



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 5 | Oktober 2021

Dialog mit der Politik:
**Auf welchem Weg
in die Zukunft?**



www.ula.de

POLITIK:

**Wie die Parteien
zu Arbeit stehen**

CHANCEGLEICHHEIT:

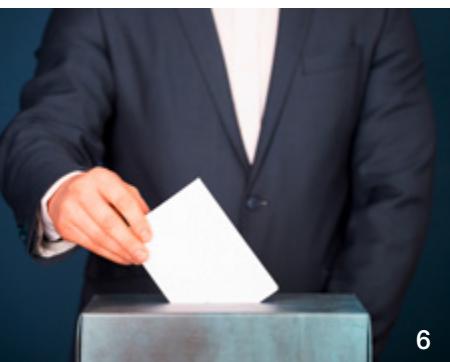
**Führungskräfte wollen
mehr Frauen in Führung**

WIRTSCHAFT:

**Viel Potenzial für
Entwicklung in Afrika**



4



6



8



11

Coverfoto: Trifff – Shutterstock

KOMMENTAR

03 Ausblick

Aufbruch nach der Wahl?

ULA INTERN

03 Netzwerk

30 Jahre Völklinger Kreis

POLITIK

04 Politik-Dialoge

Fokus auf Zukunftsthemen

06 Bundestagswahl

Positionen zu Arbeit auf den Prüfstand

CHANCEGLEICHHEIT

08 Führungskräfte-Dialog

Weibliche Führung ermöglichen

MANAGEMENT

10 Weiterbildung

Aktuelle Seminare des Führungskräfte Instituts

10 Terminvorschau

Sprecherausschusstag 2021

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

11 Entwicklung in Afrika

Wirtschaftsleistung mit Potenzial

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

KOMMENTAR ROLAND ANGST

Wahl der Wende?



Foto: Deutsche Telekom

Die Wähler haben gesprochen: Die offenkundige Schwäche von Armin Laschet und Annalena Baerbock haben Olaf Scholz, der von der eigenen Partei nicht zum Vorsitzenden gewählt wurde, zum Wahlsieger gemacht, und zwar dank der Stimmen von 1,4 Millionen Unionswählern, die mehrheitlich über 60 Jahre alt waren. Aber noch nicht zum Bundeskanzler, denn die Schwäche Laschets ist auch seine Chance. Mit der Union könnten Christian Lindner und Robert Habeck besser strahlen. Übrigens erhielten FDP und Grüne die meisten Erstwählerstimmen. Zukunft sucht sich manchmal ganz organisch ihr Sprachrohr. Wer die Regierung führt, ist also noch offen. Doch die Bürger dieses Landes müssen wieder mehr Eigenverantwortung wahrnehmen. Viele hatten sich daran gewöhnt, den Regierungskünsten von Angela Merkel beinahe blind zu vertrauen. Egal welche Krise: Merkel steuerte das Schiff meist mit Ruhe und Verlässlichkeit – genau das ist es, was wir Deutschen an unseren Regierungschefs so schätzen. Sicherheit, Stabilität und das Gefühl dafür, dass jemand da ist, der sich auch in schweren Zeiten um uns kümmert. Das ist lange gut gegangen und wir Deutsche konnten den entpolitisierten Verhältnissen einiges abgewinnen. Doch diese Zeiten dürften vorbei sein. Zu sehr drängen die Herausforderungen aus vielen Richtungen auf die Bürger ein. Offene Diskussionen über die Zukunft des Landes sind nötig. Wenn FDP und Grüne ihre Chancen nutzen wollen, dann jetzt! Nur überziehen dürfen sie nicht. Dann droht die GroKo.

Digitalisierung, Technologisierung, Transformation der Wirtschaft zu mehr Nachhaltigkeit auf allen Ebenen, ein neuer Elan für Europa in einer sich verändernden Welt sind die großen Themen. Auch die Pandemie und der demografische Wandel werden die Arbeit der kommenden Koalition in Beschlag nehmen. Die Entwicklung eines passenden Rechtsrahmens für die neue Arbeitswelt – Stichwort „New Work“ – gehört ebenfalls dazu und ist für uns Führungskräfte von großer Bedeutung. Eine zentrale Bündelung der digitalen Kompetenzen ist zwingend notwendig. Ebenso ist ein Digitalvorbehalt für alle Gesetze sinnvoll, die Digitalfragen berühren, analog zum Finanzierungsvorbehalt des Finanzministeriums. Breitbandausbau und Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung müssen für die neue Bundesregierung an oberster Stelle stehen. Ebenso wichtig sind die Antworten der neuen Regierung auf die Fragen nach der Transformation des Wirtschaftsstandorts Deutschland. Wie gelingt eine nachhaltige, marktisierte und innovationsorientierte Energiewende und was bedeutet dies für die Unternehmen? Welche rechtlichen Auswirkungen hat die neue Arbeitswelt für Arbeit und Wahlen der Sprecherausschüsse? Daraüber werden wir auf dem Sprecherausschusstag am 24. und 25. November diskutieren. Aufgaben gibt es genug. Gehen wir sie an.

