

Mitarbeiterbeteiligung: **Ran ans Kapital!**



www.ula.de

ARBEIT:
BMAS-Initiative
für mehr Qualität

PRO UND CONTRA:
Steuerrabatt fürs
Homeoffice nötig?

FÜHRUNG:
Chancen aus
Risiken schaffen



Coverfoto: Andrey Popov - Shutterstock

EDITORIAL

- 03 Konjunktur**
Lehren der Coronakrise

ULA INTERN

- 03 Netzwerk**
Kurzer Draht durch neues Büro

POLITIK

- 04 Gemeinsame Initiative**
Stärkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

ARBEIT

- 06 Interview**
Neue Qualität mit INQA
- 07 Unternehmenskultur**
Architektur in der Arbeitswelt

NOTIZEN AUS BERLIN

- 08 Pro und contra**
Steuernachlass fürs Homeoffice?

MANAGEMENT

- 09 Führung**
Wenn aus Risiken Chancen werden
- 10 Weiterbildung**
Aktuelle Onlineseminare
- 10 Buchvorstellung**
Mitarbeiter besser führen

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

- 11 Coronakosten**
Auswirkungen des neuen Lockdowns

Impressum

Herausgeber: ULA – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände · Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin · Telefon: +49 30 3069630;
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.de;
Klaus Bernhard Hofmann, Simone Leuschner (Bildredaktion), Timur Slapke (Schlussredaktion) · Köln

Erscheinungsweise: sechsmal jährlich

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

Gestaltung und Layout: Ina Brocksieper · VAA · Köln

Druck: Kölken Druck+Verlag · Bonn

DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Hoffen aufs Ende

Zwei gute Nachrichten hat es in letzter Zeit gegeben: Zum einen konstatierte der Sachverständigenrat in seinem jüngsten Gutachten, dass die Konjunktur in Deutschland 2020 nicht so abstürzt wie befürchtet. Zwar gibt es in diesem Jahr tiefe Einbrüche und das Vorkrisenniveau wird frühestens wieder 2022 erreicht. Doch hat schon die unerwartet starke wirtschaftliche Erholung im dritten Quartal nicht nur die „Wirtschaftsweisen“ erfreut. Schon 2021 wird ein Wachstum von 3,7 Prozent erwartet. Allerdings

dürfe es dann keine neuen massiven Einschränkungen geben und die internationalen Lieferketten müssten im Wesentlichen reibungslos funktionieren. Die zweite gute Nachricht ist noch erfreulicher: Der von Biontech und Pfizer entwickelte Impfstoff gegen das SARS-CoV-2-Virus sorgt für einen starken Silberstreif am verdunkelten Horizont. Auf allen Ebenen: gesellschaftlich, wirtschaftlich und politisch. Dieser Impfstoff könnte wie ein Aufputschmittel für die Konjunktur wirken. Die Erfolgsmeldung von Biontech aus Mainz ist zwar zunächst nur ein Erfolg an den Börsen, doch soll auch die Impfung über 90 Prozent Erfolgswahrscheinlichkeit haben. Erfreulich sind auch die positiven Noten, die der Sachverständigenrat der Politik gegeben hat. Sie habe rasch gehandelt. Konjunkturpaket und Kurzarbeitergeld waren richtig,

hätten aber vielleicht sinnvoller platziert werden müssen. Sorgen, dass der Staat die Privatwirtschaft ersetzt habe, wären angesichts der dramatischen Lage durch die Pandemie nur dann begründet, wenn aus ihnen eine Dauereinrichtung werden sollte. Sie müssen zeitlich befristet bleiben, damit die nun gestiegene Verschuldung durch Wachstum und den Ausbau der digitalen Infrastruktur nachhaltig abgebaut werden kann.

Für die Führungskräfte der Industrie hat die Coronakrise ebenfalls einen großen Lerneffekt gehabt. In diesem Jahr hat sich in der Arbeitswelt viel verändert. Mobiles Arbeiten wurde dort, wo möglich, so stark wie nie zuvor in Deutschland genutzt und die Arbeitnehmergremien können ihre Beschlüsse auch online fassen, was hoffentlich zumindest für Sprecherausschüsse so bleibt. Da dies gegenseitiges Vertrauen von Unternehmen, Führungskräften und Mitarbeitern voraussetzt, hat es aus unserer Sicht dazu beigetragen, die Vertrauenskultur zu verbessern. Unsere Prozesse wurden beschleunigt, vorhandene digitale Technologien gezielter eingesetzt. Insgesamt kam Führungskräften eine Schlüsselposition zu, da sie sich und ihre Mitarbeiter schnell an die neue Arbeitssituation anpassen mussten. Auch die zahlreichen in der Coronakrise entstandenen Onlinetrainings, beispielsweise zu psychischer Gesundheit durch *working from home* bis hin zu individuellen Beratungen in persönlich herausfordernden Situationen, werden ihre nachhaltig positive Wirkung nicht verlieren. Für Führungskräfte ist das eine willkommene Unterstützung, die uns auch persönlich genutzt hat. Persönliche Treffen und Networking können sie aber leider nicht ersetzen.

