



ULA-JAHRESBERICHT 2024

DIE STIMME FÜR LEISTUNG UND VERANTWORTUNG

STAND: 14. APRIL 2025 (19 H)



Deutscher
Führungskräfteverband

JAHRESBERICHT 2024



Eine starke Wirtschaft ist die Basis für Stabilität und Sicherheit. Weniger Bürokratie und verlässliche Standortbedingungen sind essenziell für langfristige Stabilität. Gleichzeitig heißt gute Führung auch, Reformbedarf im Blick zu behalten. Neben Investitionen braucht es vor allem kluge Fachkräftesicherung und nachhaltige Finanzpolitik.

Roland Angst, Präsident

Das Jahr endete mit dem Zerwürfnis der Ampelparteien. Auf der Fachebene haben die einzelnen Bundesministerien und Fraktionen jedoch bis zuletzt viele bedeutende Gesetzgebungsvorhaben vorangetrieben. Für das ehren- und hauptamtliche Team der ULA bedeutete dies viel Arbeit, um die Interessen der Fach- und Führungskräfte zu wahren.

Michael Schweizer, Hauptgeschäftsführer



WER IST DIE ULA?

- Die ULA – Deutscher Führungskräfteverband ist der **größte deutsche Dachverband für Fach- und Führungskräfteorganisationen**
- Als gemeinsames **politisches Sprachrohr** ihrer Mitgliedsverbände vertritt sie die Interessen aller Führungskräfte in Deutschland.
- Die ULA ist politisch **unabhängig** und **branchenübergreifend**
- Sie setzt sich für **leistungsfreundliche** Rahmenbedingungen ein
- Hält engen Kontakt zur **Bundespolitik** und **anderen Bundesverbänden**
- Engagiert sich im **Dialog** mit den übrigen Sozialpartnern
- Fördert den Aufbau beruflicher **Netzwerke**
- Ist über die CEC-European Managers in **Europa** präsent

UNSER NETZWERK



Verband angestellter
Akademiker und leitender
Angestellter der
chemischen Industrie e. V.
(VAA – Führungskräfte
Chemie)



Verband Fach- und
Führungskräfte
Verband Fach- und
Führungskräfte e.V. (VFF)



VDL-Bundesverband
Berufsverband Agrar,
Ernährung, Umwelt e.V.



Bundesverband der
Assekuranzführkräfte
e. V.



Bundesverband
Deutscher Volks- und
Betriebswirte e.V.



Vereinigung
Cockpit

Vereinigung Cockpit e.V.



VOLKSWAGEN
- we care for leadership -
MANAGEMENT ASSOCIATION

Volkswagen Management
Association e. V.



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



Bundesverband
der Bilanzbuchhalter und Controller e.V.

Bundesverband der
Bilanzbuchhalter und
Controller e.V.



Völklinger Kreis
e.V.



syntra – Das
Management-Netzwerk
Deutsche Telekom e.V.



BPW GERMANY

BPW Germany e.V.



European Women's
Management
Development Network



Verband leitender
Krankenhausärztinnen
und -ärzte e.V.



Die ULA ist
Gründungsmitglied

FÜHRUNGSKRÄFTE HABEN EINE STARKE STIMME



Am 12. Juni 2024 hat der Deutsche Führungskräfteverband einen neuen Vorstand gewählt. Roland Angst (syntra) wurde als amtierender Verbandspräsident einstimmig in seinem Amt bestätigt. Als Vizepräsidenten wurden ebenso einstimmig Dr. Christoph Gürtler (VAA) sowie Dr. Benjamin Koch (VFF) neu ins Amt gewählt. Markus Ebel-Waldmann (Präsident des VDL) wurde in seinem Amt als Schatzmeister von der Mitgliederversammlung ebenfalls einstimmig bestätigt.

ULA-LEITBILD UND VISION



ULA-LEITBILD

Die Förderung einer wertschätzenden, motivierenden und verantwortungsvollen sowie Orientierung gebenden Führungskultur ist die Grundlage unseres Handelns. Nachhaltige Führung zeichnet sich durch ganzheitliches unternehmerisches Denken, Diversität, Flexibilität sowie die Förderung neuer Ideen und Talente aus.

Dies sichert messbaren und spürbaren Erfolg gerade in Zeiten der Veränderung.

Die ULA ist die politische Interessenvertretung der Führungskräfte, die auf Grund ihrer besonderen Stellung weder von den klassischen Gewerkschaften noch von den Arbeitgeberverbänden vertreten werden.

ULA-VISION 2030

Wir prägen als Dachverband der Führungskräfteverbände die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Führungskräfte in Deutschland und Europa und sind der führende Gesprächspartner für Politik, Wirtschaft, Gesellschaft sowie für die Medien.

Grundlage für den Erfolg ist unsere Kompetenz, die sich aus der Einigkeit und Vielfalt unserer Mitgliedsverbände ergibt.

Die Stimme für Leistung und Verantwortung

WAS WIR TUN

ULA – Deutscher Führungskräfteverband Die Stimme für Leistung und Verantwortung

Politische
Interessen der
Führungskräfte
vertreten

Mitbestimmung
und Mitwirkung
erhalten und
gestalten

Führungskultur
prägen

Vernetzung und Angebote für die Mitgliedsverbände

THEMENFELD 1: POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG



POLITISCHE SCHWERPUNKTE 2024/2025 (AUSWAHL)

1. **Gefahr verdeckter Steuererhöhungen:** BBG-Erhöhlungen abwenden
2. **Herausforderung Inflation und Energiekrise:** Standort stärken
3. **Zukunftssichere Altersvorsorge:** Mehr Flexibilität beim Renteneintritt
4. **Mitarbeiterbeteiligung:** Neue Rahmenbedingungen ausschöpfen
5. **Bürokratieabbau:** weitere Belastungen vermeiden
6. **Arbeitszeitregulierung:** Arbeitszeiterfassung für LA verhindern
7. **Elterngeldkappung:** Auswirkungen der Kürzungen anmahnen
8. **Flankierung der Bundestagswahlen:** Belange der Führungskräfte wahren
9. **Begleitung der Europa-Wahlen:** Bekenntnis zu einer starken EU

ZWEITES BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ



Stellungnahme der ULA – Deutscher Führungskräfteverband
zum
Zweiten Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz – BRSG II)

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA e.V. ist die Stimme für Leistung und Verantwortung. Die ULA vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit 13 Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die ULA ist Gründungsmitglied in der CEC – European Managers, dem von der EU-Kommission als Sozialpartner anerkannten europäischen Dachverband für Führungskräfte, der rund eine Million Mitglieder aus 15 Ländern vertritt.

1. Zusammenfassende Bewertung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA sieht in dem vorliegenden Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen einen geliebten Beitrag, um der richtigen Zielsetzung des Koalitionsvertrags der drei Ampelparteien gerecht zu werden, die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu stärken. Ebenso begrüßen die Führungskräfteverbände das Ziel von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, dass dem Sozialpartnermodell, welches mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebracht wurde, endlich zum Durchbruch verholfen werden soll.

2. Begründung

Die Altersvorsorge wird in Deutschland durch das 3-Säulen-Modell bestehend aus gesetzlicher Deutscher Rentenversicherung (GRV), betrieblicher Altersversorgung (bAV) und privater Vorsorge (PV) gewährleistet. Vor dem Hintergrund, dass die staatliche Absicherung in Form der GRV nur einen gedeckelten Baustein der Altersvorsorge darstellt, kann nur eine zukunftsichere Ausgestaltung aller Altersversorgungs-Säulen sowie eine umfassende Aufklärung über deren Zusammenwirken gerade die junge Generation zur erforderlichen Vorsorge bewegen.

Insbesondere für Fach- und Führungskräfte kommt der zweiten Säule eine hohe Bedeutung zu, um die teils große Versorgungslücke zwischen der gesetzlichen Absicherung und dem vor Renteneintritt erzielten Einkommen abzusichern. Der bAV kommt ferner eine gewichtige Rolle als Instrument der

Ständ. 25. Juli 2024 Seite 1/5

Stellungnahme der ULA e.V.

ehenden Regelungen für Risikoträger in eventuelle Banken sowie Versicherungen, erweitert werden.

titel 34) die bisherige Beschränkung auf festbuch (KAGB, Artikel 44) sowie im Ungleichheitsgesetz (VAG, Artikel 48) sollen

Maßnahme nicht geeignet, den deutsche Finanzplätze zu stärken.