Roland Angst

ULA-Präsident

ULA INTERN

Völklinger Kreis feiert Jubiläum

Vor 30 Jahren ging der Völklinger Kreis (VK) aus dem Zwiespalt der Gründer hervor, sowohl der sogenannten Randgruppe schwuler Männer anzugehören als auch einem Beruf nachzugehen, der dem gesellschaftlichen Leitbild entsprach. Deshalb fanden sich am 14. September 1991 in Hamburg 19 schwule Männer zur Gründungssitzung des VK zusammen, um mit ihrem Engagement eine Veränderung zugunsten von Schwulen und der LGBTIQ-Community zu bewirken. Daraus entstand der heutige Berufsverband schwuler Führungskräfte und Selbstständiger, der sich für ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Lebensumfeld einsetzt. Heute ist der VK Mitglied im Dachverband ULA. „Wir freuen uns, dass sich der VK mit seinen Themen gemeinsam mit den anderen Verbänden in die politische Interessenvertretung der Führungskräfte einbringt“, so ULA-Präsident Roland Angst.

Diese Themen sammeln sich gebündelt unter dem Begriff Diversity und finden heute Berücksichtigung in zahlreichen Programmen, um Unternehmen zukunftssicher zu machen. Dabei bildet der Umgang mit der LGBTIQ-Community selbst den Lackmustest für die Glaubwürdigkeit dieser Programme. Fehlt der Einbezug der LGBTIQ, werden die Diversity- und Inklusionsmaßnahmen von Unternehmen infrage gestellt. So machen heutzutage selbst Konservative die Berücksichtigung und Akzeptanz von LGBTIQ zum Maßstab von Inklusion und schwule, lesbische und transsexuelle Politikerinnen und Politiker sind im ganzen politischen Spektrum sichtbar. Mehr und mehr wird so ein unverkrampfter Umgang mit LGBTIQ in Beruf und Alltag selbstverständlich und die Vielfalt der Gesellschaft sichtbar. Der Vorsitzende des VK-Matthias Weber dazu: „Auch wenn die Lebensweise von LGBTIQ nicht die häufigste ist, sie sollte aber dennoch im Beruf und in der Gesellschaft ganz selbstverständlich sein.“ ■

Zukunftsthemen in den Mittelpunkt stellen

Wie kann Deutschland fit für die Herausforderungen des Klimaschutzes, der Digitalisierung und des demografischen Wandels gemacht werden? Nicht nur die Führungskräfte erwarten von einer künftigen Bundesregierung konkrete Antworten auf die Zukunftsfragen unserer Zeit. Um den Blick stärker auf die inhaltliche Auseinandersetzung zu lenken, hat die ULA Wahlprüfsteine mit zentralen Anliegen und Forderungen an die Parteien versendet. Für den direkten Austausch hat die ULA im Vorfeld der Bundestagswahl zwei digitale Politik-Dialoge mit Vertretern von Parteien ausgerichtet, die offene Ohren für die Belange der Führungskräfte haben.



Auf den Politik-Dialogen haben die zahlreich teilnehmenden Führungskräfte mit den Kandidatinnen und Kandidaten diskutiert, worauf es in der neuen Legislaturperiode ankommt. Laut ULA-Präsident Roland Angst seien die Führungskräfte diejenigen, welche die notwendigen Veränderungen aktiv gestalten und umsetzen müssen. „Wir brauchen einen anspruchsvollen Fahrplan für die Zukunft. Kanzlerin oder Kanzler zu sein und Deutschland zu regieren, bedeutet vor allem, Orientierung zu geben und Ziele zu formulieren“, mahnte Führungskräftepräsident Angst.

