



Nachrichten

Informationen für Führungskräfte

Wahl zum EU-Parlament

Europa am

Scheideweg





Cover: Ikaris – shutterstock

EDITORIAL

- 03** **Brexit**
Verdrängung der Wirklichkeit

ULA INTERN

- 03** **Corporate Governance**
ULA nimmt an Hearing teil

EUROPA

- 04** **Wahl zum Europaparlament**
ULA bekennt sich zur europäischen Idee

NOTIZEN AUS BERLIN

- 05** **Betriebliche Altersversorgung**
Doppelverbeitragung muss beendet werden
- 06** **Neuer Mitgliedsverband**
Präsident der Vereinigung Cockpit im Interview
- 07** **Pro und contra**
Zukunft des Solizuschlags
- 08** **Diversity**
Interview mit Kathrin Mahler Walther

WEITERBILDUNG

- 10** **Führungskräfte Institut**
Aktuelle Seminare

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

- 11** **Verbändeumfrage**
Verhaltener Ausblick

Impressum

Herausgeber: ULA – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände · Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin · Telefon: +49 30 3069630 · Fax: +49 30 30696313; 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: Dülberg & Brendel GmbH · PR-Kommunikation · Düsseldorf

Druck: Köllen Druck+Verlag · Bonn

KOMMENTAR VON DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

What next, UK?

Beim Brexit ist Verdrängen nicht mehr möglich. Das war auch nie der Fall. Es geht nicht ums Leugnen einzelner Fakten. Es geht ums Verdrängen der Wirklichkeit an sich. Das Ausmaß der Verwirrung, das die politische Klasse im Vereinigten Königreich er-



Foto: ULA

fasst hat, nimmt mittlerweile absurde Züge an. Was darf es denn bitte sein? Ein unkoordinierter Brexit, gar kein Brexit, ein zweites Referendum oder gar eine Entwicklung, die UK auf den Kopf stellen oder auseinanderreißen könnte? Wir erleben eine politische Klasse, die über unzählige Lösungen streitet, die sie für den Austritt aus der EU hat, sich aber nicht einigen kann. Das schaffen sie nun schon seit zwei Jahren nicht. Die Kugel im Fuß beginnt nun heftig zu schmerzen. Diese Verweigerung der Realität hat mittlerweile also nicht nur den Präsidenten der USA erfasst. Auch im Land, dessen Unterhaus den informellen Ehrentitel „Mutter aller Parlamente“ trägt, hat eine „Trumpisierung“ der Abgeordneten um sich gegriffen, die Angst macht. Das gilt für alle Parteien

gleichermäßen. Gabor Steingart hat es kürzlich auf den Punkt gebracht: „Man diskutiert nicht mehr, man ignoriert sich.“ Man sucht nicht nach dem besten Argument der Überzeugung, sondern brüllt, jöhlt, fuchelt und will den anderen vernichten. Auch die Führungskräfte werden dadurch paralysiert. Das ist Operette oder Monty Python, wie es die *FAZ* auf den richtigen Nenner brachte. Drei betrügerische Gaukler – Boris Johnson, Jakob Rees-Mogg und Nigel Farage – haben es geschafft, ein ganzes Land in die Sippenhaft ihrer Ambitionen zu nehmen. Ein klein wenig besser ist der in der Wolle gefärbte Sozialist Jeremy Corbyn, dem es aber nicht um Lösungen für das Land, sondern ausschließlich um seinen Wunsch zu gehen scheint, Premierminister zu werden.

Dieses Schauspiel auf der Bühne der Politik führt zu zweierlei: einmal zum Verdross und zur zunehmenden Ablehnung der Bevölkerung dieser sogenannten politischen Elite, der nichts zu gelingen scheint. Und die damit nochmals das verstärkt, was zu Beginn zum Brexit-Entscheid der Stimmbürger geführt hat. Zum anderen aber zur Frage, wie lange die Demokratie solche Szenen der Lächerlichkeit zu ertragen imstande ist. Wissen die britischen Parlamentarier noch, was sie überhaupt wollen? Nein! Ist es nicht absurd, dass am Ende dieser Aufführungen die Bürger Großbritanniens Hilfe und Unterstützung eigentlich nur noch von der Europäischen Kommission erwarten können? Nämlich dann, wenn diese bereit ist, die von den Parlamentariern eingebrachte Suppe durch konkrete Unterstützung wieder auszulöffeln – jedenfalls zum Teil. London und Brüssel werden wieder aufeinander zugehen und gegenlenken müssen. Das werden sie tun. Früher oder später. Denn die Wirklichkeit frisst sich am Ende durch.

