



NACHRICHEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 3 | Juni 2020



Europa nach Corona: **Gestärkt aus der Krise?**

www.ula.de

FÜHRUNG:
**Ängste kennen,
Sorgen nehmen**

PRO UND CONTRA:
**EEG als Beispiel für
Best Practice?**

COVID-19:
**Pandemie treibt
Digitalisierung voran**



4



6



9



10

Coverfoto: CEC European Managers

EDITORIAL

-
- 03** Politik
Rückkehr der Europäer

ULA INTERN

-
- 03** Digitalkonferenz
Gelungene Premiere

EUROPA

-
- 04** CEC-Report
Lehren aus der Pandemie

FÜHRUNG

-
- 06** Führungskräfte in der Krise
Interview mit Felicitas von Elverfeldt

NOTIZEN AUS BERLIN

-
- 08** Pro und contra
EEG auf dem Prüfstand

MANAGEMENT

-
- 09** Arbeitswelt
Transformation für Deutschland
- 10** Führungskräfte Institut
Aktuelle Seminare
- 10** ULA-Führungskräfte-Dialoge
Neues Format für neue Führung

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

-
- 11** Kurzarbeit
Folgen von Corona

Impressum

Herausgeber: ULA – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände · Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin · Telefon: +49 30 3069630 · Fax: +49 30 30696313; VAA – Führungskräfte Chemie · Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln

Inhalt und Redaktion: Wencke Jasper, Ludger Ramme, Michael Schweizer (verantwortlicher Redakteur) · Berlin · E-Mail: info@ula.de · www.ulade; Ina Brocksieper (Grafikredaktion), Klaus Bernhard Hofmann, Simone Leuschner (Bildredaktion), Timur Slapke (Schlussredaktion) · Köln

Erscheinungsweise: sechsmal jährlich

Verbreitete Auflage: 70.000. Der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

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

Druck: Kölken Druck+Verlag · Bonn

DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Europa ist zurück

Es hat diesmal sehr lange gedauert, bis der alte Kontinent wieder ein positives Lebenszeichen von sich gegeben hat. Seit der Finanzkrise 2009 war es um die EU still geworden. Jedenfalls konnte man keine Signale im Sinne eines gemeinschaftlichen Aufbruchs mehr vernehmen. Vielmehr ging es fast ausschließlich um Verteidigung der Interessen der Mitgliedstaaten. Es ging ums Geld und um die Angst, die Kontrolle über die Ausgaben zu verlieren. Zwar ist es völlig normal, dass man intensiv darüber diskutiert, wie Gelder am besten verteilt werden. Doch Abwehrschlachten allein reichen nicht. Zaghafte Versuche wie die Schaffung einer europäischen Bankenaufsicht und die Errichtung des europäischen Rettungsfonds ESM waren eher der Not als einer europäischen Aufbruchsstimmung geschuldet. Sichtbarstes Zeichen einer EU-Müdigkeit war das jahrelange Schweigen der Bundesregierung auf die Vorschläge Emmanuel Macrons aus dem Jahr 2017, ohne bislang eine substanzelle Antwort aus Berlin zu erhalten.



Foto: ULA

Umso erfreulicher ist der deutsch-französische Vorschlag für einen 500-Milliarden-Rettungsfonds, den Merkel und Macron gemacht haben. Es geht dabei erstmals nicht nur um Kredite an in Not geratene EU-Länder, sondern auch um direkte Zuschüsse und Hilfszahlungen, die im Rahmen eines EU-Haushaltes ausgereicht werden. Das Verschuldungsverbot wird nicht ausgehebelt, denn die Garantien für den Fonds geben die jeweiligen Mitgliedstaaten. Und doch betritt die EU mit diesem Plan Neuland. Deutschland überwindet seine Urangst vor einer paneuropäischen Schuldenunion. Das ist möglich, weil dieser Plan keine Vergemeinschaftung von Altschulden vorsieht, sondern nur eine teilschuldnerische Haftung. Deutschland müsste nicht für den Anteil Italiens aufkommen. Frankreich führt die Südländer wieder an Europa heran, weil lang vermisste Solidarität wieder gezeigt wird.

