



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 2 | April 2022



Krieg in der Ukraine:
**Führungskräfte zeigen
Flagge in Europa**

www.ula.de

MITBESTIMMUNG:
**Welche Rolle spielen
die Sprecherausschüsse?**

COMPLIANCE:
**Erfahrungsbericht
aus dem Workshop**

EQUAL PAY DAY:
**Gleiche Bezahlung von
Männern und Frauen?**



equal pay

11

Coverfoto: Alexey Priferov – iStock

KOMMENTAR

- 03 **Ukraine**
Zusammenhalt in der Zeitenwende

ULA INTERN

- 03 **ULA-Dialoge**
Arbeitsmarkt und Führung im Fokus
- 03 **Frauenquote**
Regelung für Europa

MITBESTIMMUNG

- 04 **Sprecherausschüsse**
Interessenvertretung der Leitenden

EUROPA

- 06 **CEC European Managers**
Führungskräfte nehmen Stellung zum Krieg

FÜHRUNG

- 08 **Compliance**
Bericht aus dem ULA-Workshop

NETZWERK

- 09 **Bündnis für ökonomische Bildung**
Mehr Wirtschaft in die Schulen

MANAGEMENT

- 10 **Weiterbildung**
Aktuelle Seminare des Führungskräfte Instituts
- 10 **Terminvorschau**
Veranstaltungen im Überblick

CHANCENGLEICHHEIT

- 11 **Gleichstellung**
Equal Pay Day 2022

IMPRESSUM

Herausgeber: ULA – Deutscher Führungskräfteverband · Mohrenstraße 33 · 10117 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

Kein Weg zurück



Foto: privat

ist die Einsicht, dass diese Zeiten vorbei sind und dass wir auf einen Krieg in unmittelbarer Nachbarschaft nicht angemessen vorbereitet waren.

Doch gibt es auch Lichtblicke: Was inzwischen durch die Zivilgesellschaft an Hilfsmaßnahmen auf den Weg gebracht wird, ist beispielgebend. Die Deutschen sind nicht nur Demokraten, sondern auch hilfsbereit und mitfühlend mit den tapferen Ukrainern. Die Erfahrungen der Flüchtlingskrise 2015 helfen den Kommunen nun, sich besser auf den massiven Flüchtlingsstrom vorzubereiten. Im europäischen Kontext sind die westlichen Sanktionen effektiver als gedacht und das russische Militär schwächer als ursprünglich vermutet. Die Ukraine führt den Kampf um ihr Überleben erfolgreicher, als wir uns das vorstellen konnten. Auch der politische Wille, die Energieabhängigkeit von Russland schnellstmöglich zu reduzieren, hat in wenigen Tagen in Deutschland und der EU zu größeren Fortschritten als in den letzten 20 Jahren geführt. Zwar finanziert die EU noch immer mit gut einer Milliarde Euro für Energielieferungen täglich Putins Krieg – das ist schwer zu akzeptieren angesichts der furchtbaren Lage. Dennoch würde ein Importstopp das Los der Opfer nicht sofort verbessern. Putin würde von seinem verbrecherischen Tun nicht ablassen. Die Bundesregierung agiert in dieser Frage verantwortungsvoll und die Führungskräfte unterstützen sie. Es gibt für die Zukunft weitere Möglichkeiten: Die Verhandlungsmacht der Europäer gegenüber Putin sollte durch eine Bündelung der Energienachfragen vergrößert werden. Wir müssen Alternativen zur russischen Energieversorgung aufbauen und brauchen andere Lieferanten. Eine Diversifizierung könnte uns sogar stärken. Und wenn wir Europäer endlich auch beim Ausbau der erneuerbaren Energien sichtbar vorankommen, sind Sicherheit, Zusammenarbeit und Klimaschutz möglich. Der Weg ist strategisch und wohlüberlegt zu beschreiten. Das wird nicht einfach, aber eine andere Wahl haben wir kaum. Es gibt kein Zurück in eine Welt vor diesem Krieg. Der Weg in eine unabhängigere und nachhaltigere Zukunft ist aber frei.

