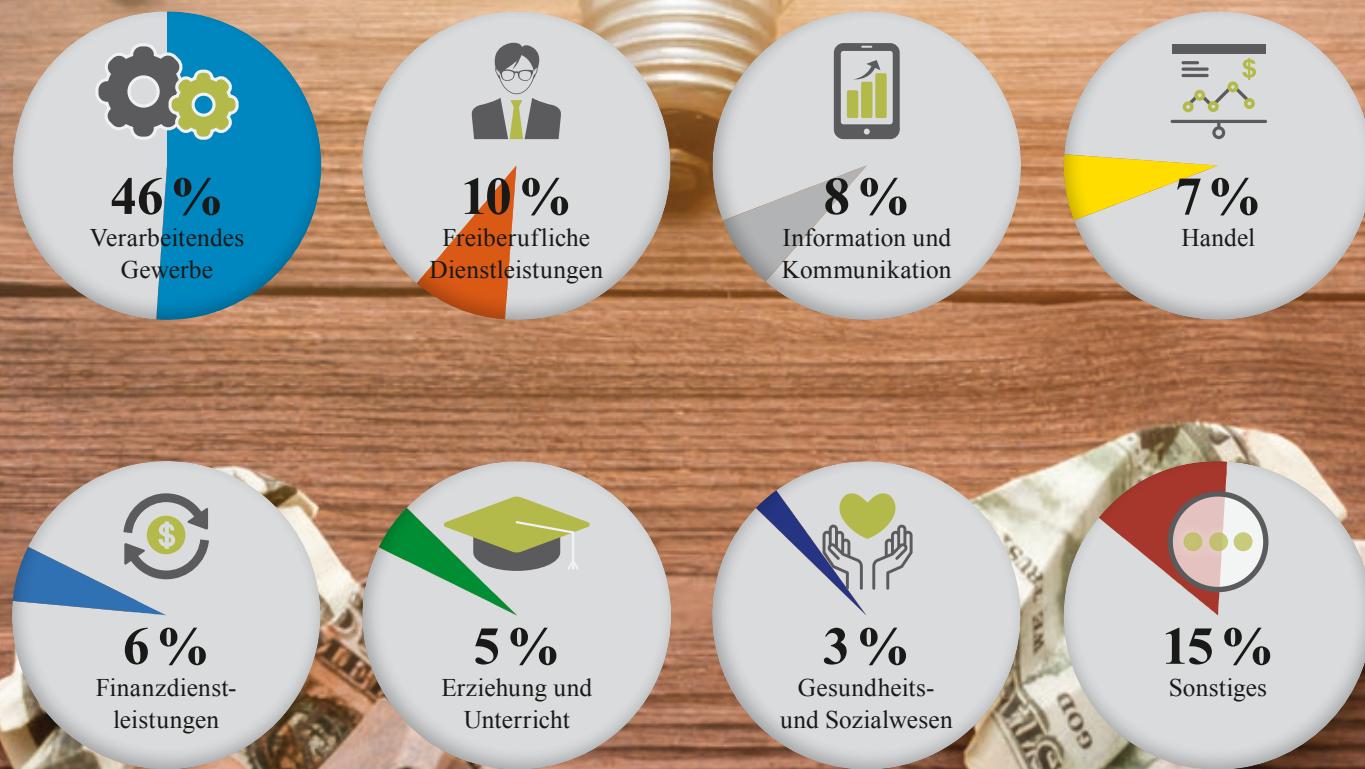
CEC-Kongress in Mainz

Am 24. und 25. Mai 2018 veranstaltet der Europäische Führungskräfteverband „CEC – European Managers“ den alle drei Jahre stattfindenden Wahlkongress. Dieses Jahr sind knapp 100 Delegierte aus 15 europäischen Ländern in der rheinland-pfälzischen Landeshauptstadt Mainz eingeladen. Die CEC vertritt über ihre nationalen und sektoralen Mitgliedsverbände knapp eine Million Führungskräfte in ganz Europa. Sie ist einer von sechs branchenübergreifenden Sozialpartnern der Europäischen Kommission und versteht sich als Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Deutsches Mitglied in der CEC ist die ULA, die sich auch 2018 wieder für das Amt des CEC-Präsidenten bewirbt. Auf dieser Konferenz wird es unter anderem um die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Arbeitswelt gehen. Experten werden mit Europaabgeordneten und Delegierten diskutieren. Die ULA wird durch alle ULA-Mitgliedsverbände repräsentiert sein. Ziel ist es, den europäischen Partnern das Bild einer starken und vielfältigen ULA zu vermitteln. Der Mainzer Oberbürgermeister wird die Delegierten begrüßen. Die Abendveranstaltung des 24. Mai findet im Museum für Antike Schifffahrt unweit des Römischen Theaters statt.

HÖHERE PRODUKTIVITÄT DANK WISSENSKAPITAL

Industrie investiert Löwenanteil

Investitionen in wissensbasiertes Kapital wie Forschung und Entwicklung oder Softwarelösungen erhöhen nicht nur die Produktivität, sondern machen Investitionen in klassische Güter wie Maschinen und Gebäude auch effektiver. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Den Löwenanteil der Bruttoinvestitionen in wissensbasiertes Kapital von 46 Prozent trugen 2015 in Deutschland die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, also der Industrie und des Handwerks.



Quelle: DIW Berlin

Foto: gerasimov174 – Fotolia

MIT SICHERHEIT KARRIERE MACHEN!



Verband Fach- und
Führungskräfte

www.vff-online.de

Kontakte · Exklusive Leistungen · Wirksame Interessenvertretung

Der Verband Fach- und Führungskräfte (VFF) bietet Unterstützung in allen Karrierefragen, von einschlägigen Informationen aus Wirtschaft und Politik über eine qualifizierte arbeitsrechtliche Beratung und exzellenten Seminaren bis hin zu maßgeschneiderten Zusatzleistungen.

- **Umfassender juristischer Service:** Arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung durch unsere erfahrenen Juristen – auch vorbeugend, bevor ein Problem auftritt oder ein Rechtsstreit ansteht (im Mitgliedsbeitrag enthalten)
- **Erfahrungs- und Informationsaustausch in unserem Netzwerk mit über 50.000 Mitgliedern:** Überregionale Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen sowie Seminare
- **Politisches Sprachrohr aller Führungskräfte:** Wirksame Interessenvertretung in Berlin und Brüssel



Haben wir Ihr Interesse geweckt? Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung unter

030 - 30 69 63 0