



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 1 | Februar 2021

Moderne Mitbestimmung:
**Digital und
auf den Punkt?**



www.ula.de

KOMMENTAR:

**Laschet am Steuer –
Union im Aufbruch?**

STEUERN:

**Vermögensabgabe
auf dem Prüfstand**

POSITION:

**Nein zu Sexismus
im Arbeitsleben!**



4



6



8



10

Coverfoto: Aydinynr – iStock

EDITORIAL

- 03 **CDU-Vorsitz**
Neuer Schwung mit Laschet?

ULA INTERN

- 03 **Dialog mit der Politik**
Gespräche mit Seeheimer Kreis

NOTIZEN AUS BERLIN

- 04 **Digitale Mitbestimmung**
Betriebsräte und Sprecherausschüsse stärken

STEUERN

- 06 **Abgabe auf Vermögen**
Prof. Gabriel Felbermayr im Interview

ARBEIT

- 08 **ULA-Positionspapier**
Gegen Sexismus im Arbeitsleben

MANAGEMENT

- 10 **Weiterbildung**
Aktuelle Seminare des Führungskräfte Instituts
- 10 **Mixed Leadership**
Konferenz zu Künstlicher Intelligenz

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

- 11 **Wertschöpfung**
Industriestandort bleibt stark

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.ula.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: Köllen Druck+Verlag · Bonn

Aufbruch?

Die CDU hat gewählt und sich für den Mann entschieden, dem sie die größte Fähigkeit zur Integration der Flügel und die besten Chancen auf einen Wahlsieg im Herbst zutraut. Auch wenn der notorisch unterschätzte Armin Laschet sich gegen Friedrich Merz durchgesetzt hat, ist damit der Kampf um die politische Richtung der CDU noch lange nicht entschieden. Es wäre eine Vereinfachung, von nur zwei Lagern zu sprechen. Dazu gibt es zu viele Überlappungen zwischen dem stärker



Foto: ULA

ordnungspolitisch ausgerichteten, teils wertkonservativen Lager und dem stärker sozialpolitisch definierten, eher sozialliberalen Lager. Auch würde diese Einteilung bei der Beschreibung der künftigen Herausforderungen viel zu kurz greifen. Die Positionierung Europas zwischen den USA und China, der Kampf gegen die Folgen des Klimawandels, Digitalisierung und Globalisierung, aber auch das Eintreten für Diversity und eine generationengerechte Gesellschaft sind eminente politische und nicht nur wirtschaftspolitische Fragen. Themen, die das Zeug haben, die vollständige Aufmerksamkeit des neuen CDU-Vorsitzenden in Anspruch zu nehmen. Doch hilft die Unterscheidung zwischen dem Merz- und dem Merkel-Lager bei der Definition der unmittelbar bevorstehenden

innerparteilichen Aufgaben des Armin Laschet. Er muss die Richtungen zusammenführen, denn ohne eine geschlossene Union ist ein erfolgreicher Bundestagswahlkampf nicht möglich. Dabei geht es gar nicht mehr um die Einbindung der Person Merz mit dem Talent, über kontroverse Äußerungen die eigenen Chancen zu reduzieren, sondern um die stärkere Berücksichtigung nachhaltiger wirtschaftspolitischer Ideen. Es geht darum, sich wieder mehr auf Ordnungspolitik zu besinnen, Infrastruktur und Unternehmertum zu fördern, Deutschland für die Bewältigung der Pandemiekosten fit zu machen und auf eine herausfordernde digitale Zukunft vorzubereiten. Viel wäre schon gewonnen, wenn neue Sozialleistungen in Zukunft nur durch den Umbau des Sozialsystems möglich würden und nicht mehr nur durch neue Schulden.