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux

CORPORATE GOVERNANCE

ULA nimmt Stellung

Auf Einladung von Prof. Rolf Nonnenmacher, Vorsitzender der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, nahm die ULA am 4. Dezember 2018 an einem Hearing zu den jüngsten Vorschlägen der Kommission bezüglich eines grundlegend neu gestalteten Kodex teil. Die Veranstaltung war mit rund 120 hochrangigen Vertretern aus Vorständen und Aufsichtsräten, Arbeitnehmervertretungen und Aktionärsvereinen gut besucht.

Der neue Kodex soll das Vertrauen von Kunden, Mitarbeitern und Anlegern stärken, den internationalen Investoren das deutsche System der Unternehmensführung näherbringen sowie international bewährte Standards in deutsche Unternehmen tragen. Das dreistündige Hearing behandelte schwerpunktmäßig die Themen Vorstandsvergütung und Unabhängigkeit im Aufsichtsrat.

In der Präsentation wurde klargestellt, dass sich der Kodex hinsichtlich der Unabhängigkeit ausschließlich an die Vertreter der Anteilseigner wendet. Arbeitnehmervertreter seien in einer ganz anderen Schiene zu sehen und ihre Auswahl folge anderen Maßstäben. Sie seien daher nicht Gegenstand des Kodex. Die ULA sieht die Entwicklung der Corporate Governance auch für Führungskräfte als wichtiges Thema an, welches weiter aufmerksam verfolgt werden sollte. ■



Foto: Helen Ross – shutterstock

EU-PARLAMENT

Schicksalswahlen im Mai

Am 20. Mai 2019 sind nahezu ein halbe Milliarde Europäer aufgerufen, ein neues Europäisches Parlament zu wählen. Die ULA versteht sich in ihrer Rolle als politische Stimme der Führungskräfte in Deutschland als Unterstützerin des Projekts EU. Sie veröffentlicht vor dem Hintergrund wachsender antieuropäischer Tendenzen namentlich rechter Parteien folgenden Wahlauftritt, der von europäischen Partnerverbänden in der CEC ebenfalls verbreitet wird.

Die Europäische Union steht vor beispiellosen Herausforderungen. In einem angespannten internationalen Kontext und Angriffen populistischer Kräfte ausgesetzt, welche die Legitimität des europäischen Projekts infrage stellen, müssen Anhänger der größten Demokratie der Welt auf dem gesamten Kontinent zusammenstehen. Gerade jetzt gilt es, das einzigartige Modell EU zu verteidigen und zu stärken. Viele der Millionen von Fach- und Führungskräften in der EU sind ein aktiver Teil der Gesellschaft und gemeinsam gestalten sie eine nachhaltige, vielfältige und prosperierende Zukunft.

Die in der CEC zusammengeschlossenen europäischen Führungskräfteverbände geben diesen Brückenbauern, Innovatoren und

Wählern eine Stimme. Sie fordert alle Wahlberechtigten dazu auf, zur Europawahl zu gehen und ihre Stimme den Parteien zu geben, die den EU-Mehrwert nicht kleinreden oder gar verschweigen, sondern die zu einem konstruktiven Weiterbau am gemeinsamen Europa beitragen wollen.

In einem globalen Kontext, in dem der wirtschaftliche Wettbewerb, die geopolitischen Spannungen und die Umweltbedrohungen zunehmen, kann kein europäisches Land realistisch erwarten, den Sturm allein überstehen zu können. Die Vereinigung in einem gemeinsamen, gleichberechtigten institutionellen Rahmen wie der Europäischen Union ist das einzige Gegenmittel gegen die globale Irrelevanz. Denn nur gemeinsam können zentrale Fragen gelöst werden. Dazu

gehört die Steuerung der Migration, die wirtschaftliche Aspekte mit humanitären Verpflichtungen verbindet. Die EU ist ein Binnenmarkt mit gemeinsamen Regeln für den Personenverkehr, sie ist aber auch ein gemeinsamer Raum des Rechts. Deshalb muss Migration einheitlich angegangen werden. Dies ist eine Herausforderung, die alle Länder Europas betrifft.