*Jhr
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

NETZWERK STÄRKEN

Büro eröffnet, digital diskutiert

Mit dem Ziel, die Vernetzung der Mitgliedsverbände untereinander sowie mit den Entscheidungsträgern aus Politik, Medien und Verbänden weiter zu stärken, hat die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA im Oktober ein neues Regierungsbüro eröffnet. Die als Co-Working-Space eingerichtete Fläche befindet sich in zentraler Lage in Berlin Mitte im Gebäude von Haus & Grund in der Mohrenstraße 33 (im Bild unten). Sie bietet vier Arbeitsplätze für das ULA-Team sowie für Gäste aus den Mitgliedsverbänden. Daneben besteht die Möglichkeit, Arbeitsgruppensitzungen und Hintergrundgespräche auszurichten. Mit Blick auf die Zeit nach der Coronapandemie soll die räumliche Nähe zu Regierung und Parlament für attraktive neue Veranstaltungsformate sowie eine effizientere politische Interessenvertretung genutzt werden.

Die ULA-Arbeitsgruppe Digitalisierung hat am 29. Oktober 2020 online getagt. Als Impulsreferent konnte Fabian Langenbruch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, gewonnen werden. Dieser diskutierte mit den Teilnehmern aus den Führungskräfteverbänden über das jüngste Positionspapier der ULA zum mobilen Arbeiten sowie die Initiative INQA. Zur Initiative gibt es hier in den ULA Nachrichten ein Interview mit dem Leiter der BMAS-Unterabteilung Digitalisierung und Arbeitswelt. ■

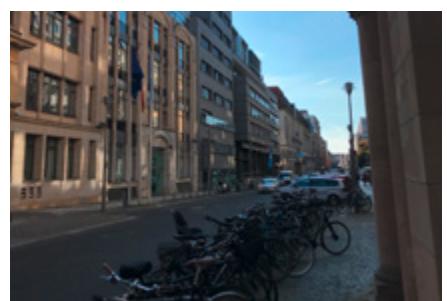


Foto: ULA



Foto: Andrey Popov – Shutterstock

INITIATIVE VON ULA UND AGP

Mitarbeiterkapitalbeteiligung spürbar stärken

Bereits im letzten Herbst hat der Koalitionsausschuss die Anhebung der steuerlichen Freigrenzen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen vereinbart. Die jüngste Ankündigung von Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD), diese nun umzusetzen, haben die ULA und der „Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP“ als längst überfälligen Schritt in die richtige Richtung begrüßt. Notwendig seien jetzt jedoch mutigere Weichenstellungen, um das Instrument wirklich spürbar zu stärken.

So ist es den Regierungsparteien CDU, CSU und SPD trotz ihrer breiten Mehrheit bislang nicht gelungen, sich auf die dringend notwendigen Modernisierungen für eine zukunftssichere Ausgestaltung der

Altersvorsorge zu verständigen. Auch bei den im Koalitionsvertrag enthaltenen Vereinbarungen sind viele noch nicht oder aber unzureichend umgesetzt. Daher muss es aus Sicht von ULA und AGP jetzt heißen:

Anpacken! In einem gemeinsamen Schreiben an die Abgeordneten und beteiligten Bundesminister fordern daher beide Verbände, bereits heute einen Fahrplan vorzulegen, um zu Beginn der nächsten Legislatur-

turperiode die Steuerfreibeträge auf mindestens 3.600 Euro jährlich weiter zu erhöhen. Unternehmen und Arbeitnehmer müssen zudem für die Chancen der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen stärker als bislang sensibilisiert werden, beispielsweise als weitere Säule für die Altersversorgung. Hierfür notwendig sei eine breit angelegte staatliche Informationskampagne, hat die *Frankfurter Allgemeine Zeitung* am 31. Oktober 2020 im Wirtschaftsteil über die Initiative berichtet.

Die Politik habe die Notwendigkeit besserer Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterbeteiligung durchaus erkannt. FDP, Bündnis 90/Die Grünen und zuletzt die CDU haben sich mit zum Teil weitreichenden Vorschlägen zu Wort gemeldet. „Diese Entwicklung ist erfreulich, es fehlt bislang aber an der Umsetzung“, so AGP-Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer. Umso wichtiger sei es, zumindest die von Union und SPD zugesagte Anhebung des steuerlichen Freibetrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von heute jährlich 360 auf 720 Euro mit Wirkung zum 1. Januar 2021 auf den Weg zu bringen. „Hier geht es um Planungssicherheit für die Unternehmen und Führungskräfte, aber auch um Glaubwürdigkeit“, mahnt ULA-Präsident Dr. Roland Leroux.

„Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein unternehmerisches und gesellschaftspoli-

sches Thema ersten Ranges. Sie bietet Unternehmen und Mitarbeitern weitreichende Vorteile und ist geeignet, breiten Schichten der Bevölkerung die Teilhabe am Erfolg der Wirtschaft zu eröffnen und dadurch einen wesentlichen Beitrag zur Vermögensbildung und Altersvorsorge zu leisten“, erklärt Beyer.

Eine Musterrechnung der ULA zeigt: Das Instrument Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann mit einem tragbaren Aufwand von beispielsweise circa 25 Euro pro Monat auch bei geringeren Einkommen zu einem entscheidenden Baustein der Altersversorgung werden und zu einem signifikanten Vermögensaufbau beitragen. Dies führt zu einer „Zusatzrente“ von etwa 430 Euro monatlich, die über 23 Jahre hinweg konstant gehalten werden kann. Eine Anhebung des Freibetrags für die erhaltenen Zusatzaktien auf ein mit den europäischen Nachbarländern vergleichbares Niveau von mindestens 3.600 Euro pro Jahr würde die monatliche Rente auf rund 490 Euro monatlich erhöhen.

„Wer am Risiko eines Unternehmens beteiligt ist, überlegt genauer, wie er sich im Unternehmen einsetzt und ist mit mehr Engagement dabei“, so ULA-Vizepräsident und VAA-Vorstandsmitglied Dr. Thomas Sauer. „Die Teilnehmer bei Evonik kommen aus allen Hierarchien, vom Produktionsmitarbeiter bis zur Topförführungskraft

sind alle dabei“, so Sauer weiter. Jedes Jahr erwerben rund 40 Prozent der global 33.000 Beschäftigten Mitarbeiteraktien. Das Modell: Für je zwei gekauften Aktien bekommen Mitarbeiter im Rahmen des steuerlichen Freibetrags vom Unternehmen eine dritte geschenkt. „Damit können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die Jahre einen signifikanten Kapitalstock aufbauen“, so Sauer. Selbst bei Tiefstkursen in der Coronazeit hätten die Beschäftigten damit eine Rendite erzielt.

„Was wir angesichts der derzeitigen gewaltigen Verwerfungen unserer Wirtschaft brauchen, sind mutige Signale für die Mittelschicht“, fordert Leroux. Die jüngsten Vorschläge verschiedener Parteien für eine deutliche Stärkung der Mitarbeiterbeteiligungen begrüßt die ULA ausdrücklich. Damit würden wir in diesem Bereich endlich ein wenig zu unseren europäischen Nachbarländern aufschließen. „Ob allerdings in dieser Legislaturperiode noch ein wirklich großer Wurf gelingt, bleibt abzuwarten“, sagt Leroux.

Die in Deutschland geltenden Steuerfreibeträge für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von künftig wohl 720 Euro blieben weit hinter denen anderer europäischer Länder wie Irland (12.700 Euro), Spanien (12.000 Euro) oder Österreich (7.500 Euro) zurück. Die Vorschläge und Forderungen der Parteien in den letzten Monaten haben gezeigt: Teile der Politik haben dieses Problem erkannt, das eine breite und unserem marktwirtschaftlichen System angemessene Vermögensbildung hemmt.

„Die Politik darf das Vertrauen der Bürger jedoch nicht gleich wieder verspielen“, mahnt Leroux. „Das Letzte, was wir in dieser Lage benötigen, ist eine Debatte um Steuererhöhungen.“ Auch eine Finanztransaktionssteuer, die in erster Linie Kleinanleger trifft, wäre Gift. „Weitere längst überfällige Schritte sind der komplette Abbau des Solis für alle Bürger sowie der vollständige Abbau der Doppelverbeitragung gesetzlich krankenversicherter Bezieher von Betriebsrenten.“ Die hier in einem ersten Schritt zugesagte Entlastung in Höhe von monatlich 159,25 Euro durch einen neuen Freibetrag muss für alle Rentner gelten. ■



Foto: create jobs 51 – Shutterstock

INTERVIEW MIT FABIAN LANGENBRUCH

INQA macht Arbeit besser

Wie setzt sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für gute Arbeit ein? Welche Rolle spielt dabei die Coronapandemie und wo können sich Führungskräfte einbringen? Über die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) haben sich die ULA Nachrichten mit dem Leiter der BMAS-Unterabteilung Digitalisierung und Arbeitswelt Fabian Langenbruch unterhalten.

ULA Nachrichten: Warum macht INQA die Arbeit besser?