Susanne Schebel

ULA-Vizepräsidentin

19. Mai 2022 in Berlin
www.sprecherausschusstag.de
 Jetzt anmelden!

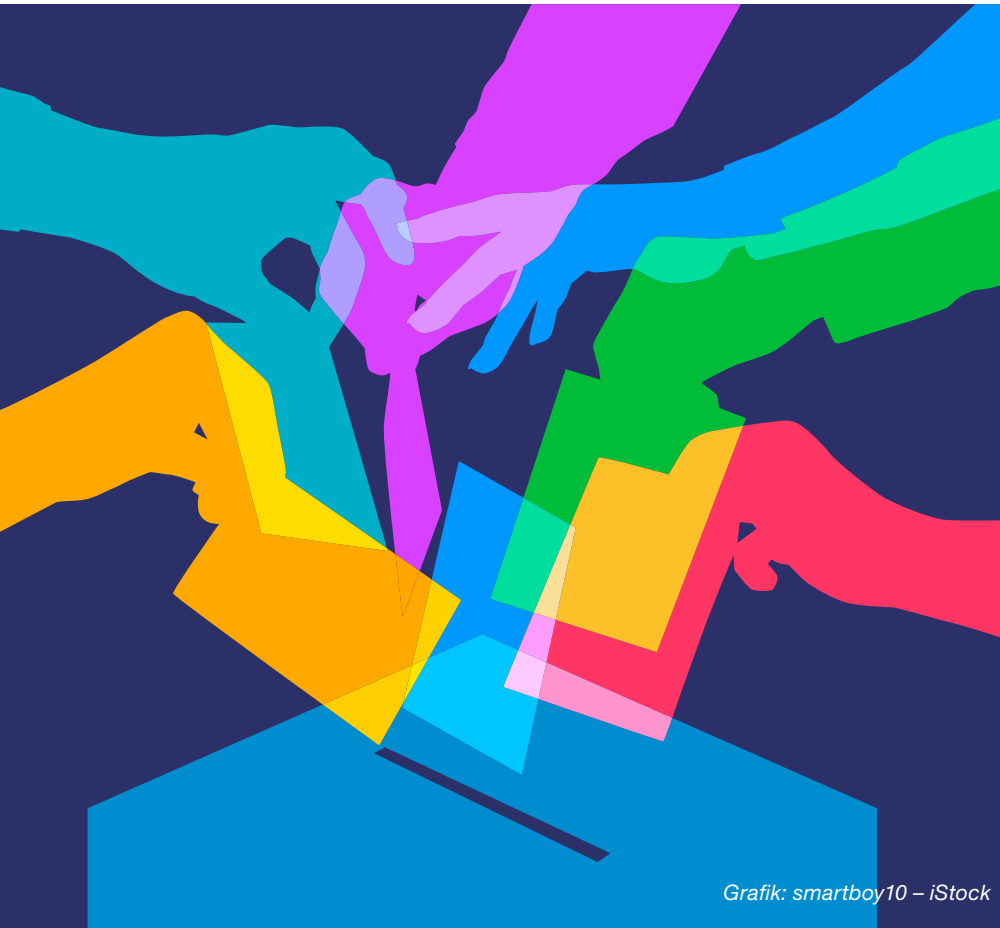
Dialog mit der Politik

Am 9. März 2022 hat die ULA die erfolgreiche Serie ULA-Politik-Dialog fortgesetzt. Gast war der neue Obmann der CDU/CSU-Bundestagsfraktion im Ausschuss für Arbeit und Soziales Marc Baudatz. Neben den Herausforderungen im Bereich der Arbeitsmarkt und Sozialpolitik sowie der Mitbestimmung der leitenden Angestellten standen auch die aktuellen Entwicklungen in der Ukraine im Fokus der Beratung der Führungskräfte. Um „Führung von Führungskräften“ ging es am 20. Februar beim Führungskräfte-Dialog, den die ULA mit der International Coaching Federation Germany ausrichtete. Die Balance zwischen Vorgaben und Eigenverantwortlichkeit sowie die Einsicht, dass Führungskräfte Sparringspartner, aber niemals Coach der eigenen Beschäftigten sein können, waren Themen der Debatte mit 70 Teilnehmern. Der eigenen Vorbildfunktion wurde eine zentrale Bedeutung zugesprochen. Ehrlichkeit und Transparenz müssten jedoch von „ganz oben“ vorgelebt werden und dürften keine „leeren Worte“ sein.

Durchbruch für EU-Frauenquote

Der EU-Ministerrat hat Mitte März den Weg für verbindliche Geschlechterquoten für Leitungspositionen großer börsennotierter Unternehmen freigemacht. Betroffene Firmen müssen Maßnahmen treffen, um 40 Prozent der Aufsichtsratsposten oder 33 Prozent der Vorstands- und Aufsichtsratsposten bis Ende 2027 an das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu vergeben. Die ULA begrüßt diese noch mit dem Europäischen Parlament abzustimmende Neuregelung. Hierzulande hat die Bundesregierung mit den Führungspositionengesetzen I und II bereits die Weichen gestellt. ■

Wer spricht für die leitenden Angestellten?