Die wichtigste Botschaft dieses Plans ist jedoch eine andere: Probleme erledigen sich nicht, wenn man vor ihnen wegläuft oder sich national abschließt. Das führt nur zu Reaktionen wie dem Brexit. Keine Krise wird im nationalen Alleingang bewältigt. Kein nachhaltiges Wirtschaftswachstum erreicht, wenn man sich voneinander abkoppelt. Protektionismus führt zur Verarmung, und Armut bedroht die Demokratie. Eine zweite Botschaft: Vielleicht hat die Coronakrise Europa zu einem Neustart verholfen, weil sie der Politik wieder Gewicht verliehen hat. Die Politik hatte seit 1989 der Wirtschafts- und Finanzwelt die Führung überlassen. Nun hat die Politik dafür gesorgt, dass Tausende Menschenleben gerettet wurden. Beim Wiederaufbau nach Corona muss innovativ und nachhaltig vorgegangen werden. Staatliche Hilfen für veraltete Technologien oder Geschäftsmodelle darf es nicht geben. Denn auf alten Wegen und mit alten Methoden kommt Europa nicht wieder auf das internationale Spielfeld zurück.

*Jhr
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

NETZWERK

ULA-Konferenz in digital

Anstelle des ursprünglich geplanten ULA-Sprecherausschusstages haben die ULA-Mitgliedsverbände am 13. Mai 2020 im Rahmen des neuen Formats „Online-Mitglieder-Konferenz“ digital getagt. Es wurde beraten, inwieweit sich die COVID-19-Pandemie auf die Arbeit der Führungskräfte auswirkt und welchen Beitrag die Verbände zur Bewältigung leisten können. Mit der Bundestagsabgeordneten Jana Schimke war außerdem eine ausgewiesene Expertin für die Bereiche Arbeitsmarkt und Soziales aus den Reihen der CDU zu Gast.

Im Mittelpunkt der Digitalkonferenz standen viele mit der Pandemie zusammenhängende Fragen, darüber hinaus auch die langfristigen Weichenstellungen, um den Standort Deutschland fit für die Zukunft zu machen. So haben die Führungskräfteverbände den Dialog genutzt, um sich aus erster Hand zu aktuellen arbeitsrechtlichen Fragestellungen, Herausforderungen einer zukunftssicheren Altersversorgung oder zum Thema Leistungsgerechtigkeit auszutauschen. ULA-Vizepräsidentin Susanne Schebel sprach dabei der Abgeordneten und den politischen Entscheidungsträgern insgesamt ihren Dank für das entschlossene und professionelle Handeln zur Bewältigung der Krise aus.

Für die nächste Online-Mitglieder-Konferenz am 1. Juli 2020 liegt bereits die Zusage des Bundestagsabgeordneten Johannes Vogel (FDP) vor. ■



Foto: AndreyPopov – iStock



Grafik: CEC European Managers

CORONAKRISE AUS EU-PERSPEKTIVE

CEC-Report: Europa am Scheideweg

Gerade in Situationen wie der aktuellen Krise zeigen sich die Grundlagen guter Führung: zuhören können, Arbeitsabläufe managen, Informationsvielfalt überwachen, sichere und gesunde Rahmenbedingungen schaffen, Richtung weisen und das Wohlbefinden und die Leistung des Teams unterstützen. Die Belastbarkeit eines Unternehmens und einer Organisation hat viel mit der Gesundheit und der Haltung der Führungskräfte und Experten zu tun.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1951 hat der europäische Dachverband CEC European Managers die Mitgliedsorganisationen aus 17 EU-Staaten durch mehrere Krisen begleitet. Als europäische Dachorganisation unterstützt die CEC seither die Verbreitung von professionellem Managementwissen, praktischem Know-how und Verhaltensethik auf europäischer Ebene. Als europäischer Sozialpartner fördert sie praktische Lösungen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Manager und die Gesellschaft als Ganzes. Dies gelingt durch die Vernetzung der Führungskräfte auf europäischer, nationaler, regionaler und Unternehmensebene.

Auch in Krisenzeiten spielt die CEC ihre Stärken als Brückenbauer aus. Die große Vielfalt an Managementkompetenz hat den Mitgliedsorganisationen geholfen, mit gutem Beispiel voranzugehen und komplexe, weitreichende und ungewisse Veränderungen in der Vergangenheit zu meistern – mit neuen Ideen, Mut und Führungsstärke. Dank der engen und vertrauensvollen Kommunikationskanäle vom Arbeitsplatz über die verschiedenen Managerorganisationen konnte sichergestellt werden, dass die Stimme der Führungskräfte bei den europäischen Institutionen gehört wird.

