NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 5 | Oktober 2022

Arbeitszeit:

Erfassung auch für Führungskräfte?

www.ula.de

FÜHRUNG:
Studiendiskussion mit der Naumann-Stiftung

SOZIALBEITRÄGE:
Unruhe in der Union über Bemessungsgrenze

STEUERN:
Grundsteuerreform auf dem Prüfstand

Coverfoto: alengo – iStock

KOMMENTAR

03 **Krisenmanagement**
Schutz für die Mitte

ULA INTERN

03 **Netzwerk**
Neues von syntra und zum Sprecherausschussgesetz

FÜHRUNG

04 **Führungskräftestudie**
Auftaktveranstaltung mit der Naumann-Stiftung

RECHT

06 **Arbeitszeit**
BAG sorgt für Paukenschlag

POLITIK

07 **Beitragsbemessungsgrenze**
Unruhe in der Union?

STEUERN

08 **Grundsteuerreform**
Gastbeitrag von Haus & Grund

MANAGEMENT

09 **Führungskräfte-Dialog**
Utopie für New Work

10 **Weiterbildung**
Aktuelle Seminare des Führungskräfte Instituts

10 **Terminvorschau**
Veranstaltungen im Überblick

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

KOMMENTAR ROLAND ANGST

Mittelschicht braucht Schutz

Foto: Deutsche Telekom

Es war eine schwere Geburt mit wortgewaltiger Ankündigung: „You'll never walk alone" – niemand werde in diesen schweren Zeiten alleingelassen, sagte Bundeskanzler Olaf Scholz, als er das dritte Entlastungspaket der Ampel vorstellte. Und in der Tat, schaut man auf Umfang und Zielgruppen, so hörte sich das alles zunächst gut an: 65 Milliarden Euro für viele Empfänger, Erhöhung des Kindergeldes, Energiepauschale für Rentnerinnen und Rentner, Strompreisbremsen oder ein Nachfolger für das Neun-Euro-Ticket. Aber wer profitiert wie von den angekündigten Schritten – vom höheren Kindergeld bis zur Strompreisbremse? Endgültige Zahlen liegen noch nicht vor. Doch erste Schätzungen der Regierung zu einzelnen Personengruppen, die Justizminister Marco Buschmann von der FDP via Twitter verbreitete, zeigen: Tatsächlich profitieren Geringverdiener am stärksten, aber auch Topverdiener stärker als mittlere Einkommen. Die Mittelschicht kommt zu kurz.

Dabei geht es nicht nur um die Frage der Entlastung insgesamt, sondern auch um die relative Entlastung. Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zufolge belasten die Energiepreise mittlere Einkommen doppelt so stark wie obere. Auch die Wirtschaftsweise Monika Schnitzer sieht das Problem vor allem bei der „unteren Mittelschicht, die gerade so viel verdient, dass ihr die Erhöhung der Arbeitslosensätze und die Ausweitung des Wohngelds nichts bringt, die aber auch keine Ersparnisse zum Auffangen der steigenden Energiepreise hat". Auch vom Abbau der kalten Progression profitiert diese Gruppe vergleichsweise wenig. Völlig zu Recht weist die *FAZ* auf die Tatsache hin, dass die arbeitende Mitte in der Inflation auch noch höher besteuert wird. SPD und Grüne opponieren gegen eine Anpassung des Steuertarifs an die Inflation, geißeln das bisher selbstverständliche Abmildern der kalten Progression als „unfair". Steigende Energie- und Mobilitätskosten treffen alle, aber die Einkommen der Mitte werden, anders als die von Mindestlohn- und Transferbeziehern, auf absehbare Zeit eher langsamer steigen als das Preisniveau.

Die Kaufkraft der Mitte sinkt. Das ist nicht nur inakzeptabel, sondern auch noch unklug. Der Wohlstand Deutschlands wird vor allem von der Mittelschicht erwirtschaftet. Hinzu kommt: Das Entlastungspaket zielt in erster Linie auf private Haushalte. Das ist wichtig und richtig, aber viel zu kurz gesprungen. Denn die Lage der Unternehmen ist dramatisch. Hier muss die Bundesregierung dringend nachbessern.