Grafik: smartboy10 – iStock

“

Leitende Angestellte brauchen eine starke Stimme im Unternehmen. Die Sprecherausschüsse wahren die Interessen der Führungskräfte.“

Dr. Birgit Schwab, Vorsitzende des Sprecherausschusses im Werk Burghausen der Wacker AG, 1. VAA-Vorsitzende und ULA-Vizepräsidentin.

In diesem Jahr rückt die Betriebsverfassung wieder mehr in den Mittelpunkt: Von März bis einschließlich Mai finden erneut die Betriebsratswahlen statt. Was viele jedoch nicht wissen: Auch die leitenden Angestellten wählen zur gleichen Zeit ihre Interessenvertreter, genannt Sprecherausschüsse.

Rechtsgrundlage ist das Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montanmitbestimmung, das am 1. Januar 1989 in Kraft getreten ist. Es setzte einem langen Kampf der Führungskräfteverbände unter dem Dach der ULA um die betriebliche Mitbestimmung der Führungskräfte ein gutes Ende.

Im Grundsatz vertritt der Sprecherausschuss die Belange der leitenden Angestellten des Betriebes beziehungsweise des Unternehmens, unbeschadet der Wahrnehmung eigener Belange durch die Leitenden. Wer von den außertariflichen Mitarbeitern eines Unternehmens zu den leitenden Angestellten gehört, war und ist auch heute zuweilen umstritten. Anhaltspunkte für eine Abgrenzung bietet § 5 Abs. 3 des Betriebs-

verfassungsgesetzes in Form typisierender Beschreibungen. Danach ist leitend, wer von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgeschlossen ist. Der Gesetzgeber wollte durch diese Grundentscheidung dem Umstand Rechnung tragen, dass leitende Angestellte aufgrund ihrer Nähe zur Unternehmensleitung und ihrer häufigen Arbeitgeberfunktionen mit der übrigen Belegschaft Interessenkonflikte haben

könnten. Dies sollte den Betriebsfrieden nicht gefährden. Über die Zuordnung entscheidet im Konfliktfall ein Vermittler oder letztendlich ein Gericht.

Der Sprecherausschuss hat im Gegensatz zum Betriebsrat keine echten Mitbestimmungsrechte, sondern nur sogenannte Mitwirkungsrechte für die Rah-

“

Zu unserem Leitbild in den Sprecherausschüssen gehört der faire und respektvolle Umgang mit den leitenden Angestellten, den wir ganz besonders in Zeiten ständiger Veränderungen für unverzichtbar halten.“

Roland Angst, Vorsitzender des Konzernsprecherausschusses der Deutschen Telekom AG und ULA-Präsident.

menbedingungen und die Gesamtheit der leitenden Angestellten des Unternehmens. Er hat zudem eingehende Unterrichtsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebes. Zur Unterstützung einzelner leitender Angestellter verfügt der Sprecherausschuss außerdem über Beteiligungs- und Anhörungsrechte, durch die er auch auf den individuellen Wunsch von Betroffenen hin unterstützen kann. Dies spielt im betrieblichen Alltag heute eine zunehmende Rolle, da die Kündigung von leitenden Angestellten häufiger vorkommt, als allgemein bekannt ist.

Aktuell wichtige Themen in der Sprecherausschussarbeit sind Änderungen der Gehaltsgestaltung der leitenden

Angestellten einschließlich der betrieblichen Altersversorgung, Fragen zu Betriebsvereinbarungen oder Kündigungen von Führungskräften. In Zeiten von Corona rücken zunehmend auch das mobile Arbeiten und die Ausgestaltung der damit verbundenen Regelungen in den Fokus.

Insgesamt hat sich das von der ULA initiierte und politisch durchgesetzte Sprecherausschussgesetz in den Augen vieler leitender Angestellter in rund 30 Jahren bewährt. Auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat verläuft in den meisten Fällen reibungslos. Der Sprecherausschuss kann Mitgliedern des Betriebsrats das Recht einräumen, an Sitzungen des Sprecherausschusses teilzunehmen – dies gilt auch umgekehrt für Sitzungen des Betriebsrates. Einmal im Kalenderjahr soll ferner eine gemeinsame Sitzung stattfinden.