Gesetzes über steuerliche und weitere für Großrentanten und Nordland (Breit-)rückblickend kein geeigneter Beitrag, den durch den Breit 10.000 neue Arbeitsplätze z der Aufweichung des Kündigungsschutzes

erhöht genutzt, um die Abfindungen für nicht der Unternehmen hierzulande günstig sind diese – in der eigentlichen Sache nun weitergehende Angriffe auf den

die deutsche Wirtschaft hin zu mehr formieren, kommt es gerade auch auf die der Politik in der Praxis umsetzen müssen,

post und stehen bereit, gemeinsam für sich aber entschieden dagegen, den einen Erfolgsmodells Soziale Marktwirtschaft

„Risikoträger“ stellen die Regelungen des schen Arbeitsrecht dar. Der Deutsche

Seite 2/5

BRSG II

er 2019 erfolgte Lockerung des gleichkonform erfolgte.

richt a.D. Herrn Burkhard Kretz, streicher in die Regelungen für Art. 2 Abs. 1 GG vorstellt. Zudem „Risikoträger“ (V. § 2 Abs. 8 1 GG dar.

akzeptabel. Der dem deutschen „findungsschutz“ als einer der Betrieben und Unternehmen.

hängig Beschäftigten aus, deren ernehmöhe wegfällt – denn auch gen in der Regel nicht auf gleicher

durch den Wechsel zum bloßen Abgruppen eine Schwächung der

Spielball der Politik

ellu“ betreffen zu Recht nur die teilweise als Personalleiter oder ligen, selbstständig Personal zu lungen auf einzelne Branchen, pricht die ULA ausdrücklich.

ne Verdienstgrenze als auch der verhältnismäßig künftig beiliegend jeweils zum politischen Spielball aggriffen werden, weil deren Schutzes des Staates bedürfen.

zweifelhafte Strömungen und Mühlen derer sein, die unseren

Seite 3/5

UL

er in Banken in nicht zu sich die Interessen weiter ert werden. Die ULA warnt dieses Dammbrechens aus

gungsschutzes, die bis jetzt den. Artikel 44 Nr. 3 (§ 37 per Mitarbeiterinnen und ter, der internen Revision

Kündigungsschutz oder der Verkaufsmärkten, die

gen, die das Unternehmen Gesamtumsatzprofil haben, (e Möglichkeit erhalten, einem Bruttujahresgehalt erhöht es bei dem

s, welches auf den Bestand können ein Zwei-Klassen-Arbeitnehmerinnen und

z kein Standardschachtel vt, schäftigungsbedingungen,

n den Fachkräftemangel – Köpfe. Das deutsche

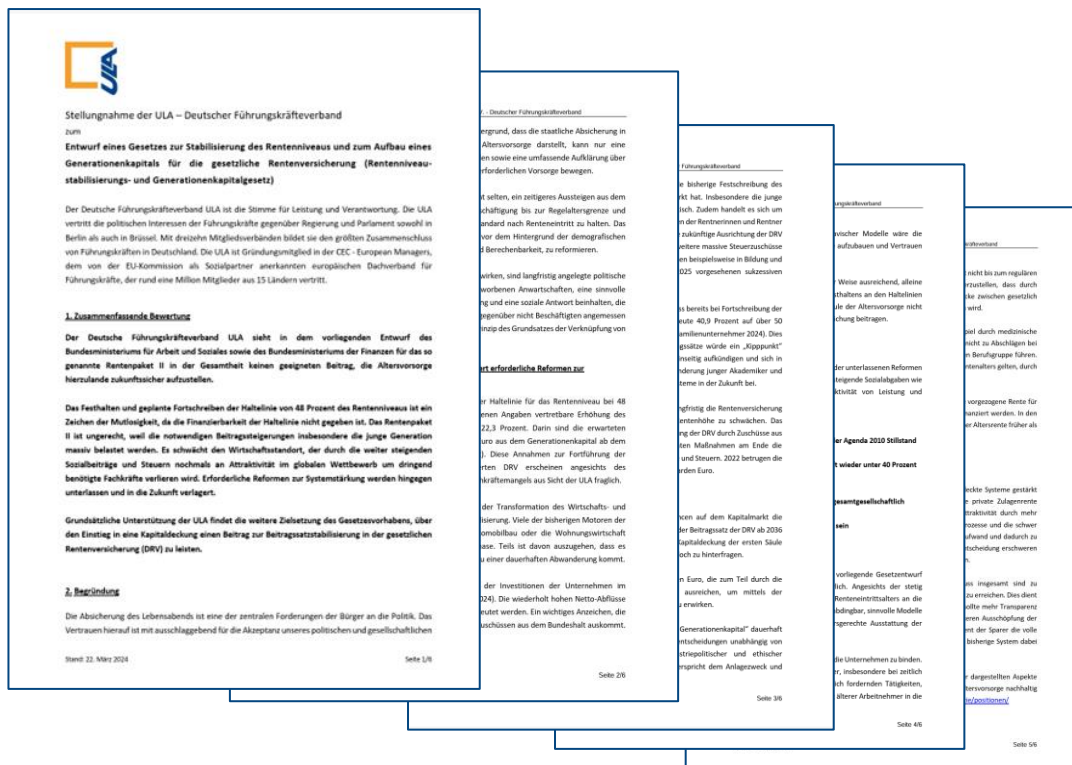
ng beim Breit-SBG noch, V zu müssen, damit neue

Seite 4/5

Zustimmung der Führungskräfte mittels Stellungnahme in der öffentlichen Konsultation zu dem leider nicht mehr realisierten Vorhaben

Zur gesamten Stellungnahme: [Link](#)

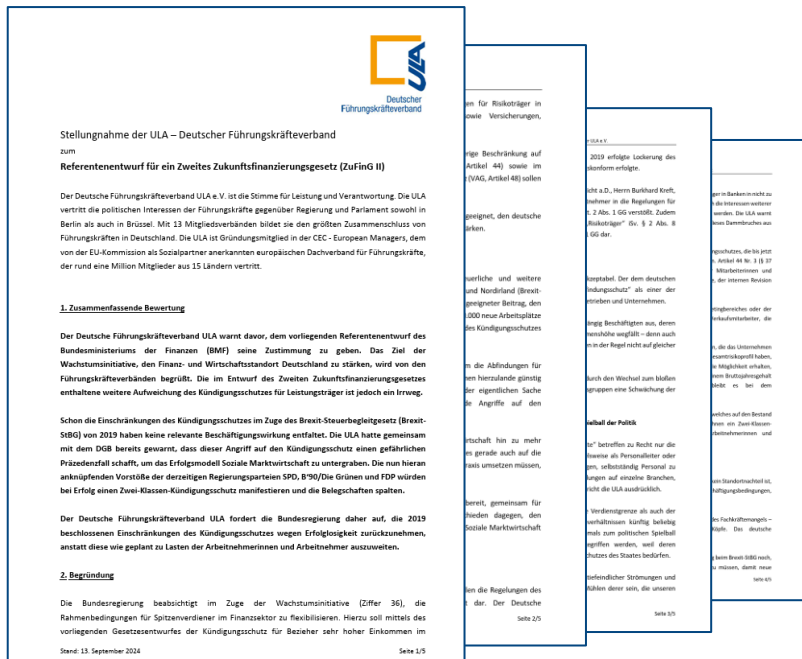
RENTENPAKET II – KLARE ABLEHNUNG DES VORHABENS



Zur gesamten
Stellungnahme: [Link](#)

KEIN AUFWEICHEN DES KÜNDIGUNGSSCHUTZES FÜR LEISTUNGSTRÄGER (ZUFING II)

Die ULA wandte sich u.a. per Brandbrief an Bundesfinanzminister Lindner. Es gelang im weiteren Dialog mit der Fachebene sowie der FDP-Fraktion, das unvollendete Vorhaben in der Begründung zu entschärfen. Eine Stärkung des Finanzplatzes kann nur mit und nicht gegen die Leistungsträger erfolgen.



Zur gesamten Stellungnahme: [Link](#)

AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN

- **Bisherige Standortprobleme bleiben ungelöst:**
hohe Energiekosten, hohe Steuern und Sozialabgaben, Fachkräftemangel, Rückstand bei Infrastruktur, Bildung, Verteidigung und Digitalisierung sowie ausufernde Bürokratie, ...
- **Neue Standortprobleme kommen hinzu:**
Häufung von Streiks, Erfolg populistischer Parteien in Deutschland, Europa und weltweit, transatlantische Verwerfungen, Handelskriege, ...
- **Bruch der Ampelkoalition:**
wichtige Reformprojekte konnten nicht fortgeführt werden, vorläufige Haushaltsführung erschwert Investitionen, Planungsunsicherheit als Folge