Fach- und Führungskräfte wissen, welche Schäden Protektionismus anrichten kann. Sie wissen, wie fair und vorteilhaft internationale Handelsbeziehungen für die Weltwirtschaft sind. Nur eine starke EU kann den multilateralen Ansatz der internationalen Beziehungen verteidigen, in dem die weltweiten Handelsströme gedeihen können. ■

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Doppelterbeitragung muss beendet werden!

Die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA unterstützt die Forderungen nach einem Abbau der Doppelterbeitragung von Betriebsrenten. Ein Bekenntnis zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung wäre aus Sicht der Führungskräfte ein wichtiger Schritt zu mehr Vertrauen.

„CDU, CSU und SPD sollten ihre aktuelle breite Gestaltungsmehrheit im Deutschen Bundestag nutzen, diese rentenpolitisch fragwürdige und als ungerecht empfundene Regelung schnellstmöglich zu beenden“, mahnt ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. Nach den richtungweisenden Beschlüssen des Hamburger CDU-Parteitages sei nun die SPD gefordert. „Dies wäre ein wichtiges Signal, die politisch gewünschte betriebliche Altersversorgung wieder attraktiv zu machen.“ Die Führungskräftevereinigung ULA setzt sich für die Rückkehr zum norma-

len Beitragssatz für den Arbeitnehmeranteil ein. Konkret bedeutet dies, dass auf Betriebsrenten zukünftig nur noch der halbe Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden muss.

Ein weiter reichender Vorschlag der FDP bedarf wohl noch eines Nachweises der Gegenfinanzierung. Gleichzeitig gilt es, die Anreize für die private Vorsorge zu stärken und die bisherige Freigrenze für beitragspflichtige Einnahmen versicherungspflichtig Beschäftigter zu einem Freibetrag umzuwandeln. Die finanziel-

le Lage der gesetzlichen Krankenversicherungen ermöglicht es heute, den Blick nach vorn zu richten. „Anders als 2004 ist es heute nicht mehr gerechtfertigt, die Rentner über Gebühr an der Finanzierung der Sozialsysteme zu beteiligen“, betont ULA-Präsident Leroux. „Die Politik ist vielmehr gefordert, das Vertrauen der jungen Generation in das Funktionieren aller drei Säulen der Altersvorsorge zu fördern.“ Ein mutiges Bekenntnis der Parteien zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung wäre dabei ein wichtiger Schritt. ■

ULA-Präsident trifft sich mit Sieg und Hromadka



Anlässlich des 70. Geburtstags von Prof. Rainer Sieg (Mitte) haben sich namhafte Gäste aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft getroffen. Zu diesen zählten auch der Nestor des Rechts der leitenden Angestellten Prof. Wolfgang Hromadka (links) und ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. Foto: ULA

INTERVIEW MIT MARTIN LOCHER UND DR. ROLAND LEROUX

Piloten treten ULA bei

Der Verband der Piloten und Flugingenieure „Vereinigung Cockpit“ (VC) ist der ULA als Mitglied beigetreten. Beide Verbände wollen künftig in der politischen Interessenvertretung zusammenarbeiten. Anlass für die ULA Nachrichten, Martin Locher (Präsident VC) und Dr. Roland Leroux (Präsident ULA) zu interviewen.

ULA Nachrichten: Welchen Mehrwert erwarten Sie von der VC-Mitgliedschaft in der ULA?

Locher: Wir freuen uns auf den intensiven Austausch und die regelmäßige Zusammenarbeit mit Top-Führungskräften des Netzwerks ULA. Uns verbindet, dass wir die Lebens- und Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder verbessern wollen. Und Felder, auf denen wir tätig sein können, gibt es genug. Uns ist es ein Anliegen, die Mitbestimmung zu bewahren und auszubauen, gerade in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung.

Leroux: Die Vereinigung Cockpit ist jetzt mit an Bord. Das ist eine richtig gute Nachricht! Gemeinsam sind wir stärker. Die ULA ist mit ihren 17 Verbänden und über 70.000 Mitgliedern der größte Dachverband von Führungskräften in Deutschland und bündelt deren Interessen gegenüber der Politik.

Locher: Das sehen wir genauso. Gerade in der heutigen Zeit erfordern die wachsenden politischen Herausforderungen eine starke Stimme der Leistungsträger in Deutschland. Wie die ULA wollen wir dafür kämpfen, dass gerade bei der Mitbestimmung deutsches Recht nicht durch europäisches ausgehöhlt wird. Es darf nicht sein, dass Firmen nationales Arbeitsrecht und damit die Rechte der Arbeitnehmer umgehen und Arbeitsplätze ins europäische Ausland verlagern.