Das Thema Leadership ist Kernanliegen der ULA. Roland Angst betonte, dass Unternehmen vielfach über ein institutionelles Risikomanagement verfügten. „Die fehlende Vorbereitung und das Management der Coronapandemie, der Starkregenkatastrophe und das Afghanistandebakel müssen hingegen als Staatsversagen angesehen werden.“ Der Stellvertretende FDP-Bundesvorsitzende sowie arbeitsmarkt- und rentenpolitische Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion Johannes Vogel sieht „freie Bürgerinnen und Bürger“ als Akteure und Innovationstreiber. „Alle würden profitieren und voneinander lernen, wenn es einen intensiveren personellen Austausch zwischen der Wirtschaft und der Politik geben würde“, erklärte Vogel beim ersten Politik-Dialog am 19. August 2021.

In der weiteren Debatte stand im Mittelpunkt, wie die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit erhalten werden und zugleich die Transformation der Wirtschaft hin zu mehr Digitalisierung und Nachhaltigkeit in der Praxis gelingen kann. „Die Grünen stehen für eine schützende Politik“, erklärte die Parlamentarische Geschäftsführerin und Sprecherin für Wirtschaftspolitik der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen Katharina Dröge. „Wir bieten der Industrie einen Klimapakt an: Damit sich eine klimaneutrale Produktion gegenüber den konventionellen Anbietern lohnt und wettbewerbsfähig ist.“ Vogel von der FDP stellte hingegen die ordnungspolitischen und technologieoffenen Ansätze seiner Partei heraus. „Die Reform der Altersvorsorge ist eine entscheidende Herausforderung der nächsten Legislatur“, sagte Vogel zu den Eckpunkten der Wahlprogramme.



Im Vorfeld der Bundestagswahl hat die Führungskräftevereinigung ULA Wahlprüfsteine mit ihren Forderungen an die politischen Parteien veröffentlicht.
Foto: metamorworks – Shutterstock

Skepsis gegenüber Leistungsträgern abbauen

Beim zweiten Politik-Dialog für Führungskräfte am 31. August rückten die Themen Arbeit und Soziales ins Rampenlicht. Die Stellvertretende Bundesvorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) von CDU und CSU Jana Schimke erklärte: „Wir müssen die Skepsis gegenüber Leistungsträgern abbauen, Partnerschaften eingehen und zu einem neuen Miteinander finden.“ Die Bundestagsabgeordnete hob hervor: „Nur so können wir die Herausforderungen erfolgreich meistern.“ Die Teilnehmer der Veranstaltung nutzten die Gelegenheit, ihre praktischen Erfahrungen zu mobiler Arbeit in den Dialog über die Rahmenbedingungen der künftigen Arbeitswelt einzubringen. Der SPD-Abgeordnete Bernd Rützel, Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales, sagte hierzu: „Das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutzgesetz. Deswegen haben wir als SPD den Wünschen nach mehr Experimentierräumen nicht zugestimmt. Der bisherige Rahmen lässt hinreichend Platz für Flexibilität.“

Zum Abschluss der Veranstaltungen hat sich ULA-Präsident Angst bei den Kandidatinnen und Kandidaten für die offene und konstruktive Debatte bedankt. „Wir freuen uns über die Bereitschaft aller Referenten, den Dialog mit der ULA als Dachverband der Führungskräfteverbände auch in der nächsten Legislaturperiode fortführen zu wollen.“ Dies sei umso wichtiger, weil die Bürger und Unternehmen ein Anrecht darauf haben, zu erfahren, wie die wichtigsten Herkulesaufgaben in den nächsten Jahren zu bewältigen sind und was ihnen konkret abverlangt wird.

Welche Schwerpunkte die Parteien in möglichen Koalitionsverhandlungen und der kommenden Legislaturperiode setzen wollen, zeigt die ULA ausführlich in ihren veröffentlichten Wahlprüfsteinen auf. Der Ausblick auf das wichtige Themenfeld Arbeit ist auf den folgenden Seiten zum Nachlesen aufbereitet. Die eingegangenen Antworten in den weiteren Führungskräftelevanten Themenfeldern Soziale Marktwirtschaft, Chancengleichheit, Steuern, Soziales, Mitbestimmung, Industriestandort und Europa finden interessierte Leser auf www.ulade.de. ■

Die ULA fragt, die Parteien antworten

Die Bürgerinnen und Bürger haben entschieden: Die SPD hat – wenn auch knapp – die meisten Mandate im Deutschen Bundestag errungen. So gut wie sicher ist, dass die nächste Regierungskoalition aus mindestens drei Parteien bestehen wird. Jedoch welche? Dies werden die nun beginnenden Sondierungsgespräche und Koalitionsverhandlungen zeigen. Welche Richtung eine neue Bundesregierung bei der Regulierung des Arbeitsmarktes einschlagen wird, lassen die Antworten auf die Wahlprüfsteine der ULA aber schon erahnen.