Gleich zu Beginn der aktuellen Pandemie hat sich der Vorstand der CEC entschieden, jede Woche die Vertreter der Mitgliedsverbände zu Videokonferenzen einzuladen und somit einen Austausch zu den aktuellen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft der einzelnen Mitgliedstaaten zu ermöglichen. Parallel haben die Verbände an einer Blitzumfrage teilgenommen, deren Ergebnisse im Rahmen des Reports vorgestellt werden.

Aus den Antworten der befragten Verbände lässt sich ablesen, dass die Herausforderung, Europa zusammenzubringen und



Selbst an touristischen Wahrzeichen herrschte in europäischen Hauptstädten während des coronabedingten Lockdowns gähnende Leere.

Foto: alvarez – iStock

zusammenzuhalten, nie größer war als heute. Europa muss in die Lage versetzt werden, einheitliche Antworten auf Herausforderungen wie die COVID-19-Pandemie zu finden. Auch die ökonomischen Schlussfolgerungen zur Bewältigung der drohenden Rezession sollten weitgehend europäisch abgestimmt und vernetzt sein.

Auf den Kontext kommt es an

Schonungslos zeigt die Coronakrise auf, dass die Menschen voneinander abhängig sind und in dieser Krise zusammenarbeiten müssen. Transparenz, Koordination, Solidarität und das Bewusstsein für die systemischen Herausforderungen, vor denen die Menschheit steht, gewährleisten adäquate Reaktionen. Für das eigene Wohlergehen sind alle auf das Wohlergehen anderer angewiesen. Dafür kommt es auf die allgemeine Einhaltung von Sicherheitsregeln an, beispielsweise die Einhaltung von physischem Abstand und das Tragen von Masken in den erforderlichen Situationen.

Von den öffentlichen Gesundheitssystemen bis hin zu globalen industriellen Versorgungsketten – alle müssen über die Grenzen hinweg zusammenarbeiten,

um die Menschen vor der Ansteckung zu schützen. Und doch wird die europäische Dimension als eher schwach empfunden, wie die 700 Befragten des Managerpanels 2020 sagen.

Die ersten Monate der Pandemie haben gezeigt, dass die Europäische Union selbst nicht ausreichend handlungsfähig ist. Es waren nicht gerade die stärksten Tage der europäischen Solidarität und Zusammenarbeit: Erst nach anfänglichem Zögern hat die Europäische Kommission entscheidende Schritte unternommen, um die Grundlagen des Binnenmarktes zu erhalten. Und für viele Mitgliedstaaten war es nicht möglich, die erforderlichen Maßnahmen selbst zu ergreifen. Statt Zusammenarbeit und gegenseitiger Hilfe war der erste Reflex Abschottung.

Viele Politiker in den Mitgliedstaaten beklagen heute, dass Europa zu schwach auf die Krise reagiert habe. Unterdessen weigern sie sich im gleichen Moment, der EU rechtliche Kompetenzen in diesem Bereich zu übertragen. Die nächste Schlussfolgerung aus den Ergebnissen der CEC-Blitzumfrage ist, dass noch mehr Vertrauen und Transparenz in der europäischen Zusam-

menarbeit notwendig ist. Führungskräfte wissen: Man muss messen, was man beeinflussen will. Doch viele nationale Statistiken weisen fälschlicherweise nicht vergleichbare Todesfallzahlen und Infektionsraten sowie unterschiedliche Testkapazitäten aus. Wie soll man aber belastbare europäische Schlussfolgerungen ziehen, wenn die nationalen Statistiken nicht systematisch kompatibel sind? Und wie sollte ohne ausreichende Informationen und Solidarität eine zweite Infektionswelle in Europa und darüber hinaus vermieden werden?

Es zeigt sich: Noch ist viel zu tun, um die EU tatsächlich zu der starken Gemeinschaft weiterzuentwickeln, die sich alle wünschen, der aber heute noch nicht volles Vertrauen entgegengebracht wird. Die europäischen Führungskräfteverbände setzen sich weiterhin dafür ein, dass die EU eines Tages ihr volles Potenzial ausschöpfen kann. Gerade Deutschland hat ein vitales Interesse daran, die EU zu stärken und zu fördern.

Online unter www.cec-managers.org/coronavirus-report/ steht der CEC-Report zum Download bereit. ■



Foto: gilaxia - iStock

INTERVIEW MIT FELICITAS VON ELVERFELDT

Was sollen Führungskräfte in der Krise tun?