Die ULA fungiert als der politische Arm der Sprecherausschüsse und vertritt deren Interessen in Berlin und Brüssel. Als Stimme für Leistung und Verantwortung trägt sie dafür Sorge, dass die Mitbestimmung der Führungskräfte angemessen berücksichtigt wird. So konnte die ULA zu Jahresbeginn im engen Austausch mit dem zuständigen Fachreferat im Bundesarbeitsministerium die kurzfristige Verabschiedung einer Überarbeitung der Wahlordnung Sprecherausschussgesetz (WO SprAuG) anstoßen und inhaltlich begleiten. Ziel war es, eine rechtssichere und unanfechtbare Durch-

“

Sprecherausschüsse gestalten Veränderungen in ihren Unternehmen aktiv mit und treten dabei für die Interessen der leitenden Angestellten ein, wenn es um faire Arbeitsbedingungen, leistungsgerechte Vergütung und attraktive Entwicklungsperspektiven geht.“

Dr. Thomas Sauer, Vorsitzender des Gesamtsprecherausschusses des Evonik-Konzerns und VAA-Vorstandsmitglied.

“

Die Sprecherausschüsse stehen leitenden Angestellten auch in schweren Situationen und beruflichen Umbrüchen als Partner und Coach zur Seite.“

Susanne Schebel, Stellvertretende Vorsitzende des Sprecherausschusses der Zentrale der Mercedes-Benz Group AG und ULA-Vizepräsidentin.

führung der aktuellen Sprecherausschusswahlen sicherzustellen. Die pandemiebedingten, hierfür notwendigen Regelungen zu erlassen, war zuvor vom Gesetzgeber versäumt worden. Ebenso wirbt die ULA intensiv um parlamentarische Mehrheiten, damit die Sprecherausschüsse zur nächsten Wahl 2026 tatsächlich – wie im Koalitionsvertrag als Pilotprojekt vorgesehen – auch online gewählt werden können. Zur aktuellen Wahl 2022 waren nur die Brief- und Urnenwahl möglich. ■

Foto: Andreas Wolochow – Shutterstock

EUROPA

Führungskräfte stehen an Seite der Ukraine

Auf die Aggression des russischen Präsidenten Wladimir Putin und den Krieg Russlands gegen die Ukraine hat Europa mit einer nie dagewesenen Einigkeit geantwortet. Für Europas Führungskräfte hat der Dachverband CEC European Managers bereits kurz nach dem Ausbruch des Krieges klare Worte gefunden und einen Appell an die EU-Institutionen gerichtet.



Die im Europäischen Dachverband CEC vereinten Führungskräfte verurteilen nachdrücklich den Krieg, in den der russische Präsident Europa verwickelt hat. Sie bringen ihre volle Solidarität mit dem ukrainischen Volk zum Ausdruck, das mit Kraft und Mut zeigt, dass es bereit ist, für die Verteidigung seiner Freiheit und Demokratie zu kämpfen. Sie begrüßen die entschlossene Reaktion, welche die EU-Institutionen gezeigt haben.

Gemeinsam mit allen Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedstaaten und der freien Welt werden die Verantwortlichen vor schwierigen Entscheidungen stehen. Aber wahre Führungsstärke bedeutet, dass man in der Lage ist, die richtigen Entscheidungen zum richtigen Zeitpunkt zu treffen. Die Europäer waren erleichtert über die Bereitschaft der Staats- und Regierungschefs der EU, die Ukraine zu unterstützen und für das Recht dieses europäischen Landes zu kämpfen, frei über seinen eigenen Weg zu entscheiden. Kein fremder Staat hat das Recht, in ein Land einzumarschieren und einer demokratisch gewählten Regierung die Entscheidungsgewalt zu entziehen.

In diesem schwierigen Moment bringt die CEC European Managers ihre Unterstützung und Rückendeckung für ihre ukrainischen Schwestern und Brüder sowie ihre rechtmäßigen politischen Vertreter zum Ausdruck. Als EU-Sozialpartner hat die CEC das Privileg, Teil des demokratischen EU-Prozesses zu sein. Dieses Privileg muss vor allen Bedrohungen geschützt werden – und es bringt die Verpflichtung mit sich, dagegen zu protestieren, wenn eine europäische Nation, ihre Unternehmen, ihre Gewerkschaften und ihre Menschen aggressiv ihrer demokratischen Privilegien beraubt werden.

Seit der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg wurde Europa sorgfältig aufgebaut, um zu verhindern, dass die EU-Mitgliedstaaten und ihre Menschen die Gräuelt

taten von Krieg und staatlicher Aggression erneut erleben. Es ist die präzise Absicht der Führungskräfte, die politisch Verantwortlichen in den Institutionen der EU zweifelsfrei wissen zu lassen: Eine Million Führungskräfte und Manager, die von der CEC vertreten werden, unterstützen sie dabei.