Langenbruch: INQA macht Arbeit besser, weil die Initiative eine der größten Plattformen zur Gestaltung guter Arbeitsbedingungen ist. Dabei bietet INQA Unternehmen konkrete Unterstützung an: von Informationsmaterial und Onlinechecks über geförderte Beratungsleistungen bis hin zu einem umfassenden Auditierungsprozess, der mit dem Prädikat „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ abschließt. In Experimenterräumen erproben wir und unsere Partner zudem neue Ansätze der Digitalisierung. Das Besondere dabei: INQA wurde 2002 zwar vom BMAS ins Leben gerufen, wird aber von vielen getragen und ist überparteilich aufgestellt. Das heißt, INQA lebt von den unterschiedlichen Perspektiven, von denen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Kammern, der Gewerkschaften und der öffentlichen Verwaltung. So kann INQA Impulsgeber, Coach und Mediator zugleich sein.

ULA Nachrichten: Was sind die aktuellen Schwerpunkte?

Langenbruch: INQA baut auf vier Themenäulen auf: Führung, Vielfalt, Gesundheit und Kompetenz. Ein Querschnittsthema ist die Digitalisierung. Hier versuchen wir, immer am Puls der Zeit zu sein und aktuelle personalpolitische Fragen im Blick zu haben. Seit dem Frühjahr beschäftigt uns natürlich vor allem das gute und sichere Arbeiten in Zeiten der Coronapandemie. Nach wie vor sind viele Unternehmen, Verwaltungen und Beschäftigte gezwungen, Arbeitsweisen ra-

dikal umzugestalten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice müssen sich stärker selbst organisieren und brauchen gute Führung über die Distanz. Beschäftigte, die nicht von zu Hause arbeiten können, müssen am Arbeitsplatz besonders geschützt werden. Auf der Website www.inqa.de findet man zu diesen Punkten aktuelle Informationen, konkrete Handreichungen und interessante Praxisbeispiele. Die aktuelle Krise lässt natürlich auch Rückschlüsse auf die Widerstandsfähigkeit, die Resilienz von Unternehmen zu. Hier wollen wir mit INQA näher hinschauen, welche Maßnahmen auf die organisationale Resilienz einzahlen.

ULA Nachrichten: Wieso kommt es auf die Führungskräfte an?

Langenbruch: Führungskräfte sind unzweifelhaft ein entscheidender Faktor für die Arbeitszufriedenheit, aber auch Unzufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und damit auch ein entscheidender Faktor für den unternehmerischen Erfolg. Denn nur wer gern zur Arbeit kommt, kann Kompetenz und Leistungsfähigkeit voll entfalten. Zudem sind gerade Führungskräfte gefordert, neue Formen der Arbeitsgestaltung vorzuleben und auszufüllen. Hierarchisches Führen wird dabei immer seltener als zeitgemäß angesehen. Wichtig ist heute eine Führungskultur, die aus Mitarbeitenden Mitgestaltende macht.

ULA Nachrichten: Wie können Führungskräfte sich einbringen?

Langenbruch: Führungskräfte können sich zum Beispiel bei den zahlreichen INQA-

Veranstaltungen einbringen. Derzeit setzen wir vor allem auf virtuelle Formate, zum Beispiel sogenannte Roundtables, bei denen Praxisbeispiele aus Unternehmen zu den Themen „Führung und Zusammenarbeit“, „Wissen und Qualifizierung“, „Arbeitsgestaltung und Gesundheit“ oder „Arbeitszeit und Arbeitsort“ diskutiert werden. Zudem fand kürzlich die zweite, diesmal virtuelle INQA-Zukunftswerkstatt statt. Hier kommen Akteurinnen und Akteure aus der betrieblichen Praxis zusammen, um gemeinsam Perspektiven Impulse und Ideen für eine zukunftsfähige Personalpolitik und Arbeitsorganisation zu diskutieren und zu entwickeln. Wir freuen uns, wenn im nächsten Jahr die ULA und möglichst viele Führungskräfte dabei sind.

ULA Nachrichten: Wo steuert INQA hin?

Langenbruch: Im Koalitionsvertrag heißt es, dass INQA in dieser Legislatur gefördert und weiterentwickelt werden soll. Das ist, wenn Sie so wollen, ein ständiger Auftrag, und wir befinden uns mitten im Prozess. Erstes sichtbares Ergebnis ist die neue Homepage, die klarer strukturiert und nutzerfreundlicher gestaltet ist. Unser Ziel ist es, INQA bekannter zu machen und noch mehr Unternehmen und Verwaltungen zu erreichen. Bei der Weiterentwicklung der INQA-Angebote wollen wir konsequent nutzerorientiert vorgehen, etwa indem wir in co-kreative Prozesse Akteure aus der Praxis einbinden. Wir wollen INQA zur anerkannten und bekanntesten Praxisplattform für gute Arbeitsgestaltung ausbauen und dafür noch mehr Partner an Bord holen – gern auch die ULA. ■