In Zeiten einer Krise ist gute Führung wichtiger denn je. Denn dann dominieren Sorge und Angst das Bewusstsein der Menschen. Anfang April 2020 hat Psychologin und Führungskräftecoachin Felicitas von Elverfeldt im Gespräch mit der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* erklärt, wie gute Führung auch während einer Pandemie funktionieren kann. Die zentralen Thesen des Interviews gibt es aufgrund der Aktualität und Relevanz des Themas nun in den ULA Nachrichten.

F.A.Z.: Frau von Elverfeldt, wie gelingt Führung in Zeiten der Krise?

Von Elverfeldt: Dazu braucht es im Wesent-

lichen drei Dinge: Verstehbarkeit, Gestaltbarkeit und Sinnhaftigkeit. Zunächst ist es wichtig, die eigene Rolle und deren Handlungsoptionen zu verstehen, um in diesem

Rahmen gestalten zu können und selbstwirksam zu agieren. Wenn die eigene Tätigkeit als sinnvoll erlebt wird, zum Beispiel, weil man zu einem größeren Gan-

zen oder dem Wohl anderer beiträgt, wachsen Kraft und Motivation.

F.A.Z.: Was kann der Einzelne konkret tun, um diese Krise gut zu meistern?

Von Elverfeldt: Zunächst einmal akzeptieren, was ist: Fakten, Verhaltensregeln und auch Gefühle. Was ist, ist! Ganz wichtig, um Transparenz herzustellen: Sorgsam die Fakten aus seriösen Quellen prüfen.

F.A.Z.: Was ist als Führungskraft kommunikativ zu beachten?

Von Elverfeldt: Für Klarheit, Orientierung und Prioritäten sorgen: Wesentliche Fakten offen und klar kommunizieren. Zugeben, wenn aktuell der Planungshorizont stark verkürzt ist. In einer Krise, wie bei einem Brand, braucht es Klarheit in der Führung und eine Entscheidung und keine Diskussion. Eine womöglich nicht sofort optimale Entscheidung ist besser als gar keine Entscheidung. Die Kommunikation stärker aufrechterhalten und digitale Kommunikation intensivieren: In unsicheren Zeiten benötigen Menschen mehr Kommunikation.

F.A.Z.: Für diese Ausnahmesituation gibt es keine Blaupause. Was hilft noch, durchzuhalten bei kurzen Planungshorizonten?

Von Elverfeldt: Erfahrungswerte und eigene Stärken nutzen: Was gibt mir Kraft? Was hat bei früheren Herausforderungen im Umgang mit Unsicherheit geholfen, etwa man ist Vater oder Mutter geworden, umgezogen, hat berufliche Krisen erfolgreich gemeistert. Dadurch wird das Gefühl des Selbstvertrauens gestärkt.

F.A.Z.: Was hilft noch, die viel zitierte Selbstwirksamkeit zu stärken?

Von Elverfeldt: Aktiv werden: Wozu kann ich diese Krise nutzen? Zum Beispiel Prioritäten und Gewohnheiten hinterfragen, neue Gewohnheiten, Rituale und Alltagsrhythmus etablieren, Neues lernen, Vertrauen und Flexibilität trainieren, anderen helfen, sich körperlich oder manuell und kreativ betätigen. Was gibt Sinn oder was ist wesentlich und führt zu innerer Zufriedenheit? Was kann ich anderen geben? Jeder einzelne kann einen Unterschied machen.

F.A.Z.: Wie kann ich als Führungskraft Vorbild sein, wenn Kontrollverlust droht?

Von Elverfeldt: Sich und das Umfeld an die langfristige Mission erinnern: Die Mitarbeiter gewinnen, weiterhin zu dieser Mission solidarisch beizutragen, auch wenn taktische Kurskorrekturen notwendig sind. Als Vorbild agieren: Was sollen meine Mitarbeiter über mich sagen, wenn diese Krise vorbei ist? Der Kapitän verlässt als letzter das Schiff. Beispiel: Eine Kundin von mir leitet unter anderem die Produktion und ist als einziges Mitglied des Vorstands noch im Büro, um bei ihren Mitarbeitern zu sein.

F.A.Z.: Manche Führungskräfte erscheinen erstaunlich menschlich.

Von Elverfeldt: Das ist eine Chance, sich empathisch zu zeigen: Anteil nehmen am Leben der anderen und sich selbst als Mensch zeigen, um Verbundenheit herzustellen. Beispiel: Ein Kunde von mir empfand es als erleichternd, dass der CEO bei einer Videokonferenz mit allen in privater Kleidung zu Hause saß und man im Hintergrund seine Kinder hörte. Das gab ihm als Vater das Gefühl der Verbundenheit.