VERDECKTE STEUERERHÖHUNGEN



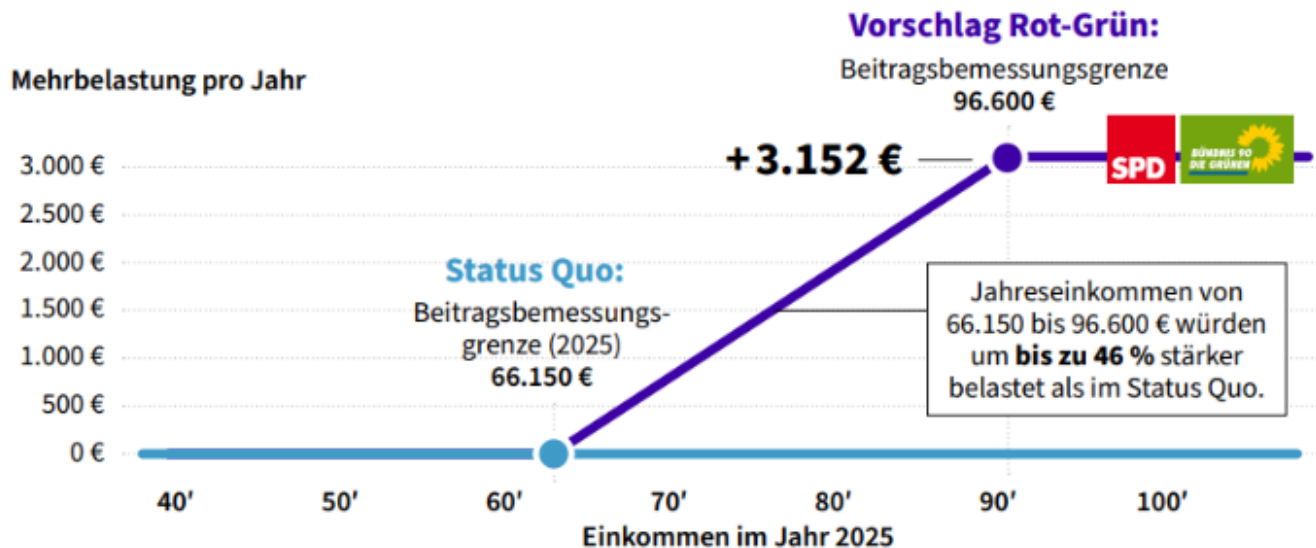
DEBATTE UM „BBG“-ERHÖHUNG – ULA HÄLT DAGEGEN

turnusgemäße jährliche BBG-Erhöhung

außerplanmäßige BBG-Erhöhung

Sozialversicherungspflicht für Kapitalerträge

DEBATTE UM DIE „BBG“-ERHÖHUNG – TEURE PLÄNE



* Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung

Quelle: Berechnungen auf Basis der Sozialversicherungsgrößen 2025

0007-161224

AGENDA SETTING: ÖFFENTLICHKEIT SCHAFFEN



Reiner Holznagel • 1.

Präsident bei Bund der Steuerzahler Deutschland e. V.

4 Monate • Bearbeitet •

Wir werden nicht müde und zerren weiter an der Politik! 🍌

Zusammen mit **ULA - Deutscher Führungskräfteverband** stellen wir uns als **Bund der Steuerzahler Deutschland e. V.** mit voller Kraft gegen verschärfte Belastungen für die Mittelschicht in Deutschland – für Fach- und Führungskräfte. 🚫📉

Mein Mitstreiter **Roland Angst** kritisiert: „Eine fortlaufende oder sprunghafte Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze belastet höher qualifizierte Fach- und Führungskräfte um bis zu 55 Prozent. Ohne tiefgreifende Strukturreformen riskieren wir, dass die Politik das Vertrauen derjenigen untergräbt, die unser Sozialsystem stützen. Wir lassen nicht locker in der Diskussion um eine bessere Lösung.“ ⚠️

Mehr Informationen hier: <https://lnkd.in/eHaiZgHm>

Was meinen Sie? Wollen Sie mit anpacken? Dann lassen Sie uns gemeinsam Tauziehen – am selben Strang in die richtige Richtung! 🧰🔧 Haben Sie Diskussionsbedarf? Dann lassen Sie einen Kommentar da. 💬

#bundersteuerzahler #bdst #beitragsbemessungsgrenzen #sozialversicherungen
- **Deutscher Führungskräfteverband Bund der Steuerzahler Deutschland e. V.**



172

24 Kommentare • 10 direkt geteilte Beiträge

Reaktionen



AKTION: AUSWIRKUNGEN TRANSPARENT MACHEN



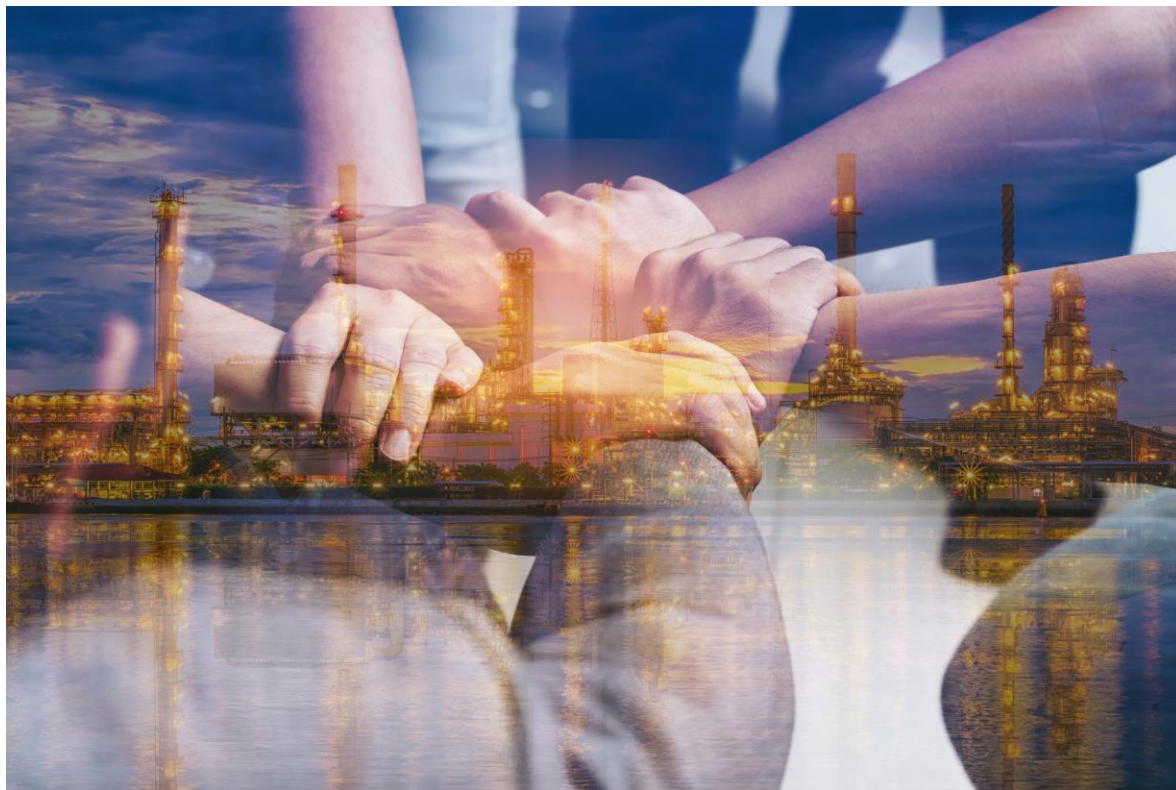
**Sozialabgabenrechner
für Fach- und Führungskräfte**

**Jetzt
prüfen!**

**Wie wirken sich politische Pläne zur Erhöhung der
Beitragsbemessungsgrenze auf Ihr Einkommen aus?**

<https://www.arbeitnehmer-rechner.de>

DIE CHEMIEBRANCHE IN DER TRANSFORMATION



POLITIK-DIALOG „TRANSFORMATION DES INDUSTRIESTANDORTES DEUTSCHLAND: SCHLÜSSELFAKTOR FÜHRUNGSKRÄFTE“



- Die ULA hat am 14. November 2024 in Berlin mit dem VAA und dem VCI einen hybriden **Politik-Dialog** ausgerichtet.
- Im Mittelpunkt stand die Frage, **wie die energieintensive Chemieindustrie zu einer nachhaltigen Wirtschaft beitragen kann und welche Verantwortung Führungskräfte im Transformationsprozess tragen.**
- Renommierete Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik haben sich im Hauptstadtbüro von Covestro getroffen, während ein digitales Publikum die Diskussion live verfolgt hat.

GASTBEITRAG DES VCI-PRÄSIDENTEN

GASTBEITRAG DES VCI-PRÄSIDENTEN

Deutschland mit Rundum-Reform zum Greentech-Zentrum machen



Die strategische Vision von Covestro-CEO Dr. Markus Stellmann: Nachhaltigkeit als Wachstumsdriver für Deutschland.

Foto: Jens Schicke – ULA

Von Dr. Markus Stellmann

Herbststimmung im Sommer: Deutschland fällt zurück, dringend nötig sind strukturelle Reformen, klare Orientierung und strategische Ziele. Die Konsequenz: Ausrichtung auf grüne Zukunftstechnologien und die Kreislaufwirtschaft ist ein zukunftsweisender, lohnender Weg. Denn braucht es einen Mentalitätswandel – und starke Führungskräfte. Diese wichtige Gruppe verdient gerade jetzt mehr Aufmerksamkeit.