Die CEC spricht sich dafür aus, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um diesen Krieg zu stoppen. Es ist sicherzustellen, dass die Führungs- und Entscheidungsgewalt in der EU effektiv darauf ausgerichtet ist, den Frieden auf dem Kontinent und in den Mitgliedstaaten zu erhalten. Die Führungskräfte fordern die Verantwortlichen auf, all ihre Kräfte zu mobilisieren, um die Bevölkerung zu schützen und sorgfältig zu überlegen, wie Führungsstärke am besten eingesetzt werden kann. Angesichts dieser Ereignisse muss geschlossen gehandelt werden, um für den Fall des Falles bereit zu sein. Diese Entscheidungen werden sich auf das Leben und die Wirtschaft in Europa auswirken. Aber wenn die europäische Demokratie auf dem Spiel steht, die Lebensweise und die Werte gefährdet sind, ist dies das kleinere Übel und notwendig.

Europa hat sich mit der Coronapandemie befasst und außergewöhnliche Maßnahmen ergriffen. Nun muss eine neue Lösung gefunden werden. Die Bereitschaft zum erneuten Ergreifen außergewöhnlicher Maßnahmen ist da. Europa, dessen DNA darin besteht, einen Krieg zwischen europäischen Ländern zu vermeiden, hat seine Effizienz unter Beweis gestellt. Jetzt wird es aufgefordert, sich dem Krieg zu stellen und sich zusammen gegen einen gemeinsamen Feind zu verteidigen. Dies ist die wichtigste Herausforderung, die das 21. Jahrhundert und die Zukunft der Kinder in Europa bestimmen könnte.

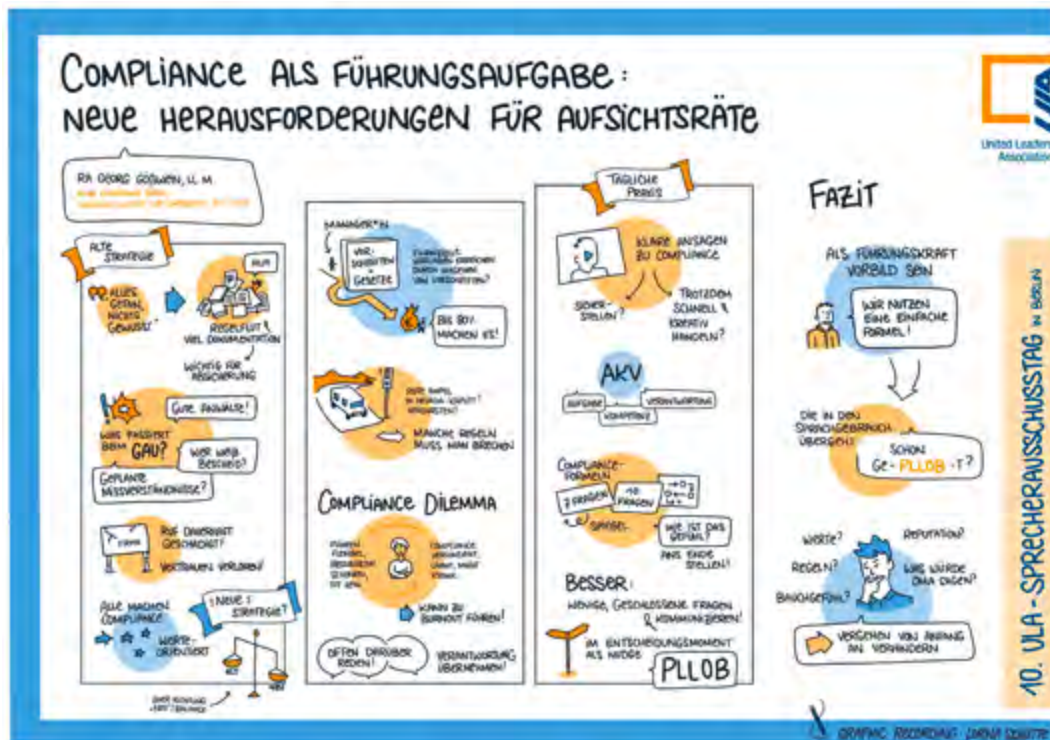
In dieser Stunde sollten alle Menschen zusammenstehen und bereit sein, alles zu tun, um die europäischen Werte zu verteidigen. Sie sollten zeigen, dass sie in der Lage sind, zusammenzustehen.

Der englischsprachige Originaltext der CEC-Stellungnahme ist online verfügbar unter www.cec-managers.org. ■

Kann Compliance Freude bereiten?

Von Georg Gößwein

Ja, wirklich! Beim letzten ULA-Sprecherausschusstag hatte ich die Ehre und Freude, gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Sprecherausschüsse einen sehr bereichernden Workshop mit dem Titel „Compliance als Führungsaufgabe: neue Herausforderung für Aufsichtsräte“ zu erleben. Zugegebenermaßen war uns nicht ständig zum Lachen zumute.