F.A.Z.: Wie gehe ich mit Konflikten um, wenn ich nur virtuell Kontakt halten kann?

Von Elverfeldt: Die meisten Menschen schließen von sich auf andere und erwarten, dass andere sich so verhalten, wie man es selbst tun würde. Wer die Reaktion des anderen verstehen kann, statt sie zu bewerten, wird dadurch selbst gelassener und kann souveräner Konflikte konstruktiv lösen. Konflikte lassen sich nicht gut per E-Mail klären. Ein Gespräch per Telefon oder Video zum richtigen Zeitpunkt für beide Seiten ist besser.

F.A.Z.: Wie gebe ich Mitarbeitern Orientierung und zugleich Selbstverantwortung?

Von Elverfeldt: Wichtig ist zunächst für sich zu klären: Was ist meine Verantwortung in meiner Rolle als Führungskraft und was ist in der Verantwortung der Mitarbeiter? Eine Führungskraft sollte in einer Krise für Prioritäten sorgen und sich menschlich zeigen. Zugleich ist es wichtig, den Mitarbeitern ihren Teil der Verantwortung zu überlassen

zumal durch das Gefühl der Selbstverantwortung das Selbstvertrauen und Vertrauen der Mitarbeiter gestärkt werden.

F.A.Z.: In der Krise zeigt sich der Charakter eines Menschen: Wie gehe ich mit menschlichen Enttäuschungen um?

Von Elverfeldt: Eine Enttäuschung ist das Ende einer Täuschung. Auch wenn es zunächst schmerhaft ist, ist eine Enttäuschung hilfreich, um Menschen zukünftig besser einschätzen zu können.

F.A.Z.: Wie kann ich souverän bleiben, auch wenn im Umfeld viel Angst herrscht?

Von Elverfeldt: Das Erleben von Angst und Stimmungsschwankungen ist individuell stark unterschiedlich und abhängig von der eigenen Persönlichkeit und der Lernbiografie. Grundsätzlich ist es wichtig, die eigenen Reaktionen auf Krisensituationen mit gesunder Distanz zu hinterfragen und sich mit den eigenen Gefühlen auseinanderzusetzen, um ihnen durch Annahme die Wirkung zu nehmen. So werden wir frei und nicht mehr von automatisch ablaufenden Mustern gesteuert.

F.A.Z.: Wie stelle ich mich darauf ein, wenn sich die Situation noch Monate hinzieht?

Von Elverfeldt: Die Situation und die damit einhergehenden Gefühle anzunehmen, ist das Wesentliche. Auch wenn ich die äußeren Umstände nicht ändern kann, entscheidet ich, wie ich damit umgehe. ■

Am 6. April 2020 ist das vollständige Interview online in der F.A.Z. erschienen – verfügbar unter www.faz.net/-gym-9y8yq.

Felicitas von Elverfeldt

Elverfeldt Coaching

Felicitas von Elverfeldt ist Diplom-Psychologin und seit 1995 Führungskräfte-Coach. Mehr Informationen gibt es auf www.elverfeldt-coaching.com.



Foto: Holger Peters

PRO UND CONTRA

20 Jahre EEG – Klimaschützer, Wachstumsmotor oder Irrweg?

Am 1. April 2000 ist das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) in Kraft getreten. Grund genug, 20 Jahre später eine Bilanz zu ziehen. Wo steht Deutschland heute mit Blick auf das Ziel, den Ausbau der erneuerbaren Energien voranzutreiben? Welche Auswirkungen hat das Gesetz auf die Bürger und den Wirtschaftsstandort? Sind neue Weichenstellungen erforderlich, um die Vereinbarkeit ökonomischer, ökologischer und sozialer Zielsetzungen in der Zukunft sicherstellen zu können? Dazu haben die ULA Nachrichten zwei führende Experten aus der Politik um ihre Einschätzung gebeten.



Dr. Nina Scheer ist Stellvertretende Sprecherin der Arbeitsgruppe Umwelt der SPD-Bundestagsfraktion. Foto: Benno Kraehahn

Das durch Rot-grün entstandene EEG hat als Einspeisevergütungssystem nicht weniger als den heutigen Weltmarkt für erneuerbare Energien ermöglicht – es wurde von zahlreichen Staaten kopiert. Inzwischen wird weltweit mehr in erneuerbare Energien als in konventionelle Energien investiert – im Ursprung: dank EEG.