Roland Angst
ULA-Präsident

ULA INTERN

Syntra bestätigt Vorstand

Das Managementnetzwerk der Deutschen Telekom syntra hat in Frankfurt am Main seinen Vorstand gewählt. Als 1. Vorsitzende wurde Stefanie Kreusel und als 2. Vorsitzender ULA-Präsident Roland Angst bestätigt. Das Amt des Geschäftsführers beim ULA-Mitgliedsverband übernimmt erneut Gerhard Kronisch. ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer überbrachte seine Glückwünsche und dankte für die Einladung, die politische Arbeit der ULA im Rahmen der Delegiertenversammlung vorzustellen und mit den Führungskräften der Deutschen Telekom über die aktuellen Entwicklungen zu diskutieren. Als weitere Programmpunkte erwarteten die Teilnehmer unter anderem Vorträge zum Arbeitsverbot für Ältere und zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Versammlung der Leitenden

Am 8. September 2022 hat der Bundestag im Zuge der Neufassung des Infektionsschutzgesetzes mit dem „Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19" erneut eine Anpassung des § 39 des Sprecherausschussgesetzes beschlossen. Demnach werden digitale LA-Versammlungen nun bis 7. April 2023 ermöglicht. Die Neuregelung erforderte aufgrund der Koppelungen mit weiteren Vorhaben die Zustimmung des Bundesrates, der am 16. September zusammentrat und das Vorhaben bestätigte. Die Regelung trat am selben Tag mit Verkündung im Bundesgesetzesblatt in Kraft. Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass die Regierungskoalition frühzeitig die rechtlichen Voraussetzungen schaffen will, um bei einer sich verschärfenden Pandemieentwicklung mit Blick auf die Mitbestimmung arbeitsfähig zu bleiben. ■

VERANSTALTUNG MIT DER FRIEDRICH-NAUMANN-STIFTUNG

Führungskräfte können Krise

Foto: Felix Schmitt

Angesichts von Herausforderungen wie der Coronapandemie und dem digitalen Wandel zeigen sich Führungskräfte in Deutschland resilient. Dies hat eine gemeinsame Umfrage der ULA und der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit ergeben. Am 15. September 2022 fand in der Evangelischen Akademie in Frankfurt am Main die Auftaktveranstaltung einer bundesweiten Veranstaltungsreihe zur Diskussion der Studienergebnisse mit den Führungskräften des ULA-Netzwerkes und weiteren interessierten Gästen statt.

Aus der Coronapandemie kommend ist Deutschland wegen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine und der folgenden Energiepreissteigerungen nahtlos in die nächste Wirtschaftskrise gerutscht. Aber auch ohne diese beiden einschneidenden Ereignisse stünde dem deutschen Wohlstandsmodell ein Stresstest bevor: Während der digitale Wandel läuft, müssen sowohl der Klimaschutz als auch der demografiebedingte Fachkräftemangel bewältigt werden. Zudem verschärft sich der ohnehin schwelende Systemkonflikt zwischen offenen Gesellschaften und Autokratien.

An Herausforderungen für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik mangelt es also nicht. Umso erfreulicher sind die Ergebnisse der Führungskräfteumfrage, die der Deutsche Führungskräfteverband ULA gemeinsam mit der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit unter seinen 70.000 Mitgliedern, allesamt Führungskräfte aus Unternehmen und Institutionen, durchgeführt hat. Wissenschaftlich begleitet wurde die Studie durch Prof. Jürgen Weibler von der Fern-Universität in Hagen.

Waren bei der Präsentation der Studie dabei: Justus Lenz von der Naumann-Stiftung, Prof. Jürgen Weibler, Jo-Jana Biedenkapp von der Deutschen Telekom, Roland Angst, der hessische Landtagsabgeordnete Dr. Stefan Naas von der FDP, Moderatorin Claudia Wehrle und Katja Rejl (v. l.). Fotos: Felix Schmitt

Roland Angst ist ULA-Präsident und Führungskraft bei der Deutschen Telekom.

Die Befragung zeigt deutlich, dass die Führungskräfte „Krise können". Sie geben an, die Herausforderungen der Coronapandemie gut bewältigt zu haben und blicken optimistisch in die Zukunft. Roland Angst, Präsident des Deutschen Führungskräfteverbands (ULA) und Vorsitzender des Konzernsprecherausschusses der Deutschen Telekom AG, fasst zusammen: „Die Führungskräfte haben die Herausforderungen der Digitalisierung, des Wandels hin zu mehr Nachhaltigkeit sowie auch der Krisenbewältigung beispielsweise der Pandemie angenommen. Sie erkennen die Chancen in der neuen Art des Arbeitens, bei der Führung zukünftig zunehmend hybrid sein wird."