Graphic Recording:
Lorna Schütte

Zunächst haben wir uns mit den zwei „Polen der Compliancestrategien“ auseinandergesetzt. Kurz: Der eine Pol setzt den Fokus auf Enthaltung und der andere auf die Verhinderung von systemischen Compliancefällen. Dabei haben wir auch den „klassischen“ Compliance-GAU betrachtet. Da ist uns verständlicherweise das Lachen vergangen. Wie kann es sein, dass sich trotz aller Compliancebemühungen solche GAUs immer noch ereignen? Was sind die Gründe? Als einen möglichen Grund haben wir das „Complancedilemma“ der Führungskräfte kennengelernt.

Quintessenz der Diskussion war, dass die Überwindung des Dilemmas eine

Herausforderung ist, der wir uns stellen müssen. Den Kopf in den Sand zu stecken, wird nicht helfen. Wir müssen neue und auch innovative Wege gehen. Eine zentrale Rolle können dabei „Complianceformeln“ spielen. Solche Formeln werden in einer zunehmenden Anzahl von Unternehmen als Kommunikationswerkzeug und Compliancehilfsmittel eingesetzt. Sie versuchen, Komplexität zu reduzieren und Compliance auf den Punkt zu bringen. Außerdem sind sie geeignet, unmissverständlich und glasklar den Willen der Geschäftsführung im Hinblick auf die gewünschte Haltung zu Compliance zu kommunizieren. Diese Kommunikation

richtet sich jedoch nicht nur an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die leitenden Angestellten, sondern erzeugt in gleicher Weise eine unmissverständliche und glasklare Selbstbindung der Geschäftsführung an den Inhalt der Formel. Auch sie wird sich an der Formel messen lassen müssen. ■

Rechtsanwalt Georg Gößwein ist Verwaltungsratsmitglied des Deutschen Instituts für Compliance (DICO) und geschäftsführender Gesellschafter der PLLOB Compliance GmbH.

Wirtschaft zum Thema machen – auf allen Ebenen

Foto: Gorodenkoff – Shutterstock



Von der Altersvorsorge über den Klimawandel bis hin zur internationalen Sicherheitspolitik: Ökonomische Zusammenhänge prägen die Welt, in der die Menschen leben. In der Schule wird dies bisher zu wenig thematisiert. Diese Erkenntnis setzt sich auch in der Politik durch.

Ein engagierter Aufbruch – das ist die Erwartung, die sich quer durch alle Ressorts an die Ampelkoalition richtet. Denn Handlungsbedarf besteht mehr als genug. Mit dem neuen Dreiparteienbündnis, so die Hoffnung, ist die Chance für längst überfällige Reformen gekommen. Auch die Bildung – vor allem ökonomische Bildung – ist ein Bereich, der alle Ressorts betrifft. Der Ukrainekrieg scheint das Thema zu überschatten. Aber zeigt sich nicht gerade an diesem Beispiel, wie wichtig es wäre, auch die ökonomischen Aspekte dieser Krise didaktisch und fachlich fundiert mit Schülerinnen und Schülern aller Schulformen im Unterricht zu behandeln?

„Wir fördern die Chancen jedes Einzelnen auf Aufstieg wie auch die Chance, Lösungen für die großen Probleme unserer Zeit zu finden, bei Digitalisierung, Klimaschutz oder Energiesicherheit“, sagte Bildungsministerin Bettina Stark-Watzinger jüngst in der Wochenzeitung *Die Zeit*. „Ökonomische Bildung halte ich für eine extrem wichtige Grundlage, idealerweise als eigenes Fach“, so die Ministerin weiter. Wie es weitergehen soll, zeigt ein Blick in den Koalitionsvertrag: „Die örtliche Umsetzungskraft der Schulträger, die Kultushoheit der Länder und das unterstützende Potenzial des Bundes wollen wir zu neuer Stärke vereinen [...] Dazu werden wir einen Bildungsgipfel einberufen, auf dem sich Bund, Länder, Kom-

munen, Wissenschaft und Zivilgesellschaft über neue Formen der Zusammenarbeit und gemeinsame ambitionierte Bildungsziele verständigen.“