Wer von teuren erneuerbaren Energien spricht, verkennt die bis heute bestehenden Marktverzerrungen zugunsten konventioneller Energien – in Deutschland jährlich allein 57 Milliarden klimaschädlicher Subventionen, ganz zu schweigen von drohenden (weiteren) Kriegen um endliche fossile Ressourcen. Das EEG steht für Ablösung von Importabhängigkeit, weg von Monopolen – für eine dezentrale Energie- und Ressourcenwende; für binnen weniger Jahre gewonnene 400.000 heimische Arbeitsplätze in Erneuerbare-Energien-Branchen.

Mit dem Erfolg des EEG wuchsen leider auch die Versuche, es zu beseitigen, so etwa mit der Einführung von Ausschreibungen und von Ausbaumengenbegrenzungen (2016). Seither bricht der Ausbau ein. Vor solchen Irrwegen wurde hinreichend gewarnt. Das EEG bleibt aber auch ohne dies eine Erfolgsgeschichte – weltweit. ■



Dr. Joachim Pfeiffer ist wirtschafts- und energiepolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Foto: DOGMA

Der ursprüngliche Gedanke der EEG-Umlage als Innovationstreiber und Anschubfinanzierung für den Ausbau war gut gemeint. Beides wurde allerdings längst ad absurdum geführt. Die Förderung wurde zum Marktersatz und der Treiber zum Bremser.

Im vergangenen Jahr erhielten die Betreiber von EE-Anlagen mit 27,5 Milliarden Euro die höchste Förderung aller Zeiten. Gleichzeitig lag der Anteil im Strombereich bei 42,1 Prozent. Damit sind Erneuerbare kein Nischenprodukt mehr. Sie müssen mehr Systemverantwortung übernehmen und sich dem Wettbewerb stellen.

Seit einiger Zeit gibt es mit Ausschreibungen erste Ansätze, die von der Union immer vorangetrieben wurden. Die eingeführten Innovationsausschreibungen sind ein weiterer Schritt für einen zukunftsfähigen und marktwirtschaftlichen Energiemarkt. Sie bieten das Potenzial, neue Preisgestaltungsmechanismen und Ausschreibungsverfahren zu testen. Diese gilt es nun auszuweiten. Ausschreibungen dürfen sich nicht nur auf einzelne Energieträger beschränken. Sie müssen umfassend, technologieübergreifend und grenzüberschreitend stattfinden. Auch Flexibilitätsoptionen, Speicher und Netze sind mit einzubeziehen. Das EEG ist endlich. Es ist Zeit für neue, andere Instrumente. Mehr denn je gilt künftig der Dreiklang: mehr Markt, mehr Wettbewerb, mehr Europa. ■

ZEITENWANDEL IN DER ARBEITSWELT

Corona bringt Deutschland überfällige Transformation

Über unzählige Menschen weltweit hat die COVID-19-Pandemie Leid und Not gebracht. Auch die wirtschaftlichen Verwerfungen werden Politik und Gesellschaft voraussichtlich noch länger beschäftigen. Gleichwohl kann die aktuelle Krise eine Chance sein, die teils überfällige Transformation der Wirtschaft in Richtung Nachhaltigkeit und Digitalisierung auch in Deutschland kraftvoll weiterzutreiben. Viele der zumeist befristeten Anpassungen betreffen die Arbeit der Führungskräfte und Verbände wohl auch zukünftig noch.

„Für Führungskräfte gehören die virtuellen Kommunikationskanäle schon seit Langem zur gelebten Arbeitspraxis. Dass nun Sprecherausschüssen und Betriebsräten die Teilnahme an Sitzungen sowie die Beschlussfassung mithilfe von Video- und Telefonkonferenzen ermöglicht wird, ist ein wichtiger Schritt, um die Arbeitsfähigkeit der Organe der betrieblichen Mitbestimmung in der aktuellen Krise sicherzustellen“, erklärt ULA-Präsident Dr. Roland Leroux in einer Pressemitteilung.

Digitalisierung der Mitbestimmung

Die ULA begrüßt die am 23. April 2020 vom Bundestag beschlossenen und am 15. Mai vom Bundesrat bestätigten Anpassungen des Sprecherausschussgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie. Diese schaffen rückwirkend zum 1. März 2020 Rechtssicherheit für Unternehmen und Mitarbeiter. Jetzt gelte es aus Sicht der Führungskräfte, mithilfe der vorerst nur bis zum Jahresende befristeten Regelungen Erfahrungen in der betrieblichen Praxis für die Zukunft zu sammeln.