Eng verbunden mit ihrem insgesamt eher positiven Rückblick auf die Bewältigung der Pandemiefolgen ist die hohe Bereitschaft, mit digitalen Technologien umzugehen und diese in die tägliche Führungsarbeit zu integrieren. Der Vorstandsvorsitzende der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit Prof. Karl-Heinz Paqué zeigt sich mit den positiven Trends einer digitalisierten Wirtschaft zufrieden: „Es macht Mut, dass die Führungskräfte sehr optimistisch sind, wenn es um das Thema Digitalisierung geht." 31 Prozent geben an, die Arbeit durch die zunehmende Digitalisierung sei sehr stark beziehungsweise stark verbessert, weitere 41 Prozent sehen sie als „etwas verbessert" an. Paqué führt fort: „Die Politik muss diesen Optimismus aufgreifen und die richtigen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Digitalisierung der Wirtschaft setzen." Jürgen Weibler ergänzt: „Führung muss mit den digitalen Möglichkeiten Schritt halten – zum Beispiel hybride Formen der Führung –, ohne zu vergessen, dass lebendige Führungsbeziehungen, die Resonanzerlebnisse ermöglichen, unverzichtbar für eine gelingende Führung sind."

Auch wenn die Führungskräfte positiv auf die Digitalisierung blicken, gibt es Aspekte, die sie kritisch sehen. So stimmen 76,6 Prozent der befragten Führungskräfte „voll" beziehungsweise „eher" der Aussage zu, ihre Arbeit würde sich immer mehr verdichten. Die Vermutung, dass der zunehmende Einsatz digitaler Technik hierzu beiträgt, liegt nahe. Unternehmen, aber auch die Politik sollten dieses Warnsignal durchaus ernst nehmen. Vor allem, da insgesamt noch die positive Bewertung der digitalen Transformation vorherrscht.

„Wie weit die Digitalisierung vorangeschritten ist, hängt stark vom Unternehmen ab", führt Katja Rejl aus. Die Vorsitzende der Kommission Führung beim größten ULA-Mitgliedsverband VAA betont, dass bei international agierenden Unternehmen und Teams Digitalisierung „gelebte Führungspraxis" sei.

Auch wenn Deutschland vor großen Herausforderungen steht: Die Ergebnisse der Führungskräfteumfrage machen Mut. Die Auswertung ist ab sofort in Form einer Broschüre sowohl digital als auch im Printformat über die Publikationen der Friedrich-Naumann-Stiftung verfügbar.

Der nächste ULA-Führungskräfte-Dialog zur Vorstellung der Studienergebnisse findet am 16. November 2022 von 18 bis 21 Uhr in Köln statt. ■

Foto: arsenisspyros – iStock

BAG-Urteil als Paukenschlag: Zurück zur Stechuhr?

Angesichts von Befürchtungen in vielen Unternehmen, dass man nun zur Stechuhr zurückkehren müsse, äußerte sich ULA-Präsident Roland Angst gegenüber der *FAZ*. Anlass war eine Mitte September veröffentlichte Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Das BAG hatte sich in einem Urteil zum Initiativrecht von Betriebsräten bei der Arbeitszeiterfassung geäußert.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Betriebsräten kommt diesbezüglich kein Initiativrecht zu, so das BAG in der Pressemitteilung. Bereits 2019 hatte der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden, dass Unternehmen für die Arbeitszeiterfassung ihrer Beschäftigten sorgen müssen. Diese gesetzliche Verpflichtung schließt aus Sicht des BAG ein Initiativrecht des Betriebsrats aus. Bei der konkreten Ausgestaltung eines Zeiterfassungssystems hat der Betriebsrat nichtsdestotrotz ein Mitbestimmungsrecht. Ob das BAG in der Entscheidung einen Rahmen für die Art und Weise der Zeiterfassung setzt, wird sich erst aus den bisher noch nicht veröffentlichten Entscheidungsgründen entnehmen lassen.