ULA Nachrichten: Was zeichnet die Vereinigung Cockpit aus?

Locher: Als einzige deutsche Pilotengewerkschaft bringen wir viel Erfahrung auf dem Gebiet der Mitbestimmung mit.

Mit unseren knapp 10.000 Mitgliedern haben wir gerade mit Blick auf bessere Arbeitsbedingungen schon viel erreicht. Wir sind eine schlagkräftige Truppe und unsere Stimme wird in der Politik gehört.

ULA Nachrichten: Sind Piloten Führungskräfte?

Locher: Natürlich. Piloten sind vielseitige Führungskräfte, die Tag für Tag eine große Verantwortung für die Sicherheit von Passagieren, der Besatzung und den Flugzeugen tragen. Damit tragen sie auch unternehmerische Verantwortung. Sie haben einen harten Auswahlprozess durchlaufen, eine herausfordernde Ausbildung absolviert und zeichnen sich durch hohe Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein aus.

ULA Nachrichten: Was bringt die VC in das Führungskräfte Netzwerk ULA ein?

Locher: Unsere Erfahrung und unsere Kompetenz neben der politischen Interessenvertretung für mehr Flugsicherheit sind insbesondere arbeitsrechtliche Fragen. Auch in diesen Feldern sind Motivation und Einsatzbereitschaft unserer Mitglieder und Mitarbeiter hoch. Wir freuen uns über Diskussionsplattformen

der ULA wie Symposien, um noch stärker unsere gemeinsamen Positionen in die Politik zu tragen.

ULA Nachrichten: Welche Themen bestimmen die Agenda 2019 der ULA?

Leroux: Wir vertreten die Interessen unserer Mitgliedsverbände in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik. Auch was das Thema Haftung angeht. Und wir machen das ganz konkret. So begleiten wir beispielsweise auf Wunsch des Arbeitsministeriums die Arbeit der Rentenkommission der Bundesregierung, um gerade im Bereich der betrieblichen Altersversorgung die breite Expertise der Führungskräfte einfließen zu lassen.

ULA Nachrichten: Hat die ULA auch Einfluss auf europäischer Ebene?

Leroux: Ja natürlich. Über unseren europäischen Dachverband CEC werden wir die Wahlen zum Europaparlament begleiten. Als Führungskräfte setzen wir uns für ein starkes und geeintes Europa ein. Gleichwohl besteht Reformbedarf, den wir aktiv mitgestalten wollen. Das trifft meines Wissens auch genau die Wünsche der VC. ■



ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. Foto: ULA



VC-Präsident Martin Locher. Foto: VC

PRO UND CONTRA

Zukunft des Solizuschlags: Umbau oder Abbau?

Bisher sehen die Pläne der Regierungskoalition vor, dass künftig nur noch die Leistungsträger – Unternehmen, Freiberufler, leitende Angestellte und Facharbeiter – für den Solidaritätszuschlag aufkommen. Gerade diese Gruppen haben die größten Lasten zur Finanzierung der deutschen Einheit aus Verantwortung gegenüber dem Gemeinwesen übernommen. Ist es vermittelbar, sie im Nachhinein zu bestrafen? Ist es umgekehrt richtig, Leistungsträger zu belasten, weil sie diese Lasten besser schultern können? Bietet die gute Haushaltslage womöglich Spielraum für weitergehende Entlastungen, als im Koalitionsvertrag vereinbart sind? Dazu äußern sich der Vorsitzende des Parlamentskreises Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Christian Freiherr von Stetten und der finanzpolitische Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion Lothar Binding.



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

Seit es den Soli gibt, hat der besondere Finanzierungsbedarf der Wiedervereinigung stetig abgenommen, also Soli abschaffen. Der besondere Finanzierungsbedarf besteht aber weiterhin fort, also Soli nicht abschaffen. In den Koalitionsverhandlungen hat die SPD vorgeschlagen, den Soli abzuschaffen. Damit würden auf der einen Seite auch sehr hohe Einkommen entlastet, auf der anderen Seite gäbe es eine Finanzierungslücke von über 20 Milliarden Euro im Bundeshaushalt – strukturell, also dauerhaft. Deshalb wäre es gerecht und klug, den Spitzensteuersatz zu erhöhen, ihn aber erst später einsetzen zu lassen. Gegenwärtig beginnt der Spitzensteuersatz von 42 Prozent schon bei 53.000 Euro. Diesem Vorschlag haben sich CSU und CDU verweigert. Daher wurde im Koalitionsvertrag nun vereinbart, den Soli in der Einkommensteuer für 90 Prozent der Einkommensteuerzahler abzuschaffen, ihn aber weiterhin fortbestehen zu lassen – für zehn Prozent. Mit diesem Kompromiss bezahlen mittlere Einkommen künftig weniger, niedrige Einkommen bezahlen den Soli ohnehin nicht, und hohe Einkommen bezahlen ihn weiterhin. Wenn die Union ihre Blockadehaltung ablegen würde, könnte wieder über eine komplette Abschaffung des Soli in der Einkommensteuer nachgedacht werden.