Laschet hat in Nordrhein-Westfalen bewiesen, dass er der FDP nähersteht als den Grünen. Er könnte diese Sympathien zu einer liberaleren Wirtschaftspolitik stärker in den Vordergrund stellen, die gerade von der mittelständischen Wirtschaft immer wieder eingefordert wird – bei gleichzeitigem Plädoyer für eine offene und nachhaltige Gesellschaft, um die junge Generation, die Start-ups und die urbane Intelligenz anzusprechen. Leicht wird es nicht. Er muss führen und gestalten wollen und nicht den Eindruck erwecken dürfen, er stehe nur für eine Fortsetzung des bisherigen Kurses. Völlig abwenden kann er sich allerdings auch nicht von der Kanzlerin, die immer noch die beliebteste Politikerin des Landes ist. Spannend bleibt ebenso, wer schließlich der Kanzlerkandidat der Union wird.

*Ihr
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

ULA-Sprecherausschusstag
voraussichtlich am
23./24. Juni 2021

Dialog mit Seeheimer Kreis

Anfang Dezember 2020 haben sich die Führungskräfteverbände mit dem Co-Sprecher des Seeheimer Kreises Dirk Wiese im Rahmen des ULA-Politik-Dialogs beraten. Im Mittelpunkt des guten Austausches mit dem Stellvertretenden Vorsitzenden der SPD-Bundestagsfraktion standen Fragen zur Zukunft des Industriestandortes, der digitalen Mitbestimmung und eines fairen Steuersystems. Die Führungskräfte konnten dabei ihre Erfahrungen aus der unternehmerischen Praxis direkt einbringen. So wurde betont, dass die erst zum 1. Juli 2021 geplante Erhöhung der Freibeträge für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung für viele Unternehmen zu spät komme, um ihr Potenzial noch für das kommende Jahr zu entfalten. Mit Blick auf die geplante Regulierung der mobilen Arbeit bekräftigten die Teilnehmer, dass hier weniger mehr sei. Die Politik solle die konkrete Homeofficeausgestaltung – soweit möglich – den Tarifpartnern überlassen. In vielen Unternehmen gebe es positive Erfahrungen, gemeinsam Lösungen zu finden.

Mitte Januar 2021 hat sich außerdem die Arbeitsgruppe Rentenpolitik mit der Reform der Riesterrente befasst. Eigentlich steht diese noch in dieser Legislatur auf der politischen Agenda. Allerdings droht die verbleibende Zeit knapp zu werden. Jetzt liegt es an der SPD, die notwendige Reform dieses wichtigen Bausteins der Altersvorsorge voranzutreiben. Cvetelina Todorova, Abteilungsdirektorin beim Fondsverband BVI, zeigte die Perspektive der Fondsverwalter sowie die möglichen Auswirkungen eines Scheiterns der Reform auf alle drei Säulen der Altersvorsorge anschaulich auf. Ein notwendiger Beitrag der Anbieter bestehe darin, zu mehr Übersichtlichkeit der Produkte, einem Kostendeckel und der Senkung der Beitragsgarantie beizutragen. Einigkeit bestand unter den Führungskräften darin, dass privatwirtschaftliche Lösungen stets Staatseingriffen vorgezogen werden sollten. ■



Foto: Giggsy25 – Shutterstock

DIGITALISIERUNG

Vorfahrt für die digitale Mitbestimmung?

Kurz vor Weihnachten hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte vorgelegt. Die ULA sieht in der Mitbestimmung einen entscheidenden Faktor für den Erfolg des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Sie unterstützt daher die grundsätzliche Zielsetzung des Betriebsrätestärkungsgesetzes, die Gründung und Wahlen von Betriebsräten zu erleichtern. Auch für Führungskräfte ist das neue Gesetz relevant. Dieses kann Sprecherausschüssen dauerhaft den Weg für Beratungen und Beschlussfassungen in Video- und Telefonkonferenzen ebnen. Das BMAS kommt damit einer Kernforderung der ULA nach. Ob das gesamte Gesetzespaket in der Großen Koalition auf Zustimmung trifft, wird sich voraussichtlich bis März entscheiden.