Auf jeden Fall wachse damit der Druck auf die Ampelkoalition, das Arbeitszeitrecht gesetzlich neu zu regeln – und dabei auch die sogenannte Vertrauensarbeitszeit neu abzusichern, berichtete die *Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)* am 20. September 2022 im Wirtschaftsteil unter der Überschrift „Stechuhr-Urteil: Es gibt noch Hoffnung für Vertrauensarbeitszeit“. So sehe es auch der Deutsche Führungskräfteverband ULA, dessen Mitgliedschaft naturgemäß vor besonderen Herausforderungen steht, mit der neuen Rechtsprechung umzugehen. Das Urteil des BAG „sollte nun so schnell wie möglich zu konkreten gesetzlichen Vorgaben führen“, zitiert die *FAZ* ULA-Präsident Roland Angst. Ob es in Zeiten von New Work und mobiler Arbeit der richtige Weg sei, mehr zu kontrollieren und weniger zu vertrauen, werde sich erst noch zeigen. Alle Arbeitnehmer über einen Kamm zu scheren, ohne Funktion und Art der Arbeit zu berücksichtigen, möge sich im Ergebnis als weltfremde Fehlleistung erweisen. „Wir erwarten eine moderne und flexible gesetzliche Ausgestaltung, die allgemein bewährte Modelle wie zum Beispiel die Vertrauensarbeitszeit weiterhin zulassen“, so der ULA-Präsident. Hier sei nun die Politik gefordert.

Bezüglich der eigenen Arbeitszeiten von leitenden Angestellten weist Angst auf einen weiteren Aspekt hin: Im Arbeitszeitgesetz sei sogar explizit festgelegt, dass dessen Vorschriften nicht für Leitendende gelten. „Daher können sie auch keiner Arbeitszeiterfassung unterliegen“, folgert ULA-Präsident Angst. ■

Finanzierung der GKV – sachliche Debatte nötig

Bedingt durch erhebliche Kostensteigerungen durch die Pandemie, den medizinischen Fortschritt, die Energiekrise, eine alternde Bevölkerung sowie weitere Effekte wie die Inflation und die sich abzeichnende Rezession ist die finanzielle Lage der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) sehr ernst. Die ULA begrüßt daher Initiativen, auch ungewohnte und unpopuläre Maßnahmen in die Debatte über eine Reform der GKV einzubringen.

Foto: Lothar Drechsel – iStock

Mit einem Gastbeitrag in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ)* vom 6. September 2022 hatte der dem Arbeitnehmerflügel der CDU zuzuordnende Bundestagsabgeordnete Sepp Müller eine neue Debatte über zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten für die GKV gestartet. Der Stellvertretende Vorsitzende der Bundestagsfraktion sprach sich dafür aus, die bewährte Regelung von unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen für die GKV und die Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) anzutasten. Die ULA warnt vor einem solchen Schritt, der nichts anderes als ein Angriff auf die breite Mittelschicht von Selbstständigen, Kleinunternehmern und Fachangestellten wäre, allesamt das größte Wählerreservoir der bürgerlichen Parteien. Würden die Forderungen umgesetzt, wären nicht wenige Bürgerinnen und Bürger allein im Bereich der Krankenversicherungsbeiträge Steigerungen von zehn bis zu mehr als 50 Prozent ausgesetzt.

Dies mit dem von Altbundeskanzler Gerhard Schröder entliehenen Argument zu begründen, dass „die starken Schultern mehr tragen könnten“, dürfte nicht überzeugen. Der Ausgleich für unterschiedliche finanzielle Leistungsfähigkeit gehört ins Steuerrecht und nicht in die Sozialversicherungen. Die angestellt Beschäftigten und die Selbstständigen, die oberhalb der dann ebenfalls nach den Vorschlägen von Müller zu erhöhenden neuen Pflichtversicherungsgrenze liegen, werden in Scharen in die private Krankenversicherung (PKV) abwandern, sofern sie noch jung genug sind. Damit verlöre die GKV besonders leistungsfähige Beitragszahler.

Ebenfalls kein Verständnis hat die ULA demgegenüber für die Forderungen von Anja Piel, Mitglied des DGB-Bundesvorstands, die Pflichtversicherungsgrenze drastisch für Besserverdienende anzuheben. „Eine Neiddebatte unterminiert die Solidarität, die Frau Piel sich in unserer Gesellschaft wünscht“, wird ULA-Präsident Roland Angst in der *FAZ* vom 21. September 2022 zitiert. „Offensichtlich ist ihr nicht bekannt, in welchem Maße die Private Krankenversicherung den medizinischen Fortschritt fördert und damit allen Patienten nützt.“ Daher wäre es absurd, so Angst weiter, die PKV durch eine derart drastische Anhebung der Versicherungspflichtgrenze auf 130.000 Euro auszutrocknen.