ULA: Die neue Arbeitswelt erfordert einen Rahmen, der den Beschäftigten hinreichend Schutz, aber eben auch Flexibilität für neue Wege lässt. Welche konkreten Schwerpunkte plant Ihre Partei insbesondere im Hinblick auf mobile Arbeit zu setzen?

CDU/CSU: CDU und CSU wollen auch künftig möglichst vielen Beschäftigten die mobile Arbeit ermöglichen und setzen auf sozialpartnerschaftliche Regelungen der Tarifvertrags- und Betriebsparteien, die mobiles Arbeiten ermöglichen und den Arbeitsschutz gewährleisten. Darüber hinaus wollen wir auf nationaler und auf EU-Ebene die rechtlichen Voraussetzungen dafür schaffen, dass Arbeiten von überall in Europa gerade für kleine und mittelständische Unternehmen rechtssicherer wird. Daher werden wir die Regelungen im Arbeits-, Sozialversicherungs- sowie Steuerrecht überprüfen und gegebenenfalls anpassen. Wir wollen das Arbeitszeitgesetz reformieren und die Spielräume des EU-Rechts nutzen. Anstelle der täglichen soll eine wöchentliche Höchstarbeitszeit treten. Die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten müssen dabei im Sinne des Arbeitnehmerschutzes gewährleistet bleiben. Dabei werden wir Missbrauch und Entgrenzung verhindern. Eine Abweichung von der bisherigen Tageshöchstarbeitszeit kommt deshalb nur für nicht gefahrgeneigte Berufe in Betracht.

SPD: Wir stehen für Chancen und Sicherheit im Wandel. Alle Beschäftigten müssen von der neuen Arbeitswelt profitieren und gleichzeitig hohe Standards beim Arbeitsschutz genießen können. Das gilt beson-