Die ULA setzt sich mit einer breiten Initiative dafür ein, die Chancen der Digitalisierung für die Arbeit der Arbeitnehmervertreter und die Möglichkeit zu Onlinewahlen gewinnbringend zu nutzen. Dies gilt umso mehr für die Mitbestimmung der leitenden Angestellten. Mit Blick auf die erfolgreiche und seit Jahrzehnten etablierte Einbindung der Führungskräfte in die betriebliche Mitbestimmung über die Sprecherausschüsse hat die ULA in ihrer Stellungnahme angeregt, umfassender von ei-

nem Gesetz zur „Stärkung der Mitbestimmung“ zu sprechen.

„Als politische Stimme der Führungskräfte in Deutschland sieht sich die ULA als Partner in der deutschen Mitbestimmungslandschaft“, so ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. „Zur Betriebsverfassung zählen auch die parallel zu den Betriebsräten gewählten Sprecherausschüsse als Vertretungen der leitenden Angestellten.“ Mit dem Sprecherausschussgesetz als wichtigem Teil der Mitbestim-

mung sei es erfolgreich gelungen, Arbeitnehmer in den oberen Führungsebenen großer Unternehmen in das System der kollektiven Interessenvertretung und in den sozialen Dialog einzubeziehen.

Um die ersten Erfahrungen der Führungskräfte mit diesen digitalen Optionen zu erheben, hat die ULA in Kooperation mit Prof. Isabell Welp und Dr. Theresa Trefers vom Lehrstuhl für Strategie und Organisation der Technischen Universität München im Zeitraum Oktober bis No-

vember 2020 eine erste Befragung unter rund 150 leitenden Angestellten und deren Teams zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitswelt, das Führungsverhalten und die betriebliche Mitbestimmung durchgeführt. Mit 95 Prozent befürwortete eine klare Mehrheit der Befragten eine Fortführung der digitalen Beratungs- und Beschlussfassungsmöglichkeiten für Sprecherausschüsse. Die Teilnehmer der Umfrage stimmten mehrheitlich der Aussage zu, dass die neuen Möglichkeiten die Mitbestimmung stärken und die Arbeit der Sprecherausschüsse vereinfachen. Gleichzeitig sprachen sich die Führungskräfte deutlich dafür aus, dass die Möglichkeit zum persönlichen Austausch von gewählten Arbeitnehmervertretern nicht durch die Unternehmen behindert oder eingeschränkt werden dürfe.

Dabei ist die besondere Situation zu berücksichtigen, dass bei einem Konzern-, Gesamt- oder Unternehmenssprecherausschuss die jeweiligen Mitglieder in der Regel an verschiedenen Standorten arbeiten. Für Sitzungen müssen die für diese ehrenamtliche Tätigkeit nicht freigestellten Vertreter der Führungskräfte oft quer durch Deutschland reisen. Vor diesem Hintergrund begrüßt die ULA grundsätzlich die Intention des Referentenentwurfs, Sprecherausschüssen durch Anpassung des § 12 des SprAuG zu ermöglichen, unbefristet unter ausschließlich selbst gesetzten Rahmenbedingungen und unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung Sitzungen im Format von Video- und Telefonkonferenzen durchzuführen.

Die ULA wirbt ferner dafür, über den bisherigen Referentenentwurf hinaus die Chancen der Digitalisierung noch konsequenter zur Stärkung der Mitbestimmung zu nutzen. Hierzu sollten im Rahmen eines Experimentierraums für Sprecherausschüsse Onlinewahlen ermöglicht werden. Es ist zu erwarten, dass hierfür in absehbarer Zeit Softwarelösungen zur Verfügung stehen, die für die hohen Anforderungen an allgemeine Wahlen zertifiziert sind. Es gilt, jetzt den Weg für eine begrenzte Gruppe zu gestalten, um anhand dieser Erfahrungen zu gewinnen. Ebenso sollte die Durchführung der Versammlung der leitenden Angestellten gemäß § 15 SprAuG optional digital ermöglicht werden. Diese soll nach dem Gesetz einmal im Jahr in den jeweiligen Unternehmen stattfinden. Zu der Versammlung ist der Arbeitgeber einzuladen. Die erste Praxiserfahrung aus der Zeit der Coronapandemie zeigt, dass die temporär ermöglichte Onlinedurchführung eine deutlich höhere Beteiligungquote mit sich brachte.