Sommer 24, Halbzeit in Deutschland. Das Land geht in die Pause, mit einem eher enttäuschenden Spielstand. EM-Titel? Nichts geworden. Wirtschaftsstandort? In der Abstiegszone. Politik? Weiter Kleinteiliger Einzelkampf statt Teamplay. Eine Nation in Herbststimmung, verunsichert, niedergeschlagen, ohne klaren Kompass. Und das gerade jetzt, da Deutschland nicht nur unzählige alte Herausforderungen, sondern auch eine langfristige Transformation bewältigen muss, um sich für die Zukunft zu rüsten. Um den ökologischen Bedrohungen, allen voran dem Klimawandel, zu begegnen. Um widerstandsfähiger zu werden in der zunehmend fragilen Welt. Um die Reise in die digitale Ära mitzutragen, um eine tragfähigere gesellschaftliche Basis zu entwickeln.

Für das alles braucht es eine starke Industrie. Doch auch hier herrscht alles andere als Sommerfräule. So ist die Zahl der Insolvenzen unter den größeren Unternehmen einer Studie zufolge im ersten Halbjahr um 40 Prozent gestiegen. Gründe: Corona-Nachwirkungen, Inflation, schwächelnde Nachfrage sowie steigende Energie- und Materialkosten.

Nun liegt die konjunkturelle Entwicklung natürlich nicht in unserer Hand. Wohl aber das Thema Kosten, einer der vielen zentralen Punkte, die das Land führen und uns zum Konjunktur-Schlüssellicht machen unter den großen Volkswirtschaften. Hinzu kommt die vielfach marode Infrastruktur, die schleppende Digitalisierung, die hohe Steuerlast, der immer größere Mangel an Fachkräften

und ein bürokratisches Labyrinth wie aus den Romanen Franz Kafkas. Doch all das sind Rahmenbedingungen, die sich ändern lassen – und müssen.

Denn es wird immer offenkundiger: Deutschland benötigt eine Rundumaneuerung, eine Reform an Haupt und Gliedern. Woran es vor allem hapert, ist der Schritt von der Diagnose zur Therapie, vom Waden zum Machen. Wir müssen jetzt schnellstens alle Hebel auf Handeln umlegen. Zu einem geschlossenen Team werden, in dem sich Politik, Wirtschaft und Gesellschaft die Bälle zupassen. Prinzipiell bin ich zuversichtlich, dass die Aufholjagd gelingen kann. Denn unser Land steht ja auf einem festen Fundament: Rechtsicherheit, Korruptionsbekämpfung, Bildungsniveau, Pressefrei-

heit – hier liegen wir international mit an der Spitze, darum beneiden uns andere. Hinzu kommen finanzielle Stabilität, ein hoch angesehene Sozialsystem, viele gut ausgebildete Arbeitskräfte. Und vor allem: Deutschland ist noch immer eine Erfindernation, auf Rang acht unter den innovativsten Volkswirtschaften. Das alles sind Gründe, mit denen wir wuchern müssen.

Und damit haben wir auch gute Aussichten, wieder in die Topliga aufzurücken. Vor allem mit dem Megathema Nachhaltigkeit, das langfristig ebenso alternativlos wie lohnend ist. Deutschland zu einem Zentrum für grüne Technologien und Kreislaufwirtschaft zu formen, darin liegt für mich die Zukunft. Das sollte unsere Vision und unser USP werden, auch mithilfe innovativer Branchen wie der Chemie.

Aber erst müssen wir unseren größten Gegner bezwingen: unsere „German Angst“. Die Nation braucht einen Mentalitätswandel, muss offener und dynamischer werden, mit mehr Mut zur Veränderung. Dafür müssen wir aber den Menschen auch zeigen: Es gibt Lösungen, Fortschritt ist machbar, ein besseres Morgen braucht keine Utopie zu bleiben. Was das Land also immer dringlicher nötig hat, sind Orientierung, Perspektiven, Lösungen – und Führung. Doch gerade die, auf die wir jetzt mehr denn je zählen,



Auf dem Führungskräftetag 2024 in Berlin hat der Vorstandsvorsitzende von Covestro Dr. Markus Stellmann gesprochen. Stellmann ist auch Präsident des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI). Fotos: Jens Schicke – ULA

sind angezählt. Laut einer Umfrage aus dem Frühjahr fühlen sich fast zwei Drittel der Führungskräfte hierzulande erschöpft. Ein Alarmsignal, dass diese zentrale Gruppe mehr Aufmerksamkeit und Fürsorge verdient.

Und ein innerer Weckruf: Führungskräfte müssen in diesen herausfordernden Zeiten besonders auch sich selbst führen, auf sich achten – und an ihren Aufgaben wachsen. Denn was ist motivierender als die Chance, Wandel zu gestalten und der Nation den Weg zu einem in eine gute Zukunft? ■

Gast und ULA-Verbandspräsident (von links) Stellmann mit ULA-Präsident Roland Angst, ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer und dem frisch gekürten ULA-Vizepräsidenten Dr. Christoph Gürtler.



Foto: Jens Schicke – ULA

www.ula.de

ULA NACHRICHTEN AUGUST 2024 | 9

8 | ULA NACHRICHTEN AUGUST 2024

www.ula.de

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG



MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

- Mit dem **Zukunftsfinanzierungsgesetz** (ZuFinG) erfolgt 2023 die **Anhebung des steuerlichen Freibetrags** von 1.440 auf 2.000 EUR / Jahr.
- Die Regierungskoalition aus SPD, B'90/Die Grünen und FDP ist **leider hinter den selbst gesteckten Ankündigungen zurückgeblieben**, die Vermögensbildung aller Beschäftigten spürbar zu stärken.
- Die ULA hat mit der AGP einen **Aktionskreis** gegründet der zwölf konkrete **Handlungsempfehlungen** für politische Entscheidungsträger erarbeitet hat.
- Ziel ist es, anhand dieser, dem Instrument **Mitarbeiterbeteiligung** – auch als ein Baustein der Altersvorsorge – zum wirklichen Durchbruch zu verhelfen.
- **Hintergrundgespräche mit Bundestagsabgeordneten** und die Platzierung der Kernforderungen in Wahlprogrammen waren hierfür wichtige Schritte

WEITERE AKTIVITÄTEN UND NETZWERKEN (AUSWAHL)



Im Januar 2025 waren Roland Angst und Michael Schweizer für die ULA zu Gast auf der Jahrestagung des dbb



Michael Schweizer besuchte den Steuerzahlerkongress des Bunds der Steuerzahler im November 2024



Im November 2024 war das ULA-Team auf dem Arbeitbertag 2024 der BDA präsent

WEITERE AKTIVITÄTEN UND NETZWERKEN (AUSWAHL)



Michael Schweizer besuchte im Oktober 2024 den Festakt des DGB zu dessen 75. Jubiläum und traf dort u.a. SPD-Generalsekretär Dr. Matthias Miersch MdB



Im Oktober 2024 waren Roland Angst und Michael Schweizer zu Gast auf der AI@WORK Konferenz unserer Beirätinnen in München



Roland Angst und Michael Schweizer nahmen am parlamentarischen Abend von BDA, BDI und DIHK teil und trafen dort Carl-Julius Cronenberg MdB

WEITERE AKTIVITÄTEN UND NETZWERKEN (AUSWAHL)



Dialog der ULA mit dem BDA zu Themen wie der Wachstumsinitiative, Bürokratieabbau, Mitbestimmung und Soziale Sicherung



Michael Schweizer hat für die ULA im April an dem Bundesparteitag der FDP in Berlin teilgenommen, um die Debatten für die angestellten Führungskräfte zu verfolgen.

VERNETZUNG DURCH DIALOG



Zu dem Beitrag: [Link](#)

PRO & CONTRA-BEITRÄGE (AUSWAHL)

PRO UND CONTRA

Schuldenbremse: Stabilitätsanker oder Wachstumsbremse

Gemäß der grundsätzlich verabschiedeten Schuldenbremse sind die Haushalte von Bund und Ländern grundsätzlich ohne Einnahmen aus Krediten auszuscheiden. Das Bundesverfassungsgericht hat im November 2023 entschieden: Das Zweite Nachtragshaushaltsgesetz 2023 und damit die Umwandlung von 60 Milliarden Euro bestehender Kreditrückstellungen zugunsten des Klimaa- und Transformationsfonds durch die Anleihe ist mit dem Grundgesetz vereinbar und richtig. Das Urteil war Auslöser einer Haushaltskrise und einer heftigen Debatte. Hierzu haben die ULA Nachrichten zwei führende Köpfe aus der Politik um ihre Einschätzung gebeten.