DESK SHARING, KOLLABORATION UND AKTIVITÄTSBASIERTES ARBEITEN

Unternehmenskultur und Architektur als Motor

Die Auswirkungen auf die Arbeitswelt durch die COVID-19-Pandemie sind gravierend. Sicher ist, dass nichts sicher ist. Somit ist Flexibilität von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gefordert. Die ULA Nachrichten haben hierzu die beiden Expertinnen für moderne Teamarbeit und Arbeitsplatzkonzepte Katrin Neuendorf und Daniela Störzinger gefragt, weshalb der Einfluss der Führungskräfte gar nicht hoch genug bewertet werden kann. Neuendorf verfügt über langjährige Praxiserfahrung in globalen Konzernen, ist spezialisiert auf die Gestaltung der Kultur, Führung und Rahmenbedingungen, Change und Begeisterung der Menschen für effektive digitale Lösungen. Störzinger befasst sich seit vielen Jahren mit der Gestaltung von innovativen Büros. Nach mehreren Jahren in einem internationalen IT-Unternehmen als Projektmanagerin und Führungskraft führt sie als Innenarchitektin und Beraterin moderner Arbeitsplatzkonzepte ein.

ULA Nachrichten: Wenn ein Unternehmen jetzt über eine Umgestaltung des Büroraumes nachdenkt, was sollte es beachten?

Neuendorf: Um eine für die Zukunft effektive Lösung zu finden, werden die Ziele vom Topmanagement und von Fachbereichen ebenso berücksichtigt wie die von HR, IT und Real Estate. Auch die Stimme der Mitarbeitenden wird gehört. Was soll schließlich mit einer Gestaltung des Büroraumes erreicht werden?

Störzinger: Häufig werden solche „Einrichtungsprojekte“ unterschätzt. Ein Arbeitsplatz ist weit mehr als Tisch und Stuhl und ein paar bunte Wände. Wo sollen welche digitalen Werkzeuge eingesetzt werden, welche Funktionalitäten sind in bestimmten Räumen erwünscht, welche Auswirkungen hat das beispielsweise auf akustische Anforderungen im Raum?

ULA Nachrichten: Auf welche Barrieren stößt man in diesen Projekten?

Neuendorf: Häufig stößt eine Funktion eine Veränderung an, ohne andere Disziplinen einzubinden. Als Beispiel: Die IT führt ein neues System für alle Mitarbeitenden ein. Moderne Kollaboration erfordert ein neues Mindset. HR wäre ein guter Change Agent.

Führungskräfte müssen anderes Verhalten selbst vorleben. Die Menschen einzubinden in die gewünschte Veränderung, ist der größte Erfolgsfaktor.

ULA Nachrichten: Mit welcher Fragestellung sollte jedes Projekt beginnen?

Störzinger: Wir beginnen immer mit einer detaillierten Zieldefinition. Oft finden sich im Hintergrund eines konkreten Umgestaltungsprojektes weitere verdeckte Ziele. So ist zum Beispiel die Verbesserung bestehender Kommunikationsbeziehungen. Auch Effizienz bei Umorganisationen oder Personalzuwachs beziehungsweise Abbau kann durch eine flexible Bürogestaltung stark gefördert werden.

ULA Nachrichten: Wie bewerten Sie es, wenn ein Unternehmen ausschließlich die Motivation hat, Kosten zu reduzieren?

Störzinger: Das ist prinzipiell ein nachvollziehbares Ziel. Tatsächlich schlagen deutschlandweit Miet- und Immobilienkosten mit circa zehn Prozent der Gesamtkosten eines Unternehmens zu Buche. Eine intelligente Flächenplanung sollte Räume veränderbar vorsehen und Flächen multifunktional bespielen können. Das in den letzten sechs Monaten häufig praktizierte

„Remote Working“ eröffnet weiter Möglichkeiten, Flächen anders zu nutzen oder zu reduzieren.

Neuendorf: Wenn Menschen zunehmend vom Homeoffice oder mobil arbeiten, was jetzt wahrscheinlich ist, müssen alle erst einmal lernen, wie man das erfolgreich umsetzen kann. In unseren Projekten unterstützen wir dabei durch ganz praktische Empfehlungen aus jahrelanger Erfahrung.

ULA Nachrichten: Was sind mögliche weitere Schritte, wenn der Umzug vollbracht ist oder ist das Projekt dann tatsächlich zu Ende?

Neuendorf: Die Planung der Unternehmen darf nicht nur den kurzfristig bekannten Bedarf adressieren. Dass wir uns in einer VUKA-Welt bewegen, ist aktuell deutlicher denn je. Es kann nicht nur um „nach Corona“ gehen. Zukunftsfähige Konzepte sind im Wettbewerb wichtig. Jedes Unternehmen hat eigene Bedarfe. Der passende Führungsstil und motivierende Zusammenarbeit sind definitiv zu entwickeln. ■

Weitere Informationen zu den Interviewpartnerinnen gibt es unter 4newwork.com und www.abouthumanoffice.com.

Foto: piranka – iStock

PRO UND CONTRA

Sind Steuererleichterungen für Homeoffice notwendig?