Verbands- und Gremienarbeit sicher

Bereits am 25. März hatte der Bundestag das sogenannte COVID-19-Justizpaket verabschiedet. Das Gesetzespaket sieht befristete Änderungen und Ergänzungen im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht vor. Die Ausbreitung des



Auf Desinfektion folgt Digitalisierung. Foto: SolStock – iStock

SARS-CoV-2-Virus habe in Deutschland zu erheblichen Einschränkungen in allen Bereichen des Privat- und des Wirtschaftslebens geführt, die noch vor wenigen Wochen undenkbar erschienen, heißt es in der Vorlage.

Das Gesetz beinhaltet unter anderem Anpassungen im Bereich des Gremienrechts mit Relevanz für die Aufsichtsratsarbeit wie virtuelle Hauptversammlungen. Für

Vereine werden ebenfalls vorübergehend Erleichterungen auch ohne entsprechende Satzungsregelungen geschaffen. Dazu zählen die Durchführung von Versammlungen ohne physische Präsenz sowie die Beschlussfassung außerhalb von Versammlungen. Ferner werden Regelungen für den vorübergehenden Fortbestand bestimmter Organbestellungen getroffen, sollten diese ablaufen, ohne dass neue Organmitglieder bestellt werden können. ■



Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden

AKTUELLE SEMINARE

Weiterbildung bleibt wichtig

Aufgrund der COVID-19-Pandemie bietet das Führungskräfte Instituts (FKI) seine Veranstaltungen zurzeit überwiegend als Webinare und Onlinetrainings an. Aktuelle Informationen zu den Terminen gibt es auf www.fki-online.de.

Hochproduktiv arbeiten

Wie kann die Anzahl der Unterbrechungen reduziert werden? Wie bekommt man das Blocken von Zeit tatsächlich realisiert? Referent Zach Davis erläutert, wie Fremdstreuung verringert werden kann, ohne Unzufriedenheit bei anderen Personen zu erzeugen.

Wann? Am 17. Juli 2020.

Wo? Online als 60-minütiges Livewebinar mit anschließendem Entwicklungsprogramm.

Prioritäten setzen und umsetzen

Oft steht der Wunsch nach Struktur der Flexibilität und Agilität entgegen. Was genau sind sinnvolle Prioritätskriterien? Autor und Top-Speaker Zach Davis erklärt, wie man die größten Fallen im Arbeitsalltag und das eigene Denken in Bezug auf die Zeit verbessert.

Wann? Am 21. August 2020.

Wo? Online als 60-minütiges Livewebinar mit anschließendem Entwicklungsprogramm.

Informationsflut im Griff

Wie bekommt man mehr Struktur in die Vielzahl von E-Mails, Terminen und sonstigen Informationen? Antworten gibt Zach Davis, der Vortragsredner des Jahres ist und laut der renommierten Zeitung *Handelsblatt* „Infotainment auf höchstem Niveau“ liefert.

Wann? Am 18. September 2020.

Wo? Online als 60-minütiges Livewebinar mit anschließendem Entwicklungsprogramm.



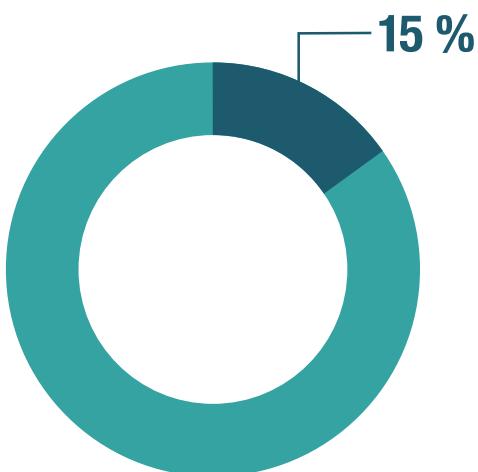
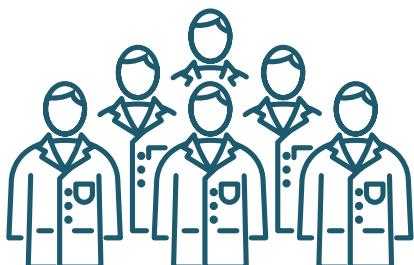
Führungskräfte-Dialoge: Gute Führung im Fokus