Christian Freiherr von Stetten ist Vorsitzender des Parlamentskreises Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Foto: CDU

Der Soli muss abgeschafft werden – und zwar für alle. Sonst verspielen wir das höchste politische Gut: unsere Glaubwürdigkeit. Es wird immer wieder behauptet, die Teilabschaffung des Solis würde dazu führen, dass nur „Reiche“ weiterhin den Soli bezahlen müssen. Das ist Unsinn, denn mit 61.000 Euro zu versteuerndem Jahreseinkommen – hier liegt die vorgesehene Freigrenze – hat man zwar ein sehr gutes Einkommen, „reich“ ist man aber nicht. Es sind vor allem die Leistungsträger in der Gesellschaft, Mittelständler und Selbständige, die weiterhin den Soli bezahlen müssten. Sie sind verantwortlich für unseren wirtschaftlichen Erfolg, Wachstum, Arbeits- und Ausbildungsplätze. Internationale Krisen, hohe Energiepreise, niedrige Unternehmenssteuern im Ausland und fehlende Fachkräfte zehren schon heute an unserer Wettbewerbsfähigkeit. Der Abbau des Solis wäre ein Zeichen wirtschaftspolitischer Vernunft, um unsere mittelständisch geprägte Wirtschaftsstruktur zu erhalten. Es ist richtig, den Soli fast 30 Jahre nach der Wiedervereinigung für alle abzuschaffen. Um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, aber auch um Glaubwürdigkeit und Vertrauen zu gewinnen. Denn wer eine Sonderabgabe zur Finanzierung einer besonderen historischen Aufgabe einführt, muss diese auch wieder abschaffen, wenn die Aufgabe erfüllt ist. Sonst müssen wir uns nicht wundern, wenn das Vertrauen in die Politik verloren geht und uns die Wähler den Rücken zukehren.

Kathrin Mahler Walther ist Geschäftsführerin der EAF Berlin und berät Organisationen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft zur Förderung von Vielfalt in Führung. Sie leitete verschiedene Careerbuilding- und Mentoring-Programme, Change-Projekte und Studien über Erfolgsstrategien von Fach- und Führungskräften, auch in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Foto: EAF Berlin



INTERVIEW MIT KATHRIN MAHLER WALTER

Chancengleichheit: Was tun gegen unbewusste Vorurteile?

Mit dem englischen Begriff „Unconscious Bias“ werden unbewusste Vorannahmen und Vorurteile bezeichnet, auf Grundlage derer Menschen regelmäßig verzerrte Bewertungen vornehmen und Entscheidungen auf einer verfälschten Faktenbasis treffen. Oft ist es aufgrund ihrer Vielzahl einfach unmöglich, die Fakten vollständig zu sichten und vorurteilsfrei zu analysieren. Umso wichtiger ist es in Organisationen und Unternehmen, dass sich Mitarbeiter und Führungskräfte dieser Problematik bewusst werden – und auch bleiben. Zu diesem Zweck haben sich die ULA Nachrichten mit der Geschäftsführerin des ULA-Mitgliedsverbands EAF Berlin Kathrin Mahler Walther unterhalten. Für die EAF ist die studierte Sozialwissenschaftlerin vielfach als Rednerin, Moderatorin und Trainerin tätig. Im Interview zeigt Mahler Walther Möglichkeiten auf, wie Menschen mit der Unconscious-Bias-Problematik umgehen können.

ULA Nachrichten: Dass Vielfalt gut für Unternehmen ist, weil sie zum wirtschaftlichen Erfolg beiträgt, ist schon fast eine Binsenweisheit. Warum ist sie so schwer umzusetzen?