Die Unternehmen in den von der ULA vertretenen Branchen sind faire und anerkannte Partner in der Mitbestimmung. Gleichwohl sieht die ULA die Herausforderungen, den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in allen Branchen bei der Gründung einer Arbeitnehmervertretung zu verbessern. Die ebenfalls vom BMAS vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung des Kündigungsschutzes zur Sicherung der Wahlen zum Betriebsrat erscheinen hierfür ein möglicher Weg zu sein.

Ebenfalls Teil des Gesetzesvorhabens ist die Einführung eines neuen Mitbestimmungsrechts für Betriebsräte bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit durch Anpassung des § 87 Absatz 1 Nr. 14 des Betriebsverfassungsgesetzes. Ursprünglich war eine Ausweitung der Mitbestimmung auch bei der „Einführung“ mobiler Arbeit angedacht. Das BMAS geht davon aus, dass Betriebsräte mit diesem neuen Recht den Abschluss von speziellen Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit anstreben werden. Für Führungskräfte ist mobiles Arbeiten schon seit jeher alltäglich. Anforderungen und Aufgaben sind für diese oftmals so zugeschnitten, dass mobiles Arbeiten eine Voraussetzung ist, diese erfolgreich zu bewältigen. Wichtig für die Akzeptanz wird sein, dass die Regulierung der Betriebsparteien nicht über das Ziel hinausschießt. Zu dieser Themenstellung hat die ULA bereits zum Referentenentwurf des BMAS für ein Mobile-Arbeit-Gesetz umfassend Stellung bezogen.

Roland Leroux mahnt: „Entscheidend ist, dass die Große Koalition die neuen Regelungen jetzt auch tatsächlich verabschiedet. Es gilt, das Gute aus der Pandemie zu bewahren und die neu gewonnenen Erfahrungen und Freiräume noch in dieser Legislaturperiode zu nutzen.“ Hierfür bleibe nur wenig Zeit. Die ULA werde sich im Dialog mit den politischen Entscheidungsträgern weiterhin für eine praxisnahe Ausgestaltung der geplanten gesetzlichen Rahmenbedingungen einsetzen. Alle aktuellen ULA-Stellungnahmen sind online unter www.ula.de zu finden. ■



Foto: BigTunaOnline – Shutterstock



INTERVIEW MIT PROF. GABRIEL FELBERMAYR

„Steuererhöhungen in der Rezession sind kontraproduktiv“

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Neuverschuldung des Bundes für 2020 und 2021 wurden jüngst Rufe nach der Einführung einer Vermögensteuer zur Finanzierung der Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie und ihrer wirtschaftlichen Folgen laut. Das Gutachten „Finanzierungsoptionen für die zusätzliche Staatsverschuldung durch die Coronakrise: Ist eine Vermögensabgabe zweckmäßig?“ des Instituts für Weltwirtschaft (IfW) im Auftrag von Haus & Grund kommt zu einem klaren Ergebnis. Im Interview erläutert Prof. Gabriel Felbermayr, Präsident des IfW und Studienautor, warum er eine Vermögensabgabe nicht für sinnvoll hält.

ULA Nachrichten: Wie groß ist das Ausmaß der wirtschaftlichen Krise?

Felbermayr: Das zweite Quartal 2020 war wirtschaftlich verheerend. Es ist die größte Krise seit der Wende. Die neuen Lockdownmaßnahmen ab November in der zweiten Welle haben die Erholung verzögert. Allerdings haben wir im vergangenen Sommer auch gesehen: Sobald die

Maßnahmen gelockert werden, springt die Wirtschaftsleistung wieder sehr schnell und kräftig an. Die Nettoneuverschuldung des Bundes lag 2020 bei fünf Prozent; in diesem Jahr wird sie wahrscheinlich bei vier Prozent liegen. Das ist immer noch überschaubar. Andere europäische Staaten erreichen diese Verschuldung auch ganz ohne eine Krise. Natürlich ist es richtig, dass der Staat Maßnahmen ergreift, um

die Folgen der Coronakrise zu mildern. Aber: Eine Vermögensteuer ist in dieser Situation nicht das richtige Instrument.