Gitta Conradsen ist Bundesvorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (Mittelstand) und Mitglied des Bundestages. Foto: MfT



Michael Schaub ist Mitglied des Bundestages und Finanzpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion. Foto: photostock

Die Schuldenbremse ist ein Stabilitätsanker für unser Land. Erstens schafft sie Generationengerechtigkeit: Die heutigen Herausforderungen dürfen nicht auf dem Rücken der kommenden Generationen bewältigt werden. Zweitens ist sie eine Ankerbremse, die Anreize für Reformen und Strukturveränderungen schafft und so Priorisierungen erzwingt. Die Schuldenbremse sorgt dafür, dass die Politik mit dem auskommen muss, was sie hat: prognostizierte Steuereinnahmen von 962 Milliarden Euro im Jahr 2024. Damit schafft die Schuldenbremse dritten Spielräume: Nach Angaben des Bundesfinanzministeriums wird der Kapitaldienst des Bundes bald zu 10 Milliarden Euro betragen. Weitere Verschuldung scheitert daher künftige Spielräume ein. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 19. November 2023 die Auslegung der Schuldenbremse zu Recht enge Grenzen gesetzt. Die Bundesregierung sollte dieses Urteil ernst nehmen, anstatt Notlagen nach Kassenjagd auszuweichen. Auch der Vorschlag, die Schuldenbremse zu reformieren, um kreditfinanzierte Zukunftsinvestitionen zu ermöglichen, ist hoch problematisch. Denn dann wäre die Versuchung groß, dass die Politik den Kassenhaushalt für noch mehr konsumtive Ausgaben nutzen und die Investitionen auf Pump finanzieren lässt. Dies würde die Schuldenbremse ad absurdum führen. Das Bundesverfassungsgericht hat gesprochen: Nun ist es Aufgabe der Politik, für nachhaltiges Haushalten, Haushaltstransparenz, Priorisierungen und für einen effizienten Einsatz der zur Verfügung stehenden Steuereinnahmen zu sorgen. ■

www.ula.de

ULA NACHRICHTEN FEBRUAR 2024 | 7

PRO UND CONTRA

Reform der Steuerklassen: Werden Familien benachteiligt?

Zuletzt arbeitet das Bundesfinanzministerium an einer Reform zur Abschaffung der von vielen Ehepartnern genutzten Steuerklassen III und V. Ziel der Bundesregierung ist es, die Begünstigung des besser verdienenden Partners zu beenden und mehr Fairness zu schaffen. Das Vorhaben ist umstritten und wird von der Opposition kritisiert. Die ULA Nachrichten haben zwei führende Köpfe aus der Politik um ihre Einschätzung gebeten.



Katja Hassel (FDP) ist MdB und Parlamentarische Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Foto: Bundesministerium der Finanzen



Anja Tilmann ist Finanzpolitische Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Foto: Michael Reichel

Das Wichtigste zuerst: Nach der Reform der Steuerklassen werden Paare in Summe nicht mehr Steuern zahlen müssen, die Steuerlast bleibt gleich! Warum machen wir das Ganze dann überhaupt: Es geht darum, das Nettogehalt beider Verdienner fairer aufzuteilen. Das Ziel ist einfach und gleichzeitig sehr wichtig: Arbeiten soll sich für alle lohnen. Gerade auch für Frauen. Das unterstützen wir mit der Reform der Steuerklassen – denn bislang war es oft vor allem für Frauen wenig attraktiv, mehr zu arbeiten, wenn ihnen in der Steuerklasse V hohe Abzüge drohten. In der herausfordernden wirtschaftlichen Lage dürfen wir das riesige Potenzial von Frauen für den Arbeitsmarkt nicht länger brachliegen lassen! Das starre System der Steuerklassenkombination III/V, das auch nur selten zu tatsächlich richtigen Ergebnissen im Lohnsteuerabzug führt, war da schon immer hinderlich. Das neue System wird auch viel näher an der Realität liegen: Das Faktorenverfahren wird so verbessert werden, dass hohe Nachzahlungen ausbleiben, die bislang bei der Kombination III/V häufig auftrafen. Viele Leistungen des Staates orientieren sich am Nettogehalt – beispielsweise Lohnsteuerleistungen wie das ALG I. Das ist hier zu keinen Unwuchten kommt, werden die Sozialleistungen mit Anpassungen und Übergangsregeln gewährleistet. Damit vermeiden wir unbedingte Folgekosten und vermeiden gar persönliche Härten. Das alles zeigt: Niemand wird durch diese Reform benachteiligt, ganz im Gegenteil, wir machen den Steuerabzug fairer, das Faktorenverfahren zielschießend und setzen neue Anreize, sodass sich Arbeiten mehr lohnt. ■

Die Steuerlast ist über das Jahr gesehen gleich hoch, egal welche Steuerklassen die Partner wählen. Nur unterschiedlich kommt es zu Unterschieden, weil in Klasse 3 monatlich weniger Lohnsteuer einbehalten wird. Ehepaare, die keinen gemeinsamen (1) Antrag auf die Steuerklassen 3/5 stellen, werden automatisch in U4 eingestuft. Die Steuerklassenwahl erfolgt freiwillig. Paare müssen in vielen Bereichen finanzielle Themen miteinander besprechen, so zum Beispiel ob sie ein gemeinsames Konto führen wollen oder von welchem Konto laufende Konten wie Miete, Bankkredit oder Kindergartengebühren abgehen. Warum sollten sie das nicht in ihrem gemeinsamen Sinne auch bei der Steuerklassenwahl tun? Bei Abschaffung der Steuerklassen 3/5 hätten Ehepaare künftig zumindest unterjährig weniger Geld zur Verfügung. Die Frage nach der Aufteilung der laufenden Kosten bleibt aber. Tatsächlich mögliche finanzielle Auswirkungen hat die Steuerklassenwahl aber bei den Lohnsteuerleistungen: Informierte Eltern wählen die Steuerklassen vor der Geburt ihrer Kinder so, dass sie ihren Anspruch auf Elterngeld voll ausschöpfen können. Eine Streichung der Steuerklassen hat eine endgültige Kürzung des Elterngelds und aller anderen Lohnsteuerleistungen zur Folge. Hier sehe ich allerdings tatsächlich ein Problem, weil Eltern, die sich nicht so gut auskennen, diese Möglichkeit nicht nutzen. Wir brauchen hier noch mehr Aufklärung. Als Steuerberaterin ist mein Appell an alle Paare ohnehin: Bei der arbeitende Bevölkerung und einem Mentalitätswandel: Die staatliche Ertragskraft bei Steuern und Abgaben ist ein Standardeffekt. ■

www.ula.de

PRO UND CONTRA

Höhere Steuern auf Spitzenverdienste: Wirtschaftlicher Nutzen oder Risiko?

Die geplante Erhöhung des Spitzen- und Höchststeuersatzes für Topverdienner sorgt in Politik und Wirtschaft für lebhaft Diskussionen. Sollte der Gesetzgeber tatsächlich die Steuersätze für hohe Einkommensgruppen anheben – mit dem Ziel, den Mittelstand steuerlich zu entlasten und die Wirtschaft zu stärken? Könnte eine solche Reform die Wirtschaft ankurbeln oder würde sie Investitionen eher abbremsen? Dazu haben die ULA Nachrichten zwei führende Köpfe aus der Politik um ihre Standpunkte gebeten.



Christoph Mayr ist stellvertretender Vorsitzender der FDP-Fraktion im Deutschen Bundestag. Foto: Stefan Trocha - FDP-Fraktion



Fabian Diez ist Mitglied im Europäischen Parlament für das Bundesland Sachsen (BSP). Foto: Claas Kossatz

Bei der Wirtschaftswende, die die FDP seit gut einem Jahr fordert und dafür konkrete Vorschläge macht, geht es um Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum, Wohlstand und Zukunftsperspektiven. Um das zu erreichen, braucht es Entlastungen statt Belastungen. Die Erhöhung des Spitzensteuersatzes wäre das Gegenteil der Wirtschaftswende. Steuererhöhungen sind die realitätsfernste und immer gleiche Antwort der linksgrünen Politik auf strukturelle Herausforderungen. Gemäß Steuerabschätzung wird mit gestamten Einnahmen von 982,4 Milliarden Euro 2025 und 1,03 Billionen Euro 2030 gerechnet. Hier gilt es, sich die Frage zu stellen, warum das nicht ausreichen soll. Die Spitzensteuer zahlen in Deutschland rund vier Millionen Arbeitnehmer, selbstständige und Inhaber von Betrieben wie beispielsweise Handwerker. Der Spitzensteuersatz von 42 Prozent greift 2024 ab einem zu versteuernden Einkommen von 66.266 Euro. Mit dem vollständigen Abbau der kalten Progression, was das Ziel der FDP ist, würde dieser Tarifsteuersatz 2025 auf 68.241 Euro angehoben werden. Von linksgrünen Seite wird hier schnell eine Neiddebatte aufgemacht.

Doch ist man mit einem Jahressteuereinkommen von gut 70.000 Euro reich? So viel verdient ein Großteil der Angestellten zum Beispiel in der Pharmazie, IT-Branche oder im Maschinenbau. Das ist die deutsche Mitte, hier sind viele der Leistungsträger des Landes zu finden. Wir brauchen wieder mehr Steuergerechtigkeit für die arbeitende Bevölkerung und einen Mentalitätswandel: Die staatliche Ertragskraft bei Steuern und Abgaben ist ein Standardeffekt. ■

Deutschland hat sich mit seiner Wirtschaftspolitik ins Abseits geschossen. Kann etwas funktionieren noch im Land: Ob Züge, Schulen oder Industrie – das Land verliert. Die Russland-Sanktionen schaden uns mehr als Putin. Sie haben Energie verteuert und das einseitige Verbrenner-Aus nimmt den Anreiz für den globalen Markt, emissionsarme Verbrenner dort zu produzieren, wo Elektromobilität die Netze überfordert.