Für viele Arbeitnehmer bedeutet die COVID-19-Pandemie mobiles Arbeiten von zu Hause – wenn es nach einigen Unternehmen ginge, sogar als Dauerlösung. Die Kosten hierfür tragen die Arbeitnehmer zumeist selbst. Über die Frage, ob und wie Arbeitnehmer im Homeoffice entlastet werden müssen, ist in der Politik eine breite Debatte entstanden. Sind Steuererleichterungen in Form einer Pauschale der richtige Weg, den Betroffenen unter die Arme zu greifen und zu mehr Steuerehrlichkeit zu gelangen? Oder führen diese zu neuen Ungerechtigkeiten und bringen sogar Nachteile mit sich? Hierzu haben die ULA Nachrichten zwei führende Fachpolitiker um ihre Einschätzung gebeten.



Lothar Binding ist Finanzpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion. Foto: Gerd Seidel – Wikimedia Commons

Weitere Kosten des Homeoffice von der Steuer absetzen zu können, klingt gut, ist aber ungerecht. Arbeiten mit dem Laptop auf dem Schoß oder am Küchentisch, Kinderlärm, viele Leute in einer kleinen Wohnung – Homeoffice kann sehr belastend sein. Deshalb ist es gut, dass Arbeitnehmer, die keinen Arbeitsplatz im Betrieb haben, für den heimischen Arbeitsplatz 1.250 Euro im Jahr anrechnen können. Ist das Arbeitszimmer Mittelpunkt, sind die gesamten Kosten absetzbar. Außerdem können viele Dinge fürs Homeoffice längst steuerlich geltend gemacht werden: Schreibtisch, Drucker, Monitor. Und der Arbeitgeber kann beim Internet unterstützen bei reduziertem Steuersatz. All diese absetzbaren Beträge entlasten vor allem Menschen mit höherem Einkommen. Wir möchten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern helfen. Denn viele Beschäftigte haben keine Möglichkeit, ins Homeoffice zu gehen: die Kassiererin, der Maurer, die Pfleger ... alle müssen außer Haus arbeiten bei erhöhter Infektionsgefahr. Das gilt besonders im Öffentlichen Verkehr. Menschen, die Homeoffice nicht nutzen können, dürfen wir nicht schlechter stellen. Es gibt Überlegungen zu erhöhten Strom- und Wasserkosten. Andererseits spart man im Homeoffice den täglichen Weg zur Arbeit, spart Zeit, Geld oft auch Nerven. Die bisherige steuerliche Absetzbarkeit ist also oft schon recht gut. ■



Katja Hessel von der FDP ist Vorsitzende des Finanzausschusses im Deutschen Bundestag. Foto: FDP

Mit Beginn der Coronapandemie hat die Wirklichkeit plötzlich die Diskussion um das Homeoffice eingeholt und viele Arbeitnehmer mussten plötzlich von zu Hause arbeiten. Dabei war egal, ob hierfür ein eingerichteter Arbeitsplatz in einem separaten Arbeitszimmer zur Verfügung stand oder die Ecke im Schlafzimmer oder am Küchentisch genutzt werden musste. Zudem hatten viele Arbeitnehmer auch noch ihre eigenen Arbeitsmittel zu verwenden, da viele Firmen zumindest am Anfang der Pandemie gar nicht über die notwendige Anzahl an Laptops et cetera verfügten. Das Steuerrecht erkennt aber nur das häusliche Arbeitszimmer als eigenständigen Raum unter strengen Voraussetzungen an. Somit bleiben nach der derzeitigen Regelung auch viele Steuerpflichtige auf den Mehraufwendungen für die Arbeit zu Hause sitzen. Aus diesem Grund ist eine einfache, unkomplizierte Pauschale für das Homeoffice im Jahressteuergesetz 2020 dringend erforderlich. Durch die Pauschale erreicht man eine unbürokratische Lösung, die auch nicht missbräuchlich ist, da derjenige, der eine Homeofficepauschale absetzt, auch keine Entfernungspauschale gelten machen kann. Ich denke, dass man dieses Vertrauen den Arbeitnehmern entgegenbringen kann, die in der Pandemie im Homeoffice zusätzlich mit der Kinderbetreuung belastet waren. ■



ANGEWANDTES
RISIKOMANAGEMENT

5 EMPFEHLUNGEN



WER HÄTTE DAS GEDACHT?

Wie Unsicherheit & Risiken zu Chancen für Führungskräfte werden

UNITED
LEADERS
ASSOCIATION



9. SEPT 2020



ONLINEEVENT MIT HARALD NIKUTTA

Wie Unsicherheit und Risiken zu Chancen werden

Ganz im Zeichen des Unerwarteten stand der dritte Führungskräfte-Dialog der ULA. Harald Nikutta, Deutschlandchef der führenden Beratung für operatives Risikomanagement Control Risks, zeigte auf, wie Führungskräfte auch in der Krise handlungsfähig bleiben. Damit Krisen auch Chancen bieten können, so Nikutta, müssten Führungskräfte Unsicherheiten anerkennen, gängige Annahmen hinterfragen und dazu vor allem die passenden Fragen stellen. Hier und im Tun sei es Vorbild, das wirke.