Welche Bedeutung hat die Ausgangssituation der öffentlichen Haushalte für die Bewältigung der aktuellen Krise?

Wir erwarten, dass das Defizit 2022 auf 1,8 Prozent sinken wird, sofern der er-



Foto: ArminStautBerlin – iStock

wartete Aufschwung in der Mitte dieses Jahres eintritt. Wie sich die Lage heute darstellt, sind die Belastungen für den Staat zwar hoch, aber nicht dramatisch. Dafür sorgen unter anderem die historisch niedrigen Zinsen. Bei Einhaltung der Schuldenbremse muss der Staat zur Tilgung der wegen Corona neu aufgenommenen Schulden voraussichtlich jeweils einen einstelligen Milliardenbetrag für die nächsten 20 Jahre aufbringen. Das ist auch den sprudelnden Steuereinnahmen der vergangenen Jahre zu verdanken, dank derer sich der Staat Verschuldungspolster aufbauen konnte. Angesichts dieser Belastungen sind weder Steuererhöhungen noch eine Vermögensabgabe nötig, lediglich die Rückkehr zu Haushaltsdisziplin und Konsolidierungsmaßnahmen in geringem Umfang.

Warum ist eine Vermögensabgabe nicht sinnvoll?

Grundsätzlich sind Steuererhöhungen in Rezessionsphasen kontraproduktiv, weil sie den Wirtschaftsaufschwung bremsen. Vor allem eine Vermögensteuer ist hier ineffizient, da sie zu Vermeidungs-

reaktionen führt. Konkret heißt das, dass größere Unternehmen oft Möglichkeiten finden, ihr Vermögen ins Ausland zu schaffen. Kleine private Vermieter haben diese Möglichkeit nicht. Eine solche Abgabe kann sie besonders hart treffen, denkt man zum Beispiel an Rentner, die mit einer Immobilie ihre finanzielle Alterssicherung bestreiten, oder Eigentümer, die als Soloselbstständige Einkommensverluste in der Coronakrise hinnehmen mussten.

Außerdem ist der Immobilienwert kein guter Indikator für Vermögen. Auf dem Papier haben Immobilien in den vergangenen Jahren teils kräftig an Wert zugelegt. Das nutzt aber beispielsweise keinem Eigentümer, der als Selbstnutzer in seiner Immobilie lebt. Nicht zuletzt würde die Frage, wie das Vermögen eigentlich ermittelt werden soll, nicht nur strittig sein, sondern auch einen enormen bürokratischen Aufwand darstellen.

Welche Hürden sprechen gegen eine einmalige Sonderabgabe?

Durch eine einmalige Vermögensabga-

be können zwar gewisse Ausweichreaktionen vermieden werden, doch bereits die Diskussion über die Einführung einer solchen Abgabe führt zu unerwünschten Reaktionen wie Kapitalflucht oder einer Portfolioumschichtung hin zu Anlageformen, die von der Besteuerung ausgeschlossen sind.

Welche Alternativen hat der Staat?

Es gibt bessere Wege, die Folgen der Coronakrise abzumildern, ohne den Mittelstand weiter zu belasten. Eine Konsolidierung des Staatshaushaltes sollte besser über die Ausgabenseite als über die Einnahmenseite erfolgen. Infrage kommen moderate Kürzung der Staatsausgaben an der einen oder anderen Stelle, eine Reform der Sozialversicherungssysteme und ein Abbau von gesamtwirtschaftlich nicht sinnvollen Subventionen. Auf der Einnahmenseite sollten Steuerschlupflöcher gestopft und widersprüchliche Steuervergünstigungen gestrichen werden. ■

Unter <https://t1p.de/coronasteuer> ist die gesamte Studie zu finden.