Gleichzeitig investieren wir zu wenig, um die Infrastruktur zu erhalten, neue Technologien voranzutreiben und positive Zukunftserwartungen zu schaffen. Auch die Real- und Energiekosten, dem Preisschock teilweise bisher. Unter den Voraussetzungen der Schuldenbremse, die auch Investitionen bremst, muss der Staat Steuern erhöhen, um mehr zu investieren oder kleine und mittlere Einkommen und somit unsere Leistungsträger zu entlasten. Am Unschärflichsten sind Steuern bei extrem hohen Vermögen und Erbschaften, die aus Wirtschaftswachstum sowie ökonomischen Renten und Kapitalerträgen (Dividenden etc.) cetera) resultieren. Auch höhere Spitzensteuern können eine Rolle spielen.

Der Spitzensteuersatz sollte aber deutlich spürbar greifen als hehre. Steuern werden aber Deutschland wirtschaftlich nicht wieder in die Spur bringen. Dazu braucht es Investitionen und ein Ende der kaputten Wirtschafts-, Energie- und Sanktionspolitik. ■

WEITERE AKTIVITÄTEN IN BERLIN (AUSWAHL)

Persönliche Gespräche mit

- **BDA und DGB**
- **Wirtschaftsforen von FDP, SPD und Grünen sowie CDU-Wirtschaftsrat**
- **Mittelstand- und Wirtschaftsunion (MIT) und Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion**
- **Gitta Connemann MdB (CDU), Maximilian Mordhorst MdB und Carl-Julius Cronenberg (FDP)**
- **Konrad-Adenauer-Stiftung und Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit**
- **RCDS (Ring Christlich-Demokratischer Studenten)**
- **BMF, BMG und BMAS Fachebenen**

MITGLIEDSCHAFTEN UND ENGAGEMENT



BUNDTAGSWAHL UND AUSBLICK



ULA GIBT FÜHRUNGSKRÄFTEN EINE STARKE STIMME

- Presseerklärung Forderung schnelle Neuwahl ✓
- Einbringung in Parteiprogramme ✓
- Sonderausgaben Politik-Dialoge ✓
- Kernforderungen für zukünftigen Koalitionsvertrag ✓
- Begleitung Koalitionsgespräche →
- Kontaktaufnahme neue Entscheider →



BEGLEITUNG DES BUNDESTAGSWAHLKAMPFES



**ULA-Politik-Dialog zur Bundestagswahl
mit Katharina Beck MdB (B'90/ Die
Grünen)**

AKTUELLES, POLITIK-DIALOG



**ULA-Politik-Dialog zur Bundestagswahl
mit Gitta Connemann MdB**

AKTUELLES, POLITIK-DIALOG



**ULA-Politik-Dialog zur Bundestagswahl
mit Bernd Rützel MdB**

AKTUELLES, POLITIK-DIALOG



**ULA-Politik-Dialog zur Bundestagswahl
mit Johannes Vogel MdB**

AKTUELLES, POLITIK-DIALOG

WAHLAUFRUF VON ULA-PRÄSIDENT ROLAND ANGST



Wählen gehen – weil Verantwortung zählt!

Ich weiß zwar nicht, was Sie diesen Sonntag machen – aber am kommenden gehen Sie bitte wählen!

Freie **#Wahlen** sind ein **#Privileg** und eine **#Verpflichtung** zugleich. Vielleicht setzen Sie und ich dabei unterschiedliche Akzente – doch darauf kommt es nicht an. Was zählt ist eine starke **#Demokratie**, die soziale Marktwirtschaft, der **#Wirtschaftsstandort #Deutschland** und der gesellschaftliche Zusammenhalt.

Als Führungskräfte tragen wir **#Verantwortung** in unseren Unternehmen, in der Gesellschaft und für die Zukunft unseres Landes. Wir bringen Perspektiven zusammen, treffen Entscheidungen mit Weitblick und suchen tragfähige Lösungen.

Führung heißt **#Dialog**. Miteinander reden, auf Augenhöhe argumentieren, Kompromisse finden. Nicht Konfrontation, sondern Ausgleich macht uns stark.

Deshalb ist es wichtig, Haltung zu zeigen und unsere Stimme zu nutzen.

Dafür stehen wir als **ULA - Deutscher Führungskräfteverband**. Dafür stehe ich als Person.

Deshalb gehe ich wählen. Und Sie hoffentlich auch!



244

18 Kommentare · 14 direkt geteilte Beiträge

AUFLÖSUNG DER AMPEL- WEG FREI FÜR NEUWAHLEN

Chancen für

- echte Wirtschaftswende
- Reform der Sozialsysteme
- spürbaren Bürokratieabbau
- Eigenverantwortung stärken
- Vertiefung der EU-Beziehung



PAIN POINTS

- Wirtschaftliche Verwerfungen durch Zölle
- Demokratische Diskurse unter Druck
- Bundesrats-Mehrheiten blockieren weiter
- Transformation mit Härten
- Flexibilisierung des Arbeitsmarktes
- Schleifung von Mitbestimmungsrechten
- Lockerung des Kündigungsschutzes



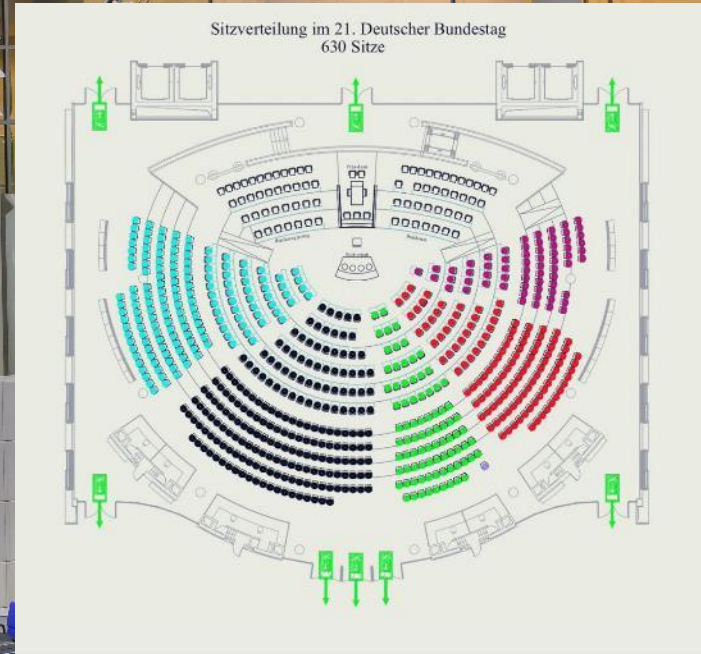
BIG POINTS

Chancen für

- echte Wirtschaftswende
- Reform der Sozialsysteme
- spürbaren Bürokratieabbau
- Eigenverantwortung stärken
- Stärkere Zusammenarbeit auf EU-Ebene



HERAUSFORDERUNG POLARISIERUNG



THEMENFELD 2: MITBESTIMMUNG UND MITWIRKUNG ERHALTEN UND GESTALTEN



SCHWERPUNKTE (AUSWAHL)

- ULA setzt sich für eine **Digitalisierung** und **Online-Wahlen** ein.
- Ziel: Führungskräfte wollen **Vorreiter gemäß Koalitionsvertrag** sein.
- **Erfolgreiches Agenda-Setting** auf dem Deutschen Führungskräfte tag 2024.
- **Nominiert als Sachverständige** im Ausschuss für Arbeit und Soziales.
- **Next Steps:** Reform der EU-Betriebsräterichtlinie als Chance nutzen.

ZIELSETZUNG

- Bedeutung und Mehrwert der Sprecherausschüsse herausstellen
- Weiterentwicklung der kollektiven Mitbestimmung der Fach- und Führungskräfte
- Leitende Angestellte in den Aufsichtsräten positionieren (inkl. SE)
- Vertretung der Führungskräfte im europäischen Umfeld herausstellen

LANGJÄHRIGE INITIATIVE FÜR ONLINE-WAHLEN

- Mehrfach nominiert als Sachverständige
- Stellungnahme „Betriebsrätevergütung“
- Panel „Mitbestimmung“ beim Deutschen Führungskräfte tag
- Schwerpunktthema in ULA-Nachrichten
- Hintergrundgespräche mit dem Ministerium und Berichterstat tern
- Stellungnahme zum Tariftreuegesetz
- Aufnahme in Partei- und Wahlprogramme

LANGJÄHRIGE INITIATIVE FÜR ONLINE-WAHLEN



Michael Schweizer nahm für die ULA im April 2024 als Sachverständiger an der Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Bundestag zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes teil. Diese bot auf Einladung der FDP-Fraktion breiten Raum, für eine weitergehende Stärkung der Mitbestimmung durch Digitalisierung und die Ermöglichung von Online-Wahlen zu werben.