Gute Führung ist gerade in diesen Zeiten von großer Bedeutung. Die ULA wird daher im Rahmen des neuen Formats „Online-Führungskräfte-Dialog“ aktuelle Themen und Fragen rund um Führung und Management in den Mittelpunkt stellen. Ergänzend zur Serie in den ULA Nachrichten sind mithilfe von Videokonferenzen Vorträge und Diskussionen mit attraktiven Referenten aus dem Bundestag, Ministerien, Parteien, Wissenschaft, Medien oder Verbänden geplant. Das Format wird ausgewählten interessierten Gästen zur Teilnahme offenstehen. Die Arbeitsgruppen und Mitgliedsverbände der ULA sind eingeladen, Inhalte, Themen und Referenten beizusteuern, um die Führungskräfte-Dialoge für die Vorstellung ihrer Arbeit sowie zum Dialog mit den Entscheidungsträgern zu nutzen. Für den Auftakt mit dem Thema „Scheitern Digitalisierung und Innovationen an den Führungskräften?“ am 18. Juni 2020, 15:00 bis 16:00 Uhr, konnte mit Prof. Guido Möllering der Direktor und Lehrstuhlinhaber am Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung (RMI) der Universität Witten/Herdecke gewonnen werden. Am 8. Juli 2020, 12:30 bis 13:30 Uhr, ist ein weiterer Vertreter des wissenschaftlichen Beirates der ULA zu Gast: Prof. Carsten Schermuly, Professor für Wirtschaftspsychologie und Vice President der SRH Hochschule. ■

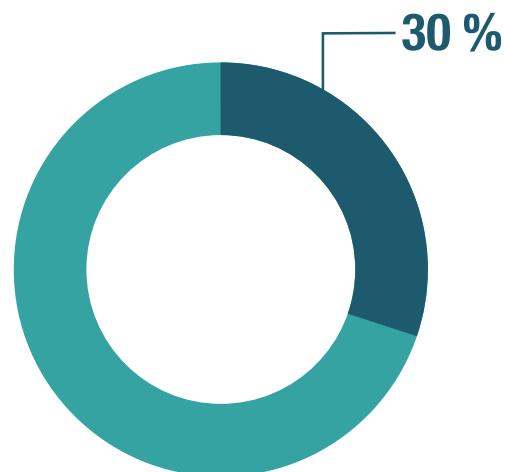
CORONAFOLGEN IN DER INDUSTRIE

Fast 90.000 Arbeitnehmer in Kurzarbeit

Die Folgen der Coronapandemie schlagen sich in steigenden Zahlen bei der Kurzarbeit nieder: Anfang Mai 2020 waren laut einer Umfrage des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) fast 90.000 Mitarbeiter in der Chemie von Kurzarbeit betroffen. Das entspricht rund 15 Prozent der Beschäftigten in der Branche. Bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aller Branchen ist der Anteil sogar noch größer: Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit wurde im März und April für insgesamt mehr als zehn Millionen Arbeitnehmer Kurzarbeit angezeigt, was rund 30 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht.



Anteil der Mitarbeiter in Kurzarbeit in der chemischen Industrie
(Stand Anfang Mai)



Anteil aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, für die
im März und April Kurzarbeit angezeigt wurde

MIT SICHERHEIT KARRIERE MACHEN!

Exklusive Leistungen • Wirksame Interessenvertretung • Kontakte

Sie sind Fach- oder Führungskraft und auf der Suche nach einem starken, zuverlässigen Partner auf Ihrem Karriereweg? Als VFF-Mitglied profitieren Sie dank unseres deutschlandweiten Netzwerks vom gebündelten Know-how von über 70.000 Fach- und Führungskräften.

- **Umfassender Juristischer Service.** Hochqualifizierte, arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung durch erfahrene Juristen – schon im Vorfeld und zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen (im Mitgliedsbeitrag enthalten).
- **Einschlägige Informationen aus Wirtschaft und Politik.**
- **Erfahrungs- und Informationsaustausch im bundesweiten Netzwerk.** Exzellente, überregionale Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Seminare.
- **Politisches Sprachrohr aller Führungskräfte.** Wirksame Interessenvertretung durch unseren Dachverband United Leaders Association (ULA) in Berlin und die CEC-European Managers in Brüssel.

Interesse? Dann freuen wir uns über Ihren Anruf unter **+49 221 1600180** oder Ihren Besuch auf vff-online.de.