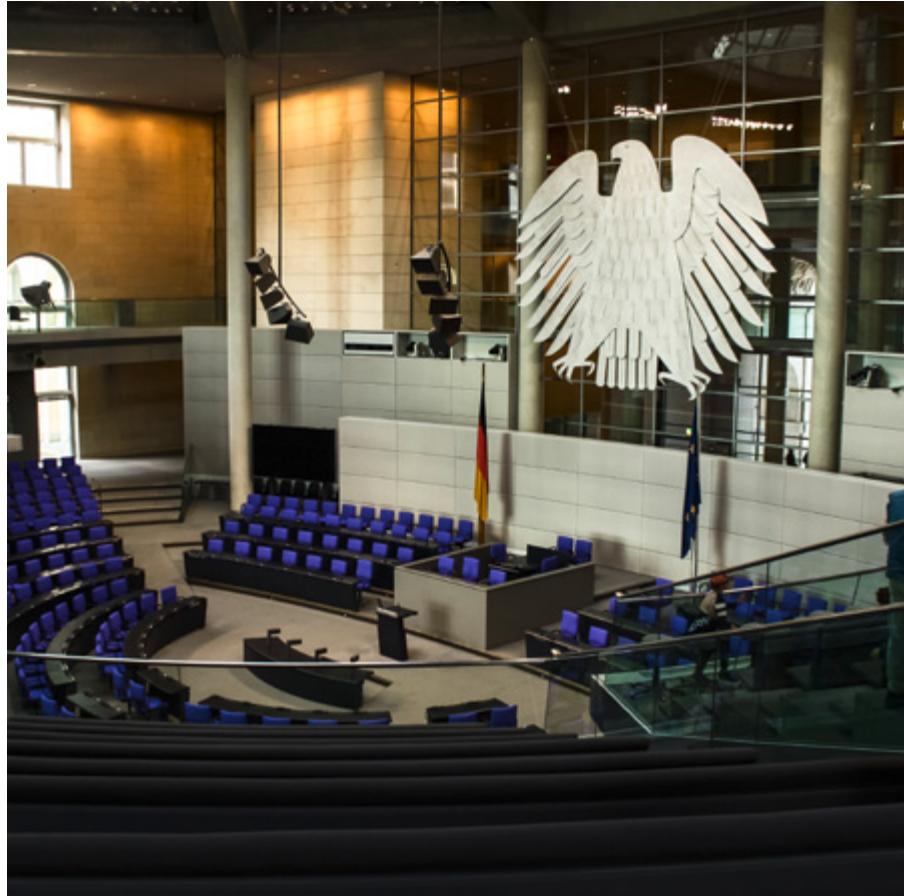


Foto: Melinda Nagy – iStock

ders bei der mobilen Arbeit. Wir werden daher einen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit einführen. Grundsätzlich sollen Beschäftigte bei einer Fünftagewoche mindestens 24 Tage im Jahr mobil oder im Homeoffice arbeiten können, wenn es die Tätigkeit erlaubt. Dabei müssen auch im Homeoffice die Arbeits- und Ruhezeiten gelten, die Arbeitszeit muss jeden Tag vollständig erfasst werden und es braucht ein Recht auf Nichterreichbarkeitszeiten, auf technische Ausstattung sowie guten Unfallversicherungsschutz. Um betriebliche Regelungen zur mobilen Arbeit zu fördern, schaffen wir ein Mitbestimmungsrecht zur Einführung und bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit.

FDP: Wir Freie Demokraten fordern mehr Flexibilität im Arbeitszeitgesetz und wollen eine wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit. Niemand soll weniger Pausen machen oder mehr arbeiten als bisher, aber die Einteilung der Arbeitszeit muss flexibler möglich sein. Die Summe der täglich notwendigen Ruhezeit bleibt bestehen. Hierbei werden flexible Regelungen in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung rechtssicher ermöglicht. Bei mobiler Arbeit und im Homeoffice soll das Arbeitsschutzgesetz und nicht die Arbeitsstättenverordnung gelten. Denn bei mobiler Arbeit kann der Arbeitgeber nicht für den richtigen Lichteinfall und Ähnliches verantwortlich sein.

Wir fordern, mobiles Arbeiten und Homeoffice nach niederländischem Vorbild zu stärken. Dabei muss der Arbeitgeber den Antrag von Beschäftigten auf mobiles Arbeiten und Homeoffice prüfen und mit der oder dem Beschäftigten erörtern. Nicht jede Tätigkeit kann außerhalb des festen Arbeitsplatzes ausgeführt werden. Auch können betriebliche Belange gegen eine Vereinbarung zur mobilen Arbeit sprechen. Zudem müssen bestehende Vereinbarungen anlassbezogen widerrufen werden können. Aber ein Erörterungsanspruch fördert den Kulturwandel und die Akzeptanz für mobiles Arbeiten. Wir wollen darüber hinaus für das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Homeoffice eine erhöhte Werbungskostenpauschale gewähren. Die vom Arbeitgeber gestellte Büroausstattung soll vom Arbeitnehmer steuerfrei genutzt werden können. Darüber hinaus soll im Interesse



Die Zusammensetzung des Bundestags ist mittlerweile klar – wer am Ende regiert, aber noch lange nicht. Foto: Deutscher Bundestag – Achim Melde

der Rechtssicherheit auch der rechtliche Rahmen von Homeofficearbeit den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst und den für mobile Arbeitsplätze geltenden Vorschriften angeglichen werden.

Die Linke: Die Linke fordert ein Recht auf Homeoffice, damit Beschäftigte künftig einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen können, sofern sie das selbst wollen und die Art ihrer Tätigkeit das zulässt. Die Bedingungen für das Homeoffice müssen dabei durch Tarifverträge oder Betriebsbeziehungsweise Dienstvereinbarungen geregelt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass für Beschäftigte im Homeoffice weder arbeitsschutzrechtliche Regelungen oder der Geltungsbereich der Unfallversicherung eingeschränkt werden. Wir sehen keine Notwendigkeit, durch die Arbeit im Homeoffice gesetzliche Schutzbestimmungen wie unter anderem tägliche Höchstarbeitszeitgrenzen sowie Pausen- und Ruhezeitregelungen abzubauen.