Was dies konkret für die Versicherten hieße, hat die *FAZ* ausgerechnet: Der Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung würde sich für beide zusammen um bis zu 428 Euro im Monat erhöhen – 5.136 Euro im Jahr. Die Beschäftigten verlören also mehr als 2.500 Euro netto. Nach dem Plan des DGB wären es vermutlich noch mehr.

Der Führungskräftepräsident fordert daher eine faire Kooperation aller gesellschaftlichen Kräfte, um das Finanzierungsproblem der GKV in den Griff zu bekommen. Es werde sich bitter rächen, wenn Leistungsträger mit drakonischen Maßnahmen entweder aus dem Lande oder in die innere Kündigung getrieben würden. Bereits heute könnten viele Führungspositionen in Deutschland nicht mehr besetzt werden. Das koste am Ende noch mehr Arbeitsplätze und Wohlstand. ■

GRUNDSTEUER

Desaster mit Ansage

Von Dr. Kai Warnecke

Bis Ende Oktober 2022 müssen alle Immobilieneigentümer in Deutschland eine Grundsteuererklärung abgeben. Aber erst etwa 18 Prozent der Erklärungen sind bisher bei der Finanzverwaltung eingegangen. Woran liegt das?

Dr. Kai Warnecke ist Präsident des Zentralverbandes der Deutschen Haus-, Wohnungs- und Grundeigentümer Haus & Grund. Foto: Jens Oellermann

Die Frist für die Erklärung war vergleichsweise kurz und lag zu einem erheblichen Teil in der Sommerpause. Gleich zu Beginn der Viermonatsfrist brach das als verpflichtend vorgeschriebene elektronische Übermittlungsportal „Elster“ wegen Überlastung zusammen. Ein Alternativweg, die „Grundsteuer für Privateigentümer“ für einfach gelagerte Fälle, ging erst mit deutlicher Verzögerung an den Start. Und auch hier gab es Probleme, denn zunächst konnte diese einfache Möglichkeit nicht genutzt werden, wenn der Steuerpflichtige auch einen Elster-Zugang hat.

Diese Anfangsfehler sind nun behoben. Doch die grundsätzliche Pflicht zur Abgabe einer elektronischen Erklärung bleibt und zwingt manchen Eigentümer dazu, sich mit Endlosschleifen im Eingabebereich von Elster herumzuschlagen, wenn bestimmte Angaben zu Flurstücken nicht zu den vorgegebenen Eingabeformaten passen. Auch Flächenangaben zum Gebäude müssen nicht selten erst mühsam beschafft werden. Ältere Immobilieneigentümer ohne PC wünschen sich Papierformulare zurück, doch das geht nur in Härtefällen, die gesondert beantragt werden müssen.

Die Grundsteuer war lange eine kaum beachtete Steuer, weil sie nur selten mit größeren finanziellen Belastungen einherging. Dies hat sich im April 2018 mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts geändert, das die veralteten Bewertungsgrundlagen kassierte. Bund und Länder hätten sich längst auf ein besseres Verfahren zur Ermittlung des Grundbesitzwertes einigen müssen und können: Viele der diskutierten Modelle lagen so oder ähnlich bereits seit Jahrzehnten in ministeriellen Schubladen. Dann musste es plötzlich ganz schnell gehen. Die Gemeinden machten zusätzlich Druck, fürchteten sie doch, ab 2025, wenn die vom Bundesverfassungsgericht eingeräumte Übergangsfrist abläuft, im schlimmsten Fall ganz ohne Grundsteuereinnahmen da zu stehen. Die Notwendigkeit einer Grundgesetzänderung und die dafür notwendigen Mehrheiten machten dann den Weg für eine Länderöffnungsklausel frei und ermöglichten jedem Bundesland, sein eigenes Bewertungsmodell zu wählen.

Die meisten Länder wählten das Bundesmodell. Es ersetzt den bisherigen Einheitswert durch ein etwas einfacheres, stark pauschalisierendes Verfahren, bei dem aber aktuelle Bodenpreise einen starken Einfluss auf den steuerlichen Wert erhalten. So mutierte die Grundsteuer beim Bundesmodell zu einer Sondervermögensteuer auf Immobilien. Bayern, Hamburg, Hessen und Niedersachsen betonen mit ihren eigenen Modellen hingegen den Charakter der Grundsteuer als Beitrag zur Infrastruktur der Gemeinde: Sie wählten Modelle, die Flächen von Gebäude und Grundstück wertunabhängig mit festen Multiplikatoren kombinieren. Baden-Württemberg geht mit der Bodenwertsteuer einen eigenen wertbezogenen Weg.