Das Unerwartete sei von Bedeutung, weil die Auswirkungen entsprechender Ereignisse am Ende in den Finanzdaten abgebildet werden und weil damit verbundene Themen Unternehmen sehr oft lange beschäftigten. In manchen Fällen müssten sogar Aufsichtsgremien dauerhaft ihre Agenda entsprechend danach ausrichten. Der Umgang mit Unerwartetem setze laut Harald Nikutta verschiedene Fähigkeiten voraus, die von Erkennen bis Entscheiden reichten. Schließ-

lich ginge es gerade für Führungskräfte darum, die hinter den Risiken liegenden Chancen zu erkennen und anstelle eines „weg von“ ein „hin zu“ zu entwickeln.

Um ein Beispiel für die Ableitung von Risiken und Chancen aus geopolitischen Entwicklungen zu skizzieren, wurden die Teilnehmer per Kurzumfrage gebeten, aus fünf aktuellen Themen eines zu wählen. Zu diesem Thema „Europa nach der Ära Merkel“

gab Chefanalyst Dr. Florian Otto die spannende Einschätzung, dass Europa die erfahrene Vermittlerrolle fehlen und so zunehmender Separatismus Europa mehr beschäftigen werde. Für Unternehmen böte dies allerdings die Chance, sich der Regionalisierung aktiv zu stellen.

Die Präsentation und eine Zusammenfassung des gesamten Vortrags erhalten Interessierte über die ULA-Geschäftsstelle. ■



Führungskräfte
Institut

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden

AKTUELLE SEMINARE

Karriereentwicklung in Coronazeiten

Aufgrund der COVID-19-Pandemie bietet das Führungskräfte Institut (FKI) seine Veranstaltungen auch weiterhin in Form von Webseminaren und Onlinetrainings an. Aktuelle Informationen zu den Terminen gibt es auf www.fki-online.de.

Doppelt so schnell Lesen bei gleichem Textverständnis

18. Dezember 2020 Online als 90-minütiges Live-Webseminar

Im Schnitt zwei bis fünf Stunden pro Tag verbringen die meisten Fach- und Führungskräfte mit der Aufnahme schriftlicher Informationen. In diesem durch ein webbasiertes Entwicklungsprogramm ergänzten Onlineseminar erläutert Zach Davis, Erfolgsautor und Experte für Zeitintelligenz, Techniken für schnelleres Leseverständnis.

Produktiv arbeiten trotz Fremdsteuerung und Unterbrechungen

15. Januar 2021 Online als 60-minütiges Live-Webseminar

Wie kann die Anzahl der Unterbrechungen im Berufsalltag reduziert werden? Wie schaffen es hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte, Zeit tatsächlich effektiv für sich zu blocken? Vortragsredner und Coach Zach Davis zeigt in diesem Onlineseminar, wie sich die Produktivität erhöhen und der Stresspegel gleichzeitig senken lassen.

Abfindungen effizient gestalten

28. Januar 2021 Online als zweistündiges Live-Webseminar

Den Teilnehmern dieses Onlineseminars werden die arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Grundlagen im Zusammenhang mit Abfindungszahlungen vermittelt. Gerhard Kronisch, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Finanz- und Vermögensexperten Marion Lamberty und Steuerberater Lutz Runte sind die Referenten.