Bündnis 90/Die Grünen: Wir Grüne wol-

len Beschäftigte dabei unterstützen, ihre Arbeit besser an ihr Familien- und Privatleben anzupassen. Eine moderne Arbeitswelt bedeutet aus grüner Sicht mehr Mitsprache beim Ort der eigenen Arbeit. In der Coronakrise wurde das Arbeiten von zu Hause zu einer weit verbreiteten Erfahrung, für viele verbunden mit mehr Eigenständigkeit und weniger Stress, wenn etwa das lange Pendeln wegfiel. Für andere aber auch zur echten Belastungsprobe – wenn zu Hause Arbeitszimmer, Arbeitsschutz und auch Kolleginnen und Kollegen fehlten oder Arbeit entgrenzte. Die Möglichkeit zur Selbstbestimmung im Arbeitsleben wollen wir erhalten und stärken, indem wir ein Recht auf mobiles Arbeiten einführen, sofern es die jeweilige Tätigkeit erlaubt. Das mobile Arbeiten kann im Homeoffice oder im nahe gelegenen Co-Working-Space stattfinden, der Wechsel dorthin muss immer freiwillig, mit einem Rückkehrrecht und mit ausreichend Zeit an einem Arbeitsplatz im Unternehmen verbunden sein. Die Arbeitszeit muss dokumentiert werden. ■

„Female Leadership“ im Fokus der Führungskräfte

Mit weit über 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern hat Anfang September 2021 ein viel beachteter virtueller Führungskräftedialog zum Thema Female Leadership stattgefunden. Gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hatte die ULA zu dieser Veranstaltung eingeladen, um das Interesse der Arbeitgeber und der Führungskräfte an einer rascheren Transformation der Arbeitswelt hin zu Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie zu besseren Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstreichen.



Foto: Fotostoeber – AdobeStock



Bereits 2019 hatten BDA und ULA dazu ein gemeinsames Positionspapier zu neuen Rollenbildern veröffentlicht. Mit der Veranstaltung „Female Leadership“ sollte anhand der Erfahrungen von zwei Frauen, die es bis an die Spitze geschafft haben, der Frage nachgegangen werden, welche Faktoren den beruflichen Aufstieg von Frauen befördern. Christina Ramb, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA, und Prof. Manuela Rousseau, Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats der Beiersorf AG und engagiertes Mitglied im größten ULA-Mitgliedsverband VAA, sprachen sowohl über ihren persönlichen Werdegang als auch über die notwendigen Veränderungen aus ihrer Perspektive.

Um die Diskussion auf Grundlage gesicherter Erkenntnisse zu beginnen, hatten die Veranstalter Prof. Isabell Welpe, Inhaberin des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre – Strategie und Organisation an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Technischen Universität München, und ihre Kollegin Prof. Theresa Treffers dazu eingeladen, die wesentlichen Ergebnisse ihrer aktuellen Studie zu Frauen und Diversität in Führungspositionen vorzustellen. Beiden Expertinnen gelang es, in einem engen Zeitrahmen eine Fülle von neuen Erkenntnissen und Zusammenhängen darzustellen.

In dem von ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme moderierten Gespräch zwischen Christina Ramb und Manuela Rousseau wurden die unsichtbaren Hürden verdeutlicht, mit denen Frauen auch heute noch auf ihren Karrierewegen konfrontiert sind. Das reicht von Vor-

für Frauen stand im Mittelpunkt des Interesses. Hier wurden die Unternehmen in der Pflicht gesehen, geeignete Strukturen zu schaffen.

„Für mehr Frauen in Führungspositionen braucht es Vorbilder“, forderte Christina Ramb. „Wir wollen ein gesellschaftliches Klima, in dem Frauen und Männer frei von Rollenklischees ihren beruflichen Weg beschreiten und gestalten können.“ Auf eine Frage, was Frauen selbst tun können, um zahlreicher und schneller aufzusteigen, hatte Manuela Rousseau den Ratschlag: „Frauen sollten sich in der Disziplin der gegenseitigen Unterstützung viel stärker engagieren.“

ULA-Präsident Roland Angst fasste die gemeinsame Aufgabe zusammen: „Zwei Faktoren sind entscheidend, um Frauen in Führungspositionen zu bringen: keine Benachteiligung durch un-

**Für mehr Frauen in
Führungspositionen braucht es Vorbilder.
Wir wollen ein gesellschaftliches Klima, in
dem Frauen und Männer frei von
Rollenklischees ihren beruflichen Weg
beschreiten und gestalten können.“**

Christina Ramb, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

urteilen (*unconscious bias*), alten Rollenbildern in Familie und Gesellschaft bis hin zu tief verwurzelten, auf die Stärkung von Männerzirkeln ausgerichteten Strukturen in den Unternehmen. Ramb und Rousseau konnten jedoch auch von deutlichen Fortschritten und hinsichtlich ihres eigenen Werdegangs viel Positives berichten.