Nein zu Sexismus!

Leider ist Sexismus im Arbeitsleben immer noch weit verbreitet. Auf Initiative der Arbeitsgruppe Diversity hat die Führungskräftevereinigung ULA ein Positionspapier zu diesem Thema erstellt. Damit möchte die ULA das Thema offen ansprechen und auch Wege aufzeigen, um sexistische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz aufzuzeigen und zu überwinden. Gerade weil diese in unterschiedlichen Facetten auftreten und individuell unterschiedlich bewertet werden, ist diese Thematik nicht immer einfach und bedarf einer offenen Ansprache.

„Wir müssen über Sexismus aufklären und ihn weiterhin bekämpfen“, erklärt ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. „Viele Menschen wissen gar nicht, was alles zu Sexismus gehört und was man in Unternehmen dagegen tun kann.“ Das fange zum Beispiel bei einer Top-down-Kommunikation „Nein zu Sexismus“ an, sollte aber auch Diversityseminare als Bestandteil einer Unterneh-

leidigung. Denn viele Verhaltensweisen oder Argumentationen werden heutzutage in Teilen noch als üblich angesehen. Traditionelle Rollenbilder und geschlechterstereotypische Umgangsweisen sind weiterhin tief verankert und tragen dazu bei, dass eigenes Verhalten nicht weiter hinterfragt wird und die andere Person negativ oder abwertend beurteilt wird.

“ *Wir müssen über Sexismus aufklären und ihn weiterhin bekämpfen.*

ULA-Präsident Dr. Roland Leroux

mensstrategie beinhalten. Die ULA möchte mit ihrem Papier das Bewusstsein aller schärfen. Darauf aufbauende Veröffentlichungen und Aktionen werden von der ULA-Arbeitsgruppe Diversity initiiert.

Auszug aus dem Positionspapier:

Noch immer sind Vorurteile und Diskriminierungen, die auf das Geschlecht und/oder die sexuelle Orientierung bezogen sind, gesamtgesellschaftlich weit verbreitet. Dies kann sich gegen jedes Geschlecht richten, jedoch sind oft Frauen betroffen.

Vielen Menschen fällt dabei gar nicht auf, dass sie individuelle Grenzen überschreiten. Was für den einen ein witziger Spruch ist, ist für andere eine Be-

Oft ist es auch eine Art der Machtausübung innerhalb einer Organisation, in der ein bestimmter Status ein Verhalten vermeintlich legitimiert. Wenn etwa Frauen regelmäßige Aufgaben übernehmen sollen, für die sie überqualifiziert sind, sie nicht ernst genommen werden oder ihnen anderweitig vermittelt wird, dass ihre Arbeit und Expertise nicht im gleichen Maße zählen wie die ihrer männlichen Kollegen, dann schadet das nicht nur der einzelnen Kollegin, sondern dem Arbeitsklima insgesamt.

Abwertende Sprüche und Witze, ungleiche Arbeitsbedingungen wie beispielsweise die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen in gleichwertigen Positionen und im schlimmsten Fall auch Straftaten wie körperliche Übergriffe (se-

xuelle Belästigung) sind allesamt Ausdrucksweisen von Sexismus. Sexismus verschränkt sich häufig mit Rassismus, Homophobie und Transfeindlichkeit.

Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand. In Deutschland existieren rechtliche Rahmenbedingungen, auf die Betroffene und Verantwortliche in Organisationen zur Wahrung eines respektvollen Umgangs miteinander zurückgreifen können.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schreibt vor, dass Unternehmen gesetzlich verpflichtet sind, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§ 12 ff. AGG). Seit 2006 ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben, dass Worte auch sexuelle Belästigung sein können. ■