Zu hoffen ist, dass aus diesem Bekenntnis ein realer Prozess wird, an dessen Ende die Verankerung der ökonomischen Bildung im allgemeinbildenden Schulwesen steht. Als Dialogpartner bietet sich das 2020 gegründete Bündnis Ökonomische Bildung Deutschland (BÖB) an, dem auch die ULA angehört. Seit seiner Gründung ist das ungewöhnliche Bündnis aus Lehrkräften, Wissenschaft und Wirtschaft auf nahezu 100 meist institutionelle Mitglieder angewachsen. Der Dialog ist wichtig, weil er die große Bandbreite der ökonomischen Bildung verdeutlicht. Allzu oft wird ökonomische Bildung leider auch im Bildungssystem auf Geldanlage und Finanzen reduziert. Dabei umfasst sie mindestens fünf Themenblöcke, die eine entsprechende Ausbildung der Lehrkräfte erforderlich machen: Neben der Finanz- und Verbraucherbildung sind dies die Wirtschaftsbürger- und Wertebildung, „Entrepreneurship Education“, Berufs- und Studienorientierung sowie Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Von einer Stärkung der ökonomischen Bildung würden alle politischen Ebenen profitieren. Die im Koalitionsvertrag angekündigte „neue Kultur in der Bildungszusammenarbeit“ ist also folgerichtig. Einzelne Bundesländer haben sich schon auf den Weg gemacht, Wirtschaft als Schulfach einzuführen oder in den bestehenden Fächern höher zu gewichten – ein Trend, der über alle Partei- und Zuständigkeitsgrenzen hinweg Unterstützung verdient. Die Zukunft ihrer Kinder sollte es den Menschen in Deutschland wert sein. ■



Führungskräfte
Institut

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: insta_photos – Shutterstock

AKTUELLE SEMINARE

Wissen vertiefen, Karriere fördern

Im Frühjahr und Sommer 2022 finden die Weiterbildungsveranstaltungen und Trainings des Führungskräfte Instituts (FKI) auch weiterhin in Form von Webseminaren statt. Die Anmeldung erfolgt online auf www.fki-online.de.

Gedächtnistraining – Namen, Daten, Fakten jederzeit parat

📅 29. April 2022

📍 Webseminar – 90 Minuten

Schon mit einem relativ geringen Aufwand können Menschen ihre Gedächtnisleistung erheblich verbessern. Wer die Grundprinzipien einmal beherrscht, wird ein Leben lang davon profitieren. Referent ist Zach Davis, Autor und Experte für Zeitintelligenz, der laut *Handelsblatt* „Infotainment auf höchstem Niveau“ liefert.

Mitwirkungsrechte von Sprecherausschüssen

📅 21. Juni 2022

📍 Webseminar – zwei Stunden

Mitglieder von Sprecherausschüssen erhalten hier ein Update zu den Grundlagen, Aufgaben, Rechten und Pflichten, wie sie sich aus dem Sprecherausschussgesetz herleiten und in der Praxis gestalten. Referent ist Gerhard Kronisch, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Experte für arbeitsrechtliche Belange von Führungskräften.

Abfindungen effizient gestalten

📅 30. Juni 2022

📍 Webseminar – zwei Stunden

Verlassen Beschäftigte ihr Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung, können sie durch die richtige Abfindungsgestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Finanzexpertin Marion Lamberty, Rechtsanwalt Gerhard Kronisch und Steuerberater Lutz Runte erläutern den Teilnehmern die notwendigen Optimierungsmaßnahmen.

Vorschau der ULA-Termine

ULA-Sprecherausschusstag

19. Mai 2022

Vertretung des Landes
Nordrhein-Westfalen beim Bund
in Berlin

Referenten sind unter anderem:

Dr. h. c. Thomas Sattelberger, MdB
Parlamentarischer Staatssekretär

Zhengrong Liu
Mitglied des Vorstandes und Arbeits-
direktor der Beiersdorf AG

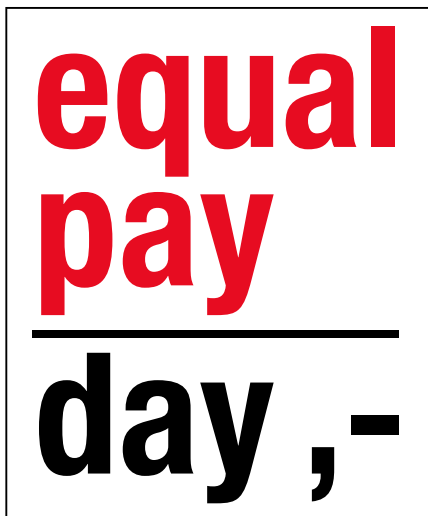
Johannes Vogel, MdB
Stellvertretender Bundesvorsitzender
der FDP

Im Fokus der Veranstaltung stehen wichtige Fragen: Welche Fortschrittsbeschleuniger braucht Deutschland? Wie gelingt die Energiewende am Industriestandort Deutschland? Wie sehen Vergütungsmodelle der Zukunft aus? Wie gelingt der Neustart für eine zukunftssichere Altersvorsorge? Ist New Work das New Normal?