Strukturen schaffen in Unternehmen

Breiten Raum nahm der Erfahrungsaustausch zu notwendiger Unterstützung ein. Die Sinnhaftigkeit von Mentoren oder Mentorinnen nicht nur, aber gerade

faire Rahmenbedingungen und Zutrauen in die eigene Leistungsfähigkeit.“

Das lebendige und lockere Digitalformat des Führungskräfte-Dialoges hätte angesichts der vielen gestellten Fragen noch ausgedehnt werden können. Das Feedback ergab großes Interesse, das Gespräch zur geeigneten Zeit fortzusetzen. Bis dahin gab Theresa Treffers den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine Empfehlung mit auf den Weg: „Für mehr Frauen und Diversität in Führung sollten wir uns weniger auf die Veränderung von individuellen Normen konzentrieren, sondern auf die Veränderung von sozialen Normen.“ ■

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: www.fotogestoeber.de - iStock

AKTUELLE SEMINARE

Weiterbildung auch auf Distanz

Aufgrund der COVID-19-Pandemie bietet das Führungskräfte Institut (FKI) seine Veranstaltungen vornehmlich in Form digitaler Seminare und Trainings an. Aktuelle Informationen zu den Terminen gibt es auf www.fki-online.de.

Prozesse und Menschen zum Erfolg führen

 15. Oktober 2021

 Webseminar – eine Stunde

Um Zusammenarbeit, Schnittstellen, Erwartungen und Zusagen geht es im einstündigen Webseminar mit dem preisgekrönten Vortragsredner Zach Davis. Der Autor und Experte für Zeitintelligenz und Zukunftsfähigkeit erklärt, wie kommunikative Klarheit von Absprachen gelingen und zu weniger Missverständnissen führen kann.

Durchführung von Sprecherausschusswahlen

 2. November 2021

 Webseminar – zweieinhalb Stunden

2022 finden parallel zu den Betriebsratswahlen auch die Wahlen zu den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten statt. Im Webseminar erläutert der erfahrene Fachanwalt für Arbeitsrecht Christian Lange den komplexen Wahlprozess, stellt die einzelnen Stufen der Wahlvorbereitung vor und gibt Tipps für die Praxis.

Abfindungen effizient gestalten

 29. November 2021

 Webseminar – zwei Stunden

Verlassen Arbeitnehmer ihr Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung, können sie durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Im Webseminar zeigen Rechtsanwalt Gerhard Kronisch, Finanzexpertin Marion Lamberty und Steuerfachmann Lutz Runte die Grundlagen im Zusammenhang mit Abfindungszahlungen auf.

Vorschau der ULA-Termine

Unter dem Leitmotto „Führung neu gedacht“ richtet die Führungskräftevereinigung ULA am 24. und 25. November 2021 den zehnten traditionellen „Sprecherausschusstag“ aus. Die Veranstaltung bietet gewählten Vertretern von leitenden Angestellten ein branchenübergreifendes Forum für einen Erfahrungs- und Meinungsaustausch zu Zukunftsfragen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft und Führung.