Foto: Mediaphotos – iStock

Position der Führungskräfte

- Etablierung von positiven „Role Models“ (Vorbildern), die für Gleichstellung, Respekt und kritisches Denken stehen
- Schaffung einer respektvollen Arbeitskultur
- Keine Duldung von Sprüchen und Witzen, die abwertend gegenüber anderen Personen sind
- Bei Fehlverhalten direktes Einschreiten als Führungsaufgabe: auf das Fehlverhalten aufmerksam machen und nicht schweigend abwarten, sondern das Gespräch suchen und Konsequenzen ziehen
- Keine Toleranz von sexueller Belästigung – sie ist eine Straftat und daher meldepflichtig
- Sexismus kann nicht nur im Arbeitsumfeld betrachtet werden, sondern ist auch ein gesamtgesellschaftliches Problem

Empfehlungen der Führungskräfte an Unternehmen

- Top-down-Kommunikation „Nein zu Sexismus“
- „Code of Conduct“ (Verhaltenskodex), der auch Richtlinien zum Thema Sexismus enthält
- Regelmäßige verpflichtende Seminare für alle Mitarbeiter zum Thema Diversity müssen das Thema Sexismus beinhalten: Was ist Sexismus? Wie ist die Selbst- und wie die Fremdwahrnehmung?
- Einrichtung und Kommunikation leicht zugänglicher, unabhängiger Anlaufstellen oder Vertrauenspersonen für Beratungen bei sexueller Belästigung
- Unternehmen sind in der Pflicht, klare HR-Richtlinien aufzustellen, woran sich Führungskräfte bezüglich des Umgangs mit Opfern und Tätern bei sexueller Belästigung orientieren können
- Grenzen achten: Mentoringprogramme für Nachwuchsführungskräfte im Rahmen von Diversity



Führungskräfte
Institut

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: Kate Kultsevych – Shutterstock

AKTUELLE SEMINARE

Karriere fördern auch im Homeoffice

Aufgrund der COVID-19-Pandemie bietet das Führungskräfte Institut (FKI) seine Veranstaltungen auch 2021 in Form von Webseminaren und Onlinetrainings an. Aktuelle Informationen zu den Terminen gibt es auf www.fki-online.de.

Von Mensch zu Mensch im Onlinemeeting

📅 25. Februar 2021 📍 Online als 90-minütiges Live-Online-Training

Onlinemeetings und Livecalls führen einige schon länger durch, für andere sind sie eine Neuerung der Coronazeit. Was zeichnet richtig gute Onlinebesprechungen aus? New-Work-Expertin Katrin Neuendorf gibt den Trainingsteilnehmern Tipps, wie Meetings besser durchgeführt werden und somit effektivere Ergebnisse liefern können.

Soziale Nähe bei physischer Distanz

📅 4. März 2021 📍 Online als 90-minütiges Live-Online-Training

Immer häufiger arbeiten Menschen online zusammen. Dennoch kommt es dringender denn je auch auf den menschlichen Faktor und das Verständnis füreinander an. In diesem Seminar erläutert Katrin Neuendorf, Expertin für moderne Arbeitsformen, wie man mit einfachen Mitteln soziale Nähe im Team auch über Onlinetools herstellen kann.

Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen

📅 10. März 2021 📍 Online als zweistündiges Live-Webseminar

Konflikte sind ein Teil des Lebens, beruflich wie privat. Gerade Veränderungsprozesse sind für Konfliktsituationen prädestiniert. Sie zu verdrängen und unter den Teppich zu kehren, ist keine gute Idee. In diesem Workshop erläutert Michael Fridrich verschiedene Konfliktformen sowie Methoden der konsensorientierten Konfliktbewältigung.