Die Bewertung bestimmt nur die prozentualen Anteile, den die Eigentümer an der Grundsteuer innerhalb der Gemeinde tragen werden. Die tatsächliche Höhe der Steuer bestimmt die Gemeinde durch den Hebesatz. Ob und inwieweit dieser 2025 an die neue Bewertung angepasst wird, bleibt abzuwarten. ■

ULA-FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG

New Work Utopia – Vision einer besseren Arbeitswelt

Mehr als 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sich am 20. September 2022 zur digitalen Ausgabe des Führungskräfte-Dialogs der ULA eingewählt. Thema diesmal: New Work in einem utopischen Format. Das Mitglied des ULA-Beirats Prof. Carsten Schermuly, der an der SRH Hochschule in Berlin lehrt, hat seine viel beachtete Veröffentlichung einer utopischen Sicht auf ein prosperierendes mittelständischen Unternehmen vorgestellt.

Beim ULA-Führungskräfte-Dialog wurden die Teilnehmer gebeten, sich auf eine noch nicht existierende Realität einzulassen, ganz so, als ob es sie schon gäbe. Denn eine Utopie ist ein Gedankenexperiment. Sie entwirft einen alternativen Möglichkeitsraum und kritisiert gleichzeitig die Gegenwart. Erster Utopist war Thomas Morus – geboren 1478, geköpft 1535 –, der mit der Insel Utopia die Zustände im englischen Königreich unter Heinrich dem VIII. kritisierte. Schermulys Utopie ist von Morus angestoßen, aber darin träumt er nicht von einem besseren Staatswesen, sondern von besserer Arbeit.

Mit dem fiktiven Unternehmen „Stärkande“ kritisiert Carsten Schermuly das reduzierte Verständnis von New Work in deutschen Unternehmen. New Work könne, New Work müsse so viel mehr als Homeoffice sein, um die Gegenwart und Zukunft bewältigen zu können. Schermuly stören allerdings noch zwei weitere Entwicklungen, die ihm die Basis für seinen utopischen Gegenentwurf geliefert haben: Die Personalverantwortlichen und die Personalprozesse scheinen ihm in vielen Organisationen noch keinen positiven Zugang zur Digitalisierung gefunden zu haben. Außerdem sei die Diversität in deutschen Vorständen noch viel zu gering, um kreative Problemlösung stimulieren zu können.

Die Stärkanderinnen, die das generische Femininum nutzen, organisieren ihre Zusammenarbeit mit sogenannten Axiomen. Dies sind elementare Grundsätze beziehungsweise Prinzipien der Zusammenarbeit, die sich erprobt haben und in der Gemeinschaft teilweise mühsam ausgehandelt wurden. Ein Axiom führte zum nächsten, manche Axiome sind längst wieder abgeschafft worden – und in der Zukunft können auch neue hinzukommen. Denn die Organisationsentwicklung bei Stärkande ist nicht abgeschlossen. Sie wird es niemals sein. Stärkande ist ein lebendiger Organismus, der sich immer wieder neu an eine sich stetig verändernde Umwelt anpasst und anpassen muss. Schermuly fasste zum Ende seiner Präsentation die wichtigsten Axiome der Stärkanderinnen zusammen, darunter:

- New Work dient Stärkande – nicht Stärkande New Work;
- Stärkande ist ein lebendiges System und keine Maschine;
- Psychologisches Empowerment als Ziel von New Work;
- Statt guter Arbeit ein gutes Leben;
- New Time - sinnhafte Aufteilung von Arbeitszeit;
- Konsequente digitale Arbeitsorganisation mit „Rolemapp“, „Skillmapp“, „Teamorg“ und der Künstlichen Intelligenz „Thufir“;
- Der Betriebsrat als agiler Kreis, der die Stärkanderinnen vor sich selbst schützt;
- Geregelte Freiheit – Homeoffice plus, das für alle bei Stärkande gut ist.

Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem ULA-Netzwerk löste diese Utopie lebhafte Nachfragen aus. Wer sich für die weiteren Axiome und für Stärkande allgemein interessiert: Schermulys Buch „New Work Utopia – Zukunftsvision einer besseren Arbeitswelt“ ist 2022 bei Haufe erschienen. ■

Foto: Ground Picture – Shutterstock

Führungskräfte Institut

Exklusive Sonderkonditionen für Mitglieder von ULA-Mitgliedsverbänden

Foto: Blue Planet Studio – Shutterstock

AKTUELLE SEMINARE

Von Soft Skills bis zum Speed Reading

Neben dem fachlichen Know-how kommt es für Fach- und Führungskräfte immer mehr auf „weiche" Fertigkeiten an. Dazu bietet das Führungskräfte Institut (FKI) Seminare an. Informationen zur Anmeldung gibt es auf www.fki-online.de.

Prozesse und Menschen zum Erfolg führen

21. Oktober 2022 — Webseminar – 90 Minuten

In diesem Seminarpaket erfahren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie man mehr kommunikative Klarheit bei Absprachen gewinnt, Missverständnisse vermeidet und die Erwartungen besser managt. Autor und Topredner Zach Davis verrät die Geheimnisse einer möglichst effektiven und angenehmen Zusammenarbeit.

Gedächtnistraining: Namen, Daten, Fakten – jederzeit parat

4. November 2022 — Webseminar – 90 Minuten

Mit relativ geringem Aufwand können Menschen ihre Gedächtnisleistung erheblich verbessern. Wer die Grundprinzipien einmal beherrscht, wird ein Leben lang davon profitieren. Referent Zach Davis erklärt unter anderem, mit welchen Tricks man sich doppelt so viele Namen merkt wie bisher und sich jederzeit an Argumente erinnert.

Doppelt so schnell Lesen bei gleichem Textverständnis

16. Dezember 2022 — Webseminar – 90 Minuten

Es kommt häufig vor, dass Fach- und Führungskräfte einen wesentlichen Teil ihres Tages mit dem Aufnehmen schriftlicher Informationen verbringen. Zach Davis zeigt in diesem Seminar, wie man mit einem einfachen Schritt-für-Schritt-System das Lesetempo erheblich steigert und das Textverständnis trotzdem aufrechterhält.

Vorschau der ULA-Termine

Im Laufe des Jahres führt der Deutsche Führungskräfteverband ULA weitere Veranstaltungen zu verschiedenen Themen aus Politik, Wirtschaft und Arbeit durch, die für Führungskräfte relevant sind. Dazu gehören unter anderem die Veranstaltungsformate „ULA-Politik-Dialog" und „ULA-Führungskräfte-Dialog".

ULA-Arbeitsgruppe Zukunftssichere Altersversorgung
Datum: 13. Oktober 2022 und 9. November 2022
Uhrzeit: jeweils 16:00 bis 18:00 Uhr
Ort: digital

ULA-Arbeitsgruppe Diversity
Datum: 21. Oktober und 9. Dezember 2022
Uhrzeit: jeweils 10:00 bis 12:00 Uhr
Ort: digital

ULA-Führungskräfte-Dialog
Thema: Vorstellung der Studie „Führung im Wandel"
Datum: 15. November 2022
Uhrzeit: 18:00 bis 20:30 Uhr
Ort: Köln

Alle Informationen zu den Veranstaltungen und die Onlineanmeldung sind rechtzeitig unter www.ula.de zu finden.

GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS

WAS GENAU IST SEXISMUS?

Sexismus ist die Herabwürdigung einer Person aufgrund ihres Geschlechts.

Sexismus hat auch eine strukturelle Dimension. Sie beschreibt die Benachteiligung von Frauen, Inter- und Transpersonen aufgrund der Organisation unserer Gesellschaft und ihrer Institutionen.

AUSWIRKUNGEN

Das Erleben von Sexismus erzeugt Wut und Angst bei den Betroffenen und kann sich negativ auf das Selbstbild auswirken. Ein sexistisches Arbeitsumfeld vermindert die Leistungsfähigkeit und die Zufriedenheit.

Sexismus schädigt Unternehmen und Organisationen. Mitarbeitende zeigen schlechtere Leistungen, haben mehr Fehlzeiten und verlassen häufiger das Unternehmen. Ein sexistisches Arbeitsumfeld spricht sich herum: Sexismus schädigt der Reputation des Unternehmens und wirkt sich negativ auf die Arbeitsplatzattraktivität aus. Stereotype und sexistische Einstellungen drängen Frauen und Männer in Berufe, die als „typisch weiblich" oder „typisch männlich" gelten. So geht enormes Potential verloren.