Mahler Walther: Wie wir Personen wahrnehmen, mit wem wir etwa gern arbeiten oder wem wir eine verantwortungsvolle Position zutrauen, das wird von unbewussten Denkmustern beeinflusst, sogenannten Unconscious Bias. Diese entwickeln sich aus der Kultur heraus, in der wir leben. Menschen neigen dazu, das, was sie kennen, zu bevorzugen, und deswegen ist es so schwierig, tradierte Muster zu durchbrechen. Es ist herausfordernd und unbequem und erfordert ein Umdenken auf allen Ebenen – der gesellschaftlichen, der organisationalen und der individuellen.

ULA Nachrichten: Welche Impulse können Unconscious-Bias-Workshops geben?

Mahler Walther: Unconscious-Bias-Workshops zielen darauf ab, die Teilnehmenden zunächst einmal für diese unbewussten Denkmuster zu sensibilisieren. Viele Menschen glauben, sie wären frei davon, sie würden durchweg rational entscheiden. Das hat viel mit der historischen Epoche der Aufklärung zu tun, in der die menschliche Vernunft zum Maß aller Dinge erklärt und behauptet wurde, dass der Mensch alles durchdringen könne.

Wir wissen heute jedoch, dass Menschen auch irrationale Wesen sind und unbewusste Denkmuster unsere Entscheidungen stark beeinflussen. Diese Erkenntnis muss sich erst noch durchsetzen. Wir vermitteln Wissen darüber, wie Unconscious Bias funktionieren, warum sie wichtig und hilfreich sind und wo sie uns im Weg stehen. Nämlich immer dann, wenn es darum geht, gewohntes Verhalten zu durchbrechen und neue Schritte zu gehen – zum Beispiel, um Vielfalt in Unternehmen zu fördern.

ULA Nachrichten: Was ist der Unterschied zu klassischen Diversity-Trainings?

Mahler Walther: Inhaltlich schließen Unconscious-Bias-Workshops eng an Diver-

sity-Trainings an. Was sich unterscheidet, ist der Zugang: Die Wirkungsweise unseres Gehirns und die Art und Weise, wie wir Entscheidungen treffen, dient als Einstieg, um über unbewusste Denkmuster und deren Einfluss auf Vielfalt in Organisationen ins Gespräch zu gehen. Was den Unconscious-Bias-Ansatz zudem auszeichnet, ist seine Inklusivität. Klassische Diversity-Trainings lösen bei Teilnehmenden oft das Gefühl aus, belehrt zu werden. Unconscious Bias sind dagegen frei von der Frage nach Schuld. Wir haben sie alle, auch die Trainerin. Diesem Ansatz können sich Menschen leichter öffnen.

Hinzu kommt, dass der Unconscious-Bias-Ansatz breit gedacht wird. Wahrnehmungsverzerrungen betreffen im Grunde alle Themen des Lebens. Unconscious Bias wirkt in diesem Sinne unvorbelastet und bedient zunächst keine Schubkästen wie zum Beispiel die Frauenförderung. Das minimiert Widerstände und macht es sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Organisationen besonders attraktiv: Wer sich mit Unconscious Bias beschäftigt, wird sensibel für Denkmuster und Vorurteile in einer Bandbreite von Situationen und Themen und lernt, diese zu hinterfragen. Damit geht Unconscious Bias über die klassischen Dimensionen des Diversity-Ansatzes hinaus.

ULA Nachrichten: An wen richten sich Unconscious-Bias-Workshops?

Mahler Walther: An alle – Vorstände, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einige Unternehmen haben in den letzten Jahren tatsächlich die gesamte Belegschaft geschult.

ULA Nachrichten: Wie erreichen Sie das Unbewusste der Teilnehmer?

Mahler Walther: Zentral sind hierfür die selbstreflexiven Übungen im Workshop. Mit diesen können wir die Menschen emotional erreichen – und öffnen damit auch die Tür zum Unbewussten.

ULA Nachrichten: Stoßen Sie auch auf Widerstände bei den Teilnehmern?

Mahler Walther: Durchaus. Am häufigsten hören wir: „Das mag für andere relevant sein. Aber ich bin frei von solchen Denkmustern.“ Oder Menschen meinen, traditionelle Stereotypen hätten keine Wirksamkeit mehr, wären überholt. Doch was zeigt uns das gerade erschienene Datenprojekt der Süddeutschen Zeitung? Dort hat man 50.000 Kinderbücher analysiert und kommt zu dem Ergebnis: Sie stecken noch immer voller Geschlechterklischees.