Konferenz zu Arbeit und KI

Ursprünglich hätte die 5. Mixed-Leadership-Konferenz der ULA schon am 24. März 2020 unter dem Motto „Gemischte Teams – Erfolgsfaktor für Wandel und Innovation“ bei Bayer in Berlin stattfinden sollen. Nun wird sie als digitale Konferenz am 8. Juni 2021 nachgeholt. Warum „Mixed Leadership“? Die ULA ist überzeugt davon, dass sich Teilhabe und Gleichberechtigung im Beruf am besten realisieren lassen, wenn Männer und Frauen gemeinsam die Veränderungen initiieren und begleiten. Um ein Zeichen zu setzen, richtet die ULA regelmäßig mit einem Kooperationspartner eine Konferenz dazu aus. Gemeinsam mit der Bayer AG als Gastgeberin stehen in diesem Jahr gemischte Teams und deren Erfolg in Bezug auf Künstliche Intelligenz im Fokus. Neben interessanten Vorträgen aus der Wirtschaft ist ein prominent besetztes politisches Panel mit Vertretern von CDU, SPD, FDP sowie der Parteien Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen geplant. Zwischen den Programmpunkten werden die Teilnehmer die Möglichkeit haben, sich auf dem digitalen Marktplatz der Netzwerke auszutauschen und über die verschiedenen Netzwerke zu informieren. Nähere Informationen werden rechtzeitig auf www.ula.de veröffentlicht.

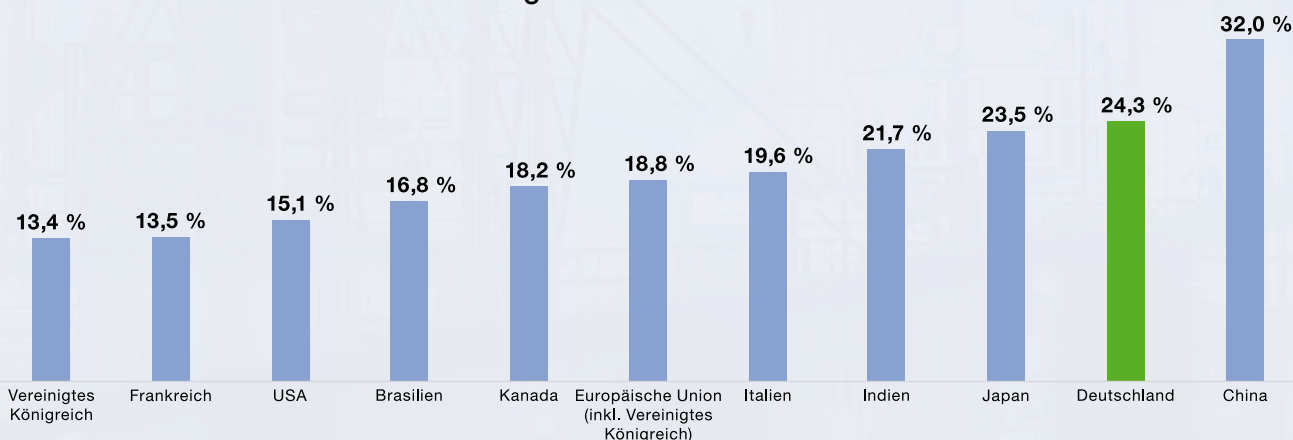
WERTSCHÖPFUNGSANTEIL DER INDUSTRIE IM GLOBALEN VERGLEICH

Deutschland bleibt Industrieland

Foto: KentaroSakashita – iStock

Der hohe Anteil an industrieller Wertschöpfung hat Deutschland bereits bei der Wirtschafts- und Finanzkrise in den Jahren 2008 und 2009 geholfen, die Krisenfolgen schnell zu überwinden. Auch in der Coronakrise zeigt sich: Die Industrieproduktion kann sich verhältnismäßig gut auf die Einschränkungen einstellen und wird so zum stabilisierenden Element der Konjunktur. Es zahlt sich also einmal mehr aus, dass Deutschland mit fast einem Viertel der Wertschöpfung, das auf den industriellen Sektor einschließlich der Energieerzeugung entfällt, im internationalen Vergleich unter den weit entwickelten Industrienationen eine Spitzenposition einnimmt. Von den zehn größten Volkswirtschaften der Welt weist lediglich China einen höheren Anteil industrieller Wertschöpfung auf.

Anteil der Industrie inklusive des Energiesektors am BIP



Quelle: OECD (Werte für 2019; USA und Japan: Werte für 2018; Indien, Kanada und Brasilien: Werte für 2017)



Verband Fach- und
Führungskräfte

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.