Infos zur Anmeldung gibt es online auf
www.sprecherausschusstag.de.

Equal Pay Day 2022

Berichte in der Tagesschau, gehisste Fahnen und Demonstrationen auf Marktplätzen, Vorträge und Workshops – online, offline und hybrid. Auch dieses Jahr waren die Akteurinnen und Akteure wieder kreativ und haben bundesweit in zahlreichen Aktionen unter dem Motto „Equal Pay 4.0 – gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt“ am und um den 7. März 2022 deutlich gemacht, dass die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit bei den Umstrukturierungen durch die Digitalisierung jetzt vorwärtsgebracht werden muss.



initiiert von
Business and Professional Women -Germany e.V.
gefördert vom
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Im Moment gestalten hauptsächlich Männer die Digitalisierung. 80 Prozent aller Softwareentwicklerinnen und -entwickler sind männlich und 90 Prozent der Start-ups im Bereich Digitalisierung werden von Männern gegründet. Frauen entgehen Jobs im IT-Sektor und auch auf Frauen als Nutzerinnen wirkt sich dieses Missverhältnis negativ aus. Und selbst wenn Frauen in der Digitalbranche arbeiten, sind sie oft mit stereotypen Vorstellungen in einem männlich geprägten Arbeitsumfeld konfrontiert. Mehr als die Hälfte kündigen ihren Job – kaum eine schafft es ins Topmanagement. Das ist auch eine Frage der Arbeits- und Unternehmenskultur in der Digitalbranche. Auch hier gilt *fix the company* und nicht *fix the women*.

Denn Frauen bringen alle Fähigkeiten mit, die digitale Zukunft der Arbeit mitzuge-

stalten. So hat Ada Lovelace im 19. Jahrhundert die erste Computersprache entwickelt. Das erste Programm, das Quellcode in Maschinencode übersetzen konnte, stammt von Grace Hopper. Künstliche Intelligenz trifft keine geschlechtsneutralen Entscheidungen, denn solche Systeme sind alles andere als intelligent. Sie werten die Daten aus, mit denen sie gefüttert werden – bisher meistens von weißen Heteromännern. Dies diskriminiert unbeabsichtigt. Algorithmen filtern Frauen aus Bewerbungsprozessen – nicht, weil sie schlechter sind, sondern weil „Frau“ im Gegensatz zu „Mann“ kein positives Kriterium ist. Kreditvergabe und Gehaltsfestlegungen sind weitere Beispiele. Deswegen können nur diverse Teams in Forschung und Entwicklung verhindern, dass sich unbewusste Vorurteile der realen Welt in der binären fortsetzen.

Es werden daher vorurteilsfreie und geschlechterneutrale pädagogische Konzepte in Schule, Hochschule und bei der beruflichen Beratung gebraucht. Es genügt nicht, eine „AG Programmierung“ anzubieten, an der dann nur Jungs teilnehmen. Es ist wichtig zu fragen: Warum nehmen Mädchen nicht daran teil? Liegt es an der Gestaltung des Raumes? Liegt es an der Ankündigung, dem Thema? Liegt es an tradierten Rollenstereotypen, die in der Klasse, an der Schule, durch das Lehrpersonal bewusst oder unbewusst vermittelt werden?

Zudem müssen Weiterbildungsmaßnahmen, Zugänge zu digitaler Ausrüs-

tung in Unternehmen Männern und Frauen zu gleichen Teilen zur Verfügung stehen. Denn klar ist: Arbeit wird sich wandeln. Auch bisher vermeintlich einfache Tätigkeiten erfordern künftig im Zuge der Technisierung und Digitalisierung zusätzliche Fähigkeiten und Qualifikationen.

Die digitale Zukunft muss von allen gestaltet werden, denn es gibt keine technische Lösung für Geschlechtergerechtigkeit. Aber die Digitalisierung kann genutzt werden, um equal pay, gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit, in Deutschland endlich vorwärtszubringen. Tipps zur Durchsetzung finden sich online auf equalpayday.de. ■

Der Equal Pay Day (EPD) markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, der in Deutschland laut Statistischem Bundesamt aktuell 18 Prozent beträgt. Mit Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend macht der ULA-Mitgliedsverband Business and Professional Women (BPW) Germany mit der bundesweiten Kampagne zum Equal Pay Day auf die Lohnlücke aufmerksam.

Foto: uissantos84 – iStock

WIR BAUEN BRÜCKEN!