Foto: www.fotogestoeber.de – iStock

Führung von Mitarbeitern

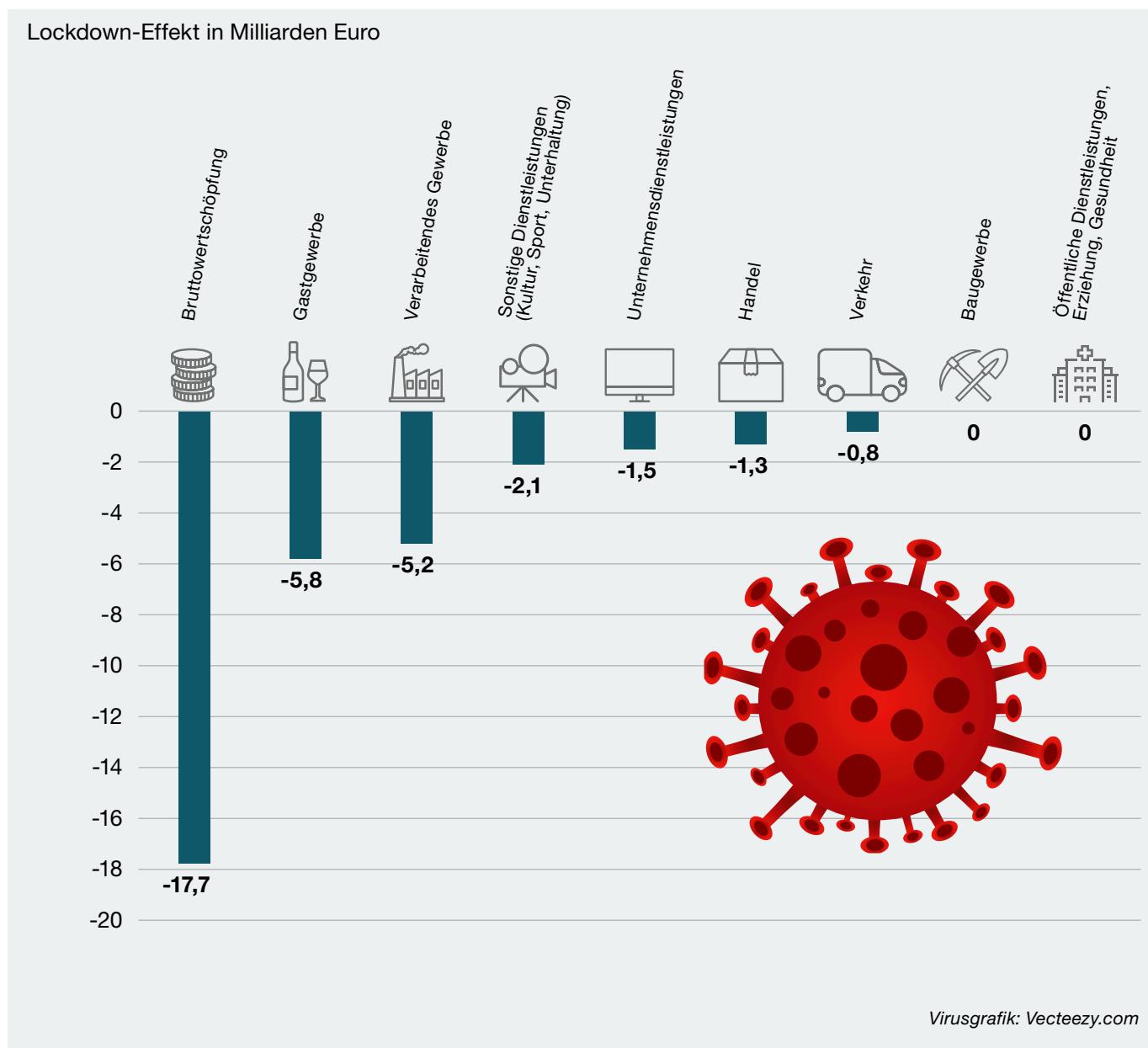
Ihre Führungsaufgaben gut zu bewältigen und damit zu einem erfolgreichen Personalmanagement im eigenen Unternehmen beizutragen, gehört für Führungskräfte mit zu den größten Herausforderungen. Vieles kann in der Praxis zwar durch *learning by doing* optimiert werden, doch die heutige vernetzte und digitalisierte Arbeitswelt fordert auch und gerade von Führungskräften eine kontinuierliche, selbstgesteuerte Weiterentwicklung. Orientierung bietet Fachliteratur. Hierzu hat sich das Buch „Führung von Mitarbeitern – Fallstudien zum Personalmanagement“ als Standardwerk schon seit Langem nutzbringend etabliert. Gerade ist die umfassend überarbeitete achte Auflage im Schäffer-Poeschl Verlag erschienen (Herausgeber: Michel E. Domsch, Erika Regnet und Lutz von Rosenstiel). Die wichtigsten Führungsfunktionen werden von 48 Autoren in 56 Beiträgen anschaulich erläutert und mit Praxisbeispielen angereichert. Das Themenspektrum umfasst den gesamten Mitarbeiterzyklus von Mitarbeitergewinnung und -auswahl über Onboarding, Qualifizierung, Motivation und Beurteilung bis zu Personalentwicklung, internationaler Zusammenarbeit und rechtlichen Fragestellungen. Die ULA konnte für einen Beitrag von Dr. Roland Leroux und Ludger Ramme zur Interessenvertretung von Führungskräften gewonnen werden. ■



KOSTEN DER CORONAMASSNAHMEN

„Lockdown light“ wirkt unterschiedlich

Der zu erwartende Wertschöpfungsausfall durch den „Lockdown light“ fällt für die unterschiedlichen Sektoren der deutschen Wirtschaft im November 2020 sehr unterschiedlich aus. Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) werden das Gastgewerbe und das Verarbeitende Gewerbe mit Wertschöpfungsausfällen von jeweils mehr als fünf Milliarden Euro am stärksten betroffen sein. Gemessen an der Gesamtwertschöpfung der Wirtschaftssektoren würde das für das Gastgewerbe allerdings einen Wertschöpfungsrückgang von 55 Prozent bedeuten, für das Verarbeitende Gewerbe sind hingegen nur etwa sechs Prozent.



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.