ULA-Präsident Roland Angst und HGF Michael Schweizer führten am 11. September ein Fachgespräch im Ministerium für Arbeit und Soziales mit PStS Anette Kramme (SPD), welche Chancen die Digitalisierung für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung bietet und wie die Online-Wahlen noch rechtzeitig für 2026 ermöglicht werden können.

EU-MITBESTIMMUNG REFORMIEREN

- Im Rahmen der Konsultationen der European Commission zu den **Europäischen Betriebsräten (EBR)** hat die CEC die Notwendigkeit einer spezifischen Interessenvertretung der Führungskräfte und leitenden Angestellten betont.

**CEC European Managers**
1.017 Follower:innen
8 Std. • 

In its response to the European Commission's consultation on European Works' Councils, CEC European Managers underlines the importance of a specific and distinct representation of managers.

With the stagnating creation of European Works' Councils and practical challenges in their work, a new directive is needed to address incoherences and discrepancies of the current legislation.

EU action in this area should aim at improving the scope, effectiveness, and quality of the work of EWCs. Today, only 1000 out of 3678 multinational undertakings have an agreement.

[#WorksCouncils](#) [#EWCs](#) [#SocialDialogue](#)

[Übersetzung anzeigen](#)

CEC European Managers positioniert sich zu Europäischer Betriebsräte-Richtlinie



Im Rahmen einer Konsultation der Europäischen Kommission zur Europäischen Betriebsräte-Richtlinie unterstreicht unser Dachverband CEC - European Managers die Bedeutung einer spezifischen und eigenständigen Vertretung von Führungskräften.

[WEITERLESEN](#)



Managers should have a say in European Works' Councils - CEC European Managers

cec-managers.org • Lesedauer: 1 Min.

 Sie und 5 weitere Personen

2 direkt geteilte Beiträge

THEMENFELD 3: FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN



SCHWERPUNKTE (AUSWAHL)

- **Führungskräfte-Dialoge:** Neue Trends in der Führungskultur abbilden.
- **AG Führung:** Sustainable Leadership und KI & Arbeitswelt als Schwerpunkte
- **CEC working group „sustainable leadership“:** Impulsgeber für die Verbände
- **ULA-Beirat:** Expertenimpulse für die Zukunft der Führung

DEMOKRATIE STÄRKEN

- ULA-Demokratieerklärung verabschiedet
- **Agenda Setting** durch Gastbeiträge
- Orientierung durch **Führungskräfte-Dialoge**
- Panel auf dem Deutschen Führungskräfte-tag 2024



Foto: Antonio Diaz - iStock

ZUM UMGANG MIT POLITISCHEN DISKURSEN IN UNTERNEHMEN

„Chef, wen soll ich wählen?“

ULA-DEMOKRATIEERKLÄRUNG

ULA-Demokratieerklärung

Führungskräfte treten für eine vielfältige, offene und demokratische Gesellschaft ein.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA bekennt sich zur Förderung einer wertschätzenden, motivierenden und verantwortungsvollen sowie Orientierung gebenden Führungskultur als Grundlage des Handelns von Führungskräften. Diese ist gekennzeichnet durch unternehmerisches Denken, Diversität, Flexibilität sowie durch die Förderung neuer Ideen und Talente.

Gesellschaftspolitisch bekennt sich die ULA zum freiheitlich-demokratischen und sozialen Rechtsstaat und setzt sich für Menschenwürde, Chancengleichheit und Gleichberechtigung ein. Dies ist unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.

Vor dem Hintergrund von Forderungen radikaler und populistischer Parteien, die eine Remigration deutscher Staatsbürger beinhalten, den Zuzug von ausländischen Fachkräften unterbinden wollen und den Verbleib Deutschlands in der EU infrage stellen, nimmt die ULA eine klare Haltung ein:

Sämtlichen Formen von Verachtung von Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion und ihrer vermeintlichen Andersartigkeit sowie von Rassismus, Homophobie oder Frauenfeindlichkeit treten die Führungskräfte unter dem Dach der ULA kraftvoll und entschieden entgegen. Wir stehen für ein starkes und demokratisches, geeintes Europa. Die Europäische Union ist die Quelle und der Garant für unseren Wohlstand und Frieden.

Gemeinsam mit ihren Mitgliedsverbänden hat die ULA im September 2024 das Bekenntnis zu Demokratie und Freiheit einstimmig verabschiedet.

Mitglieder der ULA-Verbände sind aufgerufen, diese Werte als Führungskräfte aktiv in ihre Verbände und Unternehmen zu tragen.

Weitere Informationen: [Link](#)

FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN

Agenda Setting durch Gastbeiträge

GASTBEITRAG VON PROF. JÜRGEN WEBER

Führungskapital-Index bewertet politische Führungsstärke

Die Qualität politischer Führung entscheidet in Krisenzeiten maßgeblich über Stabilität und Fortschritt. Der Führungskapital-Index von Bernstorff, Worthy und Chart bietet eine strukturierte Methode, um Führungsstärke messbar zu machen. Mit zehn klar definierten Faktoren analysiert dieser sowohl persönliche Fähigkeiten als auch kontextuelle Einflüsse. Doch die Bewertung bleibt fraglich: Politische Führung ist von einer Vielzahl unkontrollierbarer Dynamiken geprägt. Einblicke in die Methodik und ihre Erkenntnisse werden – mit einem Verweis auf die Merkel-Kanzlerschaft und die aktuelle Situation – beispielhaft skizziert.

In Zeiten massiver Krisen wird die Stärke politischer Führung besonders sichtbar. Der Führungskapital-Index bietet eine umfassende Methode, um diese zu bewerten. Er kombiniert persönliche Eigenschaften des politischen Akteurs mit externen Einflussfaktoren und ermöglicht eine Einordnung der Führungsebene in einen komplexen politischen Umfeld. Das Modell basiert auf zehn Kriterien, die jeweils fünfstufig bewertet werden. Ziel ist eine transparente und vergleichbare Analyse politischer Führungsfähigkeit (im Zeitverlauf).

1. Politische Vision
2. Kommunikative Performance
3. Auf die Person bezogene Umfrageergebnisse im Vergleich zum Oppositionsführer
4. Dauer der Amtszeit
5. (Wieder-)Wahl-Ergebnis-Abstand zu anderen Parteien
6. Umfrageergebnisse im Vergleich zur letzten tatsächlichen Wahl
7. Vertrauenslevel nach öffentlicher Meinung
8. Wahrscheinliche Freigabe (unter anderem Unterstützung im Amt) innerhalb der nächsten sechs Monate
9. Wahrgenommene Fähigkeit, die Parteipolitik zu bestimmen
10. Wahrgenommene parlamentarische Effektivität

Die Analyse von Angela Merkels Kanzlerschaft (hier: 2005 bis 2009) verdeutlicht die Aussagekraft des Indexes, der maximal 50 Punkte erreicht. Ihre Führungsstärke entwickelte sich von 28 Punkten 2005 zu einem Höchstwert von 39 Punkten 2007, bevor sie leicht auf 38 Punkte 2009 sank. Im

internationalen Vergleich erreicht sie damit einen respektablen Wert (dieser liegt beispielsweise höher als Thatchers und analoger Weise des Bundeskanzlers Olaf Scholz in einem ersten Zugriff grobkörnig zu bewerten, wird gegenwärtig keine fit für ihre öffentliche Ausprägung dieses Index erwarten dürfen.

Politische Führungsfaktoren sind nicht stabil. Externe Faktoren wie Medienberichterstattung oder Krisensituationen beeinflussen die Wahrnehmung stark. Zudem unterliegt die Bewertung dem fundamentalen Attributionsfehler: Persönliche Verantwortung wird überschätzt, situative Einflüsse oft ignoriert. Politische Führung kann durch strategische Kommunikation gezielt Einfluss nehmen, sollten jedoch auch das Kontext als Teil ihrer Erfolgsbilanz sehen und darstellen.

Der Führungskapital-Index bietet ein wichtiges Werkzeug, ersetzt aber keine differenzierte Diskussion. Die abschließende Punktzahl zeigt Trends, darf aber nicht als absolute Wahrheit missverstanden werden. Politische Führung bleibt eine dynamische, oft fragliche Größe, die viele Einflussfaktoren berücksichtigt und ihnen unterworfen ist.

effektiv? Wie können wir diese stärken? Wer nur diese zehn Kriterien bemüht, um die aktuelle Führungsstärke beispielsweise des Bundeskanzlers Olaf Scholz in einem ersten Zugriff grobkörnig zu bewerten, wird gegenwärtig keine fit für ihre öffentliche Ausprägung dieses Index erwarten dürfen.

Aber wir wissen: Morgen kann sich aufgrund eines Einzelereignisses möglicherweise alles wenden. Pötzlich wird dann ein Bewertungskriterium absolut dominant und kann zu eigenen Gunsten genutzt werden. Der Führungsstärke-Index steht, nimmt man ihn präzisieren, in seiner konkreten Ausprägung für die empirisch erhobene Chance, aus dieser Perspektive in eine Spitzenposition gewählt zu werden. ■

Prof. Jürgen Weber lehrt Betriebswirtschaftliche Personalpolitik und Organisation an der FernUniversität Hagen und ist Mitglied der wissenschaftlichen Beiräte der ULA.