ULA Nachrichten: Unsere Gesellschaft ist in Teile gespalten, die Pluralismus und Chancengleichheit befürworten, und solche, die diese ablehnen. Spiegelt sich das eigentlich auch bei den Unconscious-Bias-Workshops wieder?

Mahler Walther: In den Diskussionen zeigen sich teilweise sehr unterschiedliche Haltungen. Wir beziehen uns aber auf den organisationalen Kontext und die Gründe, warum es für Unternehmen heute wirtschaftlich notwendig ist, Vielfalt zu fördern. In diesem Rahmen gehört die Auseinandersetzung mit Unconscious Bias zur professionellen Entwicklung von Beschäftigten dazu. Vielleicht können diese unternehmerischen Strategien mittelfristig auch die ein oder andere neue Perspektive öffnen, die über den beruflichen Kontext hinausragt. Das würde uns sehr freuen.

ULA Nachrichten: Wo liegen die Grenzen von Unconscious-Bias-Workshops?

Mahler Walther: Unconscious-Bias-Workshops sind ein guter Türöffner, aber sie sind kein Allheilmittel. Sie sind ein Weg, um mit relativ wenig Widerstand über Vielfalt und Inklusion ins Gespräch zu kommen. Unternehmen dürfen aber nicht den Fehler machen, auf der Basis des Workshops grundlegende Verhaltensänderungen der Teilnehmenden zu erwarten, die zum organisationalen Wandel führen. Hier ist die Organisation gefordert: Aufbauend auf den Workshops müssen passende Instrumente entwickelt und Prozessveränderungen vorgenommen werden. Erfolgt das nicht, verraucht der Ansatz letztlich als heiße Luft und es bleibt alles beim Alten. ■



Führungskräfte
Institut



FKI-SEMINARE

Neuer Schwung für die Karriere

Nur wer sich regelmäßig weiterbildet, kann als Experte oder Führungskraft am Ball bleiben. Deshalb bietet das Führungskräfte Institut (FKI) auch 2019 Seminare zu relevanten Themen an. Die Anmeldung erfolgt online auf www.fki-online.de.

Wirkungsvolle Taktiken für hartes Verhandeln

Um bei Verhandlungen stets das optimale Ergebnis herauszuholen, sollte man die Einflussfaktoren in Verhandlungssituationen kennen. Verhandlungsspezialist Kai Braake erläutert in diesem Training, wie man eine Verhandlung schnell und effektiv zum Erfolg führt.

Wann? Am 6. März 2019.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

Hartes Verhandeln – Stufe zwei

Wer die Grundlagen guter Verhandlungsführung bereits beherrscht, kann seine Schlagfertigkeit und sein rhetorisches Wirkungsrepertoire weiter steigern. Die nötigen Kniffe und Kenntnisse vermittelt Referent Kai Braake in diesem Aufbauseminar.

Wann? Am 7. März 2019.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

Aufgaben von Sprecherausschüssen

Welche Aufgaben, Rechte und Pflichten haben eigentlich Mitglieder von Sprecherausschüssen? In diesem Seminar liefern die Rechtsanwälte Dr. Svenja Deich und Gerhard Kronisch den Teilnehmern ein Update zu den Grundlagen der Sprecherausschussarbeit.