Auf der Makroebene wirkt sich Sexismus auf die Gesellschaft aus, etwa im ungleichen Zugang zum Arbeitsmarkt.

SEXISMUS IST MESSBAR!

Gender Pay Gap: Lohnungleichheit zwischen Männer und Frauen → Wird zur Gender Lifetime Earning Gap

Weibliche Altersarmut: Frauen über 65 sind stärker von Armut betroffen als Männer. Das wirkt sich nicht nur auf die einzelne Frau, sondern auch auf die gemeinschaftlichen Sozialausgaben aus.

Gender Care Gap: Frauen wenden pro Tag durchschnittlich 52,4 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer.

SEXISMUS HAT VIELE FACETTEN!

Alltagssexismus: Sexismus ist im Alltag nicht immer leicht zu erkennen.

Sex sells: Werbung arbeitet häufig mit vereinfachenden Stereotypen. Das schränkt unsere Vorstellungen von Geschlecht nachhaltig ein.

#MeToo: Sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz.

Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die in den vergangenen drei Jahren erlebt wurden
(Quelle: Schröttle 2019)

Unangemessene sexualisierte Kommentare, Witze:	62 %
Unerwünschte belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen:	44 %
Unangemessene intime oder sexualisierte Fragen:	28 %

Sexismus als Machtwerkzeug z. B. in der Politik. 60 % der deutschen Politiker*innen unter 45 haben sexualisierte Belästigung erlebt.

Mehrfachdiskriminierung: Verschiedene Diskriminierungsformen verschränken sich mit Sexismus.

SEXISMUS IST NICHT HARMLOS!

Auch scheinbar „harmlose" Vorfälle führen zu Akzeptanz von Sexismus in der Gesellschaft und können zu schwerwiegender Gewalt führen.

eaf Diversity in Leadership

DFV Deutscher Führungskräfteverband

Lassen Sie uns ein breites gesellschaftliches Bündnis gegen Sexismus und sexuelle Belästigung bilden!

www.dialogforen-gegen-sexismus.de

SEXISMUS IST VERBOTEN – KENNE DEINE RECHTE!

Das Grundgesetz: Art. 3 GG Art 3: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Niemand darf wegen seines Geschlechtes ( ) benachteiligt oder bevorzugt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Das „Antidiskriminierungsgesetz" verpflichtet Arbeitgebende zu Schutzmaßnahmen z. B. § 13 AGG Beschwerderecht: Das Recht, gegen sexuelle Belästigung Beschwerde einzulegen.

In vielen Betrieben ist das AGG kaum bekannt. Maßnahmen zum Schutz gegen Sexismus und sexueller Belästigung werden nicht umgesetzt.

Machen Sie Ihre Führungskräfte darauf aufmerksam – am besten gemeinsam mit anderen.

JEDER KANN ETWAS GEGEN SEXISMUS TUN! WO KÖNNEN SIE ANFANGEN?

Leitlinien gegen Sexismus am Arbeitsplatz einfordern.

Handreichung „Gemeinsam gegen Sexismus": → 30 Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum und in Kultur und Medien bestellen, lesen und verbreiten.

Sie sind Führungskraft? Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und zeigen Sie Haltung gegen Sexismus. Etablieren Sie eine Null-Toleranz-Politik in Ihrem Team.

Speak up Culture! Stehen Sie für sich und für andere ein und üben Sie sich darin, sexistische Vorfälle anzusprechen, wenn Sie sie beobachten oder erleben.

WIR BAUEN BRÜCKEN!

ULA
Deutscher Führungskräfteverband

VAA Führungskräfte Chemie

VFF Verband Fach- und Führungskräfte

VDL Berufsverband Agrar Ernährung Umwelt

VGA

bdvb Das Netzwerk für Ökonomen

EMA Deutsche Post DHL Management Association

VEREINIGUNG COCKPIT

VOLKSWAGEN – we care for leadership – MANAGEMENT ASSOCIATION

bvhd Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Deutschland e.V.

BVBC Verantwortlich steuern Bundesverband der Bilanzbuchalter und Controller e.V.

Völklinger Kreis V/K

MEDIZIN · MANAGEMENT · VERBAND

syntra Das Management-Netzwerk Deutsche Telekom e.V.

EAF BERLIN Diversity in Leadership

BPW GERMANY

EWMD

Kreis deutschsprachiger Führungskräfte
Círculo de directivos de habla alemana

www.ula.de