ULA-Sprecherausschusstag

„Führung neu gedacht“

Datum: 24. November 2021, 12:00 Uhr,
bis 25. November, 14:00 Uhr

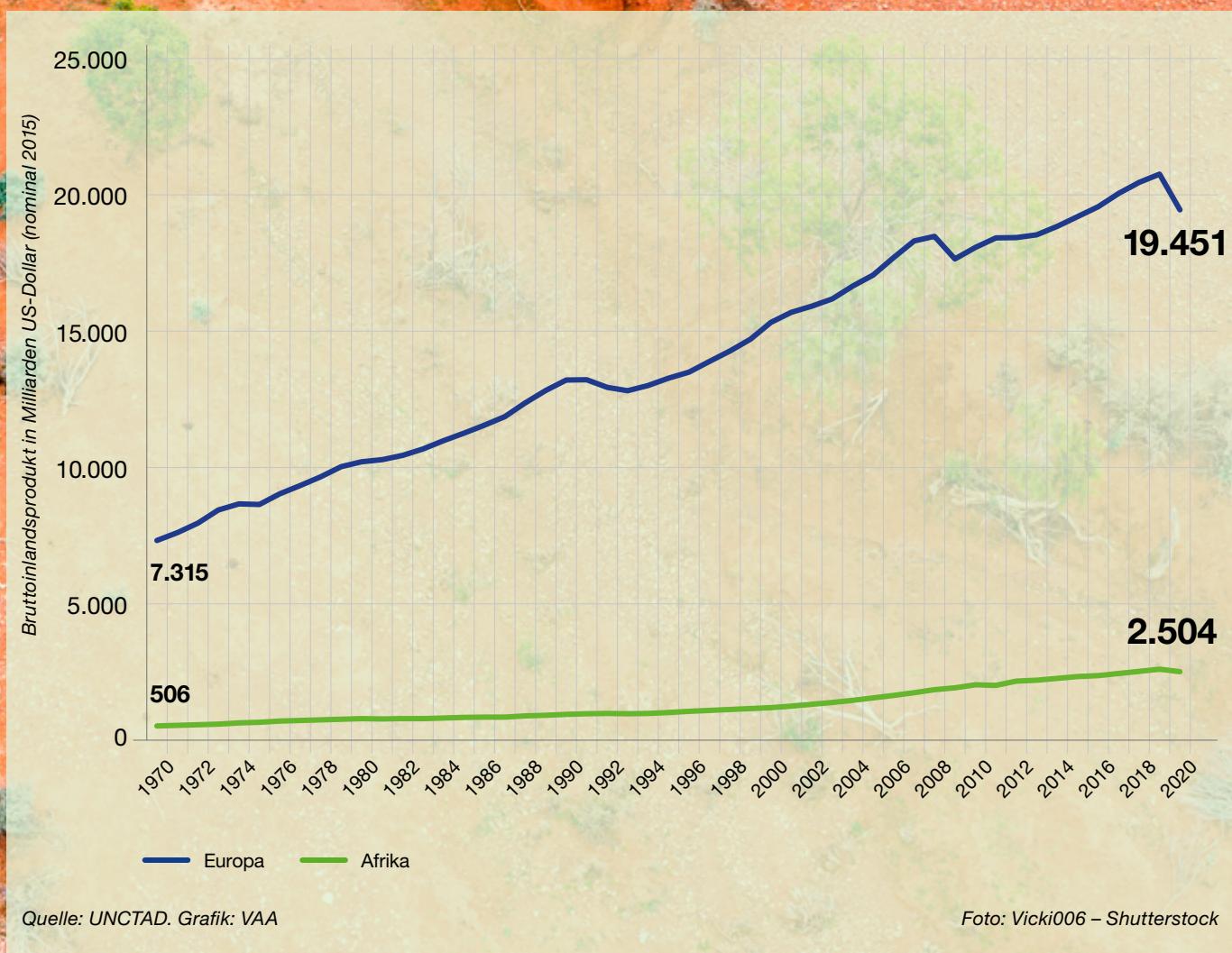
Ort: DRIVE. Volkswagen Group Forum
in der Friedrichstraße 84, 10117 Berlin

Die Teilnehmer können sich auf die Vorträge und den Austausch mit vielen namhaften Referenten freuen, darunter Reiner Holznagel, Präsident des Bundes der Steuerzahler Deutschland, Iris Plöger, Mitglied der Hauptgeschäftsführung des BDI, und Prof. Jürgen Weibler vom Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre der Fernuniversität in Hagen.

Weitere Details und Informationen zur Anmeldung auf www.ulat.de.

Wirtschaft in Afrika mit viel Nachholpotenzial

Auf dem afrikanischen Kontinent hat sich das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in den vergangenen 50 Jahren deutlich langsamer entwickelt als das BIP in Europa. Zwar hat sich die wirtschaftliche Leistung der afrikanischen Volkswirtschaften im Vergleich zu 1970 verfünfacht, während der Wert in Europa nur rund das Dreifache des Wertes vor 50 Jahren beträgt. Der absolute Abstand bei der Wirtschaftsleistung hat sich jedoch deutlich vergrößert. Wie das große wirtschaftliche Nachholpotenzial Afrikas ökologisch nachhaltig ausgeschöpft werden könnte, ist unter anderem Thema im aktuellen VAA-Jahrbuch „Green Deal: Chance für EU und Afrika?“.



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.