Wann? Am 18. März 2019.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

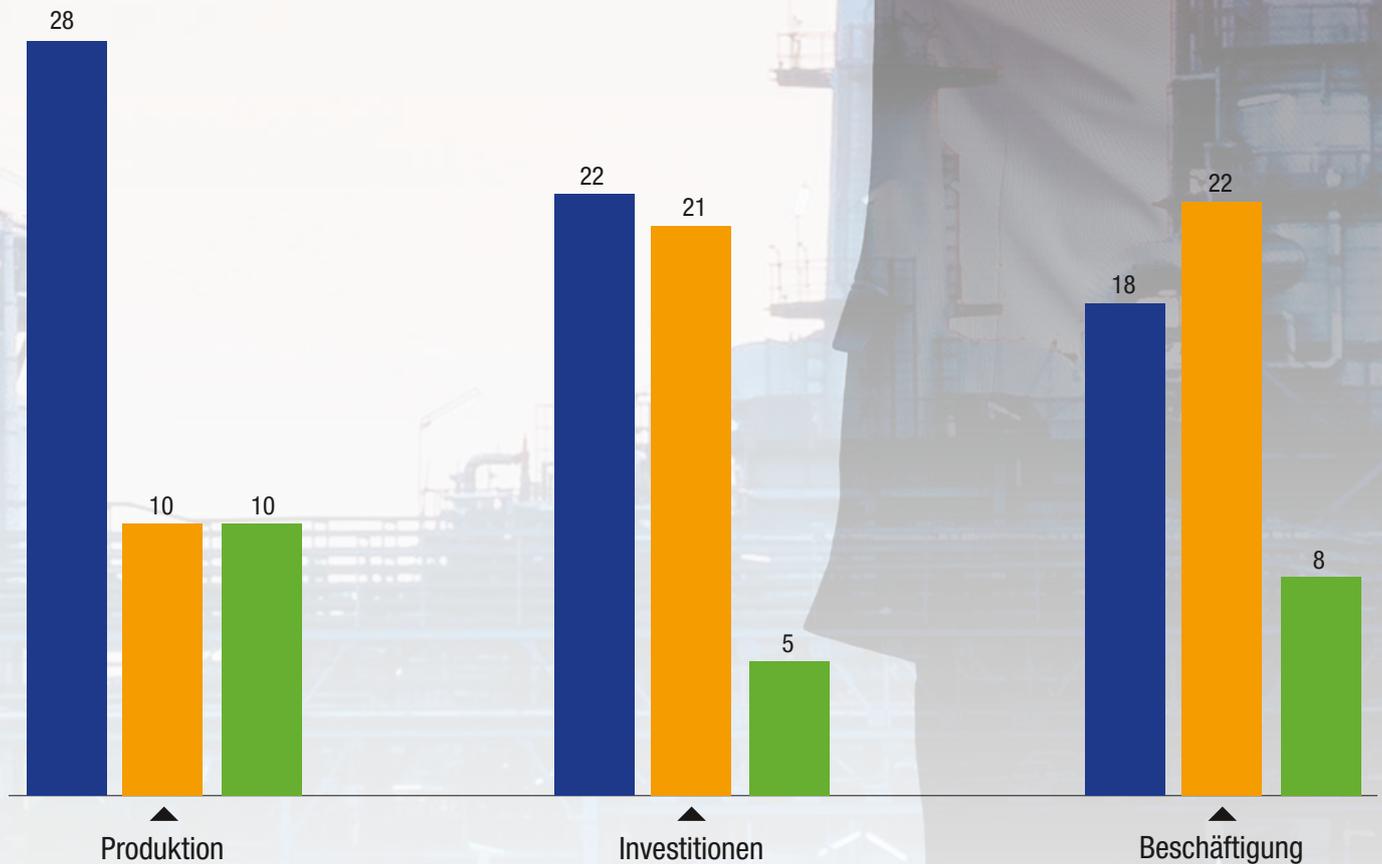
MINT: Mixed Leadership

Die Veranstaltungsreihe „ULA-Mixed Leadership“ wird im neuen Jahr gemeinsam mit der EAF Berlin fortgesetzt. Am 19. Februar 2019 findet bei Microsoft Berlin die Veranstaltung „Mixed Leadership in MINT Branchen – Wie gelingt eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen?“ statt. Nach einer Einführung von ULA-Präsident Dr. Roland Leroux wird die EAF-Vorstandsvorsitzende Dr. Helga Lukoschat mit ihrem Vortrag aufzeigen, wie Netzwerke als Türöffner fungieren können. In einem weiteren Themenschwerpunkt werden Abgeordnete des Bundestages darüber diskutieren, welchen Beitrag die Politik zur Förderung von Frauen in Führungspositionen leisten kann. Außerdem sprechen Unternehmensvertreter über die Herausforderungen bei der Gewinnung und Förderung von Frauen in (MINT-)Führungspositionen. Weitere Informationen gibt es unter www.ula.de.

VERBÄNDEUMFRAGE

Verhaltener Ausblick für 2019

Die deutschen Wirtschaftsverbände blicken in einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln überwiegend optimistisch in das Jahr 2019. Allerdings trüben vor allem die weltwirtschaftlichen Risiken den Optimismus. So wird etwa in der Chemie die Stimmung schlechter eingeschätzt als vor einem Jahr. Bei der Produktion erwartet die Branche einen leichten Zuwachs, bei Investitionen und Beschäftigung geht der Verband hingegen von einem gleich bleibenden Niveau aus.



Produktions-, Investitions- und Beschäftigungserwartungen der Verbände für 2019.

Legende

- Mehr
- Gleich
- Weniger

Quelle: IW Köln, Verbandsumfrage 2019,
Foto: krunja – stock.adobe.com



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 60.000 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.