Der vollständige Beitrag ist erschienen bei **Leadership**.
#Leadership



Foto: Armin Dier - dStock

ZUM UMGANG MIT POLITISCHEN DISKURSEN IN UNTERNEHMEN

„Chef, wen soll ich wählen?“

Von Prof. Günter Mollath

Zum Alltag von Führungskräften gehört es immer mehr, sich auch mit politischen Themen zu befassen. Es gibt viele verschiedene Ansätze und Formen dafür. Sies kann man sich fragen, wie man solche Diskurse sinnvoll und wertvoll gestalten kann.

Das Zitat im Titel dieses Beitrags stammt aus einer Diskussion beim Deutschen Führungsforschungstag der ULA in Berlin am 13. Juni 2024. Tatsächlich wurde eine deutsche Führungskraft an einem US-amerikanischen Standort des Konzerns von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darauf angesprochen, wie sie bei den Präsidentschaftswahlen denn im Interesse des Unternehmens wählen sollte.

Man kann sich weitere Situationen vorstellen, in denen es in Unternehmen um Politik geht. Mal betrifft es das Geschäft des Unternehmens ganz direkt, zum Beispiel bei den Rahmenbedingungen für Standortentscheidungen, und manchmal allenfalls indirekt, zum Beispiel, wenn es um die eigenen Angaben in der Karrieren geht. Wann und wie müssen Führungskräfte aktiv damit umgehen?

Treibende und Adressierte

Sowohl bei den Treibenden des Themas, als auch bei den Adressierten, von denen man eine Reaktion erwartet, kann man zwischen internen und externen Akteuren unterscheiden. Es geht letztlich um die Frage: Wer hat ein Anliegen an wen?

- **Werkstattaktivitäten:** Mitglieder des Unternehmens versuchen Kolleginnen

www.ula.de

GASTBEITRAG

Führung braucht Sowohl-als-auch-Sicht

Von Prof. Eric Kearney

In den letzten Jahren wurden verschiedene Varianten eines „Sowohl-als-auch-Führungsansatzes“ entwickelt. Diese sollen dann dienen, Führungskräfte in der Bewältigung immer komplexer werdender Herausforderungen zu unterstützen. In diesem Beitrag werden die Grundidee und eine Variante dieses Ansatzes dargestellt.

Die Anforderungen an Führungskräfte werden immer vielfältiger. Es reicht nicht mehr, einen bestimmten Führungsstil zu entwickeln und diesen konsequent anzuwenden. Führungskräfte müssen auch Antworten finden auf Herausforderungen wie die steigende Nachfrage nach flexibler Arbeitsgestaltung und flachere Hierarchien, die motivationalen Herausforderungen junger Menschen sowie zunehmende Heterogenität – nicht nur demografisch, sondern auch in Bezug auf Einstellungen und Werthaltungen. Gibt es Ansätze aus der Führungsforschung, die dabei helfen, diese vielfältigen Herausforderungen ganzheitlich zu adressieren, um effektive Lösungsansätze entwickeln zu können?

Ein Ansatz mit weitreichendem Geltungsanspruch, der sich in der wissenschaftlichen Literatur allmählich etabliert, ist der des Sowohl-als-auch-Leadership. Beinhaltet dieser das Konzept der ambidextralen und paradoxen Führung. Die Grundidee besteht darin, dass scheinbar widersprüchliche, letztlich jedoch komplementäre Elemente kombiniert werden sollten. Eine Variante dieser Grundidee ist die folgende: Um Teams und größere organisationale Einheiten

erfolgreich zu führen, sollten Führungskräfte sowohl zentripetale als auch zentrifugale Kräfte gleichermaßen fördern.

Um gut zusammenarbeiten zu können, braucht ein Team zentripetale Kräfte, die Konvergenz, Koordination und eine gemeinsame Ausrichtung fördern. Um die zentrifugalen Kräfte zu fördern, können Führungskräfte zum Beispiel eine gemeinsame Vision und gemeinsame Ziele betonen und klare Vorgaben machen. Sie können darauf achten, Teams so zusammenzustellen, dass es Gemeinsamkeiten zwischen den Mitgliedern gibt, sodass die Teammitglieder gerne und konstruktiv zusammenarbeiten. Außerdem können sie das „Wir-Gefühl“ fördern – durch spezielle Events, aber auch durch regelmäßige persönliche Zusammenkünfte. Darüber hinaus können Führungskräfte dafür sorgen, dass alle Teammitglieder von gemeinsamen Erfolgen profitieren.

Der gewünschte Effekt der zentripetalen Kräfte ist, dass alle an einem Strang ziehen und Harmonie und Konsensbereitschaft die Zusammenarbeit prägen. Durch die zentrifugalen Kräfte wird das Team heterogener und effizienter in seinen Handlungen. Allerdings können die zentrifugalen Kräfte auch unerwünschte Effekte haben. Wenn alle ihr Licht denken und niemand mehr eine andere Sichtweise vertritt oder konstruktive Kritik äußert, kommt es schnell zu Redundanzen, Stagnation und Konformität.

Was kann ein Team von den zentrifugalen Kräften profitieren – in Form von effizienter Koordination und einer gemeinsamen Ausrichtung – ohne gleichzeitig die unerwünschten Nebeneffekte – Redundanzen, Stagnation und Konformität – in Kauf nehmen zu müssen? Auch die Einführung eines konstruktiven



Prof. Eric Kearney ist Professor für Führung, Organisation und Personal an der Universität Potsdam. Foto: Victoria Aural

dem die zentrifugalen Kräfte mit den ihnen entgegengesetzten, letztlich aber komplementären zentrifugalen Kräften kombiniert werden.

Um erfolgreich zu sein, braucht ein Team nicht nur zentripetale, sondern auch zentrifugale Kräfte, die Divergenz, Flexibilität, unterschiedliche und individuelle Meinungen, Erfahrungsbereitschaft und Wissensorientierung fördern. Die zentrifugalen Kräfte lassen sich zum Beispiel durch ermächtigende Führung und die Förderung von Diversität (in Bezug auf demografische Merkmale, Erfahrungsbereitschaft und Wissensorientierung) und unterschiedlichen Sichtweisen stärken. Außerdem können Führungskräfte an die Bedürfnisse der jeweiligen Person angepasste Work-Life-Balance-fördernde Maßnahmen wie „flexible Work“ und allgemeine Flexibilität in der Arbeitsgestaltung entwickeln. Auch die Einführung eines konstruktiven

www.ula.de

www.ula.de

ULA NACHRICHTEN DEZEMBER 2024 | 9

GASTBEITRAG VON PROF. MANUELA ROUSSEAU

GASTBEITRAG VON PROF. MANUELA ROUSSEAU

Gesellschaftliche Diskurse in Unternehmen

Führungskräfte sind unverzichtbare Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Vielfalt, Freiheit, Teilhabe und Demokratie. Sie bauen Brücken zur Verständigung und schaffen durch eine offene Kommunikation ein gemeinsames Bewusstsein für eine gute Unternehmenskultur. Umso mehr in Zeiten, in denen liberale Werte und Gesellschaften weltweit offen in Frage gestellt werden.

Stellen Sie sich folgende Situation vor: An Ihrem wöchentlichen Teammeeting nehmen an diesem Tag zehn Frauen und fünf Männer aus drei Nationen teil. Sie sprechen die bevorstehenden Beurteilungsgespräche an, als ein Kollege folgendes Satz sagt: „Wer in unserem Unternehmen Karriere machen will, muss entweder schwul sein oder eine Frau.“ Feinliches Schweigen, stummtes Grüinsen. Wie hätten Sie reagiert?

In diesem Fall übergibt die Führungskraft, die das Teammeeting leitet, die se Aussage. Aufgewühlt von diesem Erlebnis sprach mich der betroffene Kollege danach an: „Das ganze Team weiß, dass ich seit acht Jahren mit einem Mann verheiratet bin. Ich kann nicht fassen, dass mein Vorgesetzter nicht darauf reagiert hat und das einfach so stehen ließ. Als Betroffener hätte ich und die anwesenden Kolleginnen und Kollegen eine sofortige und eindeutige Reaktion des Vorgesetzten erwartet.“

Der Stellenwert für ein bewusstes und gezieltes Steuern der Unternehmenskultur und die starke Auswirkung auf die Geschäftsergebnisse werden oft unterschätzt. Ein Topabgeordneter für globale Talente muss sich bewusst sein, dass eine wahrhaft inklusive Unternehmenskultur wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg beiträgt. Es geht darum, eine Führungsbasis und damit eine Belegschaft zu schaffen, die die Vielfalt der Konsumentinnen und Konsumenten widerspiegelt. Unterschiede von Menschen sind keine Bedrohung, sondern eine große Chance für eine bessere Zukunft.

4 | ULA-NACHRICHTEN FEBRUAR 2025

Wir befinden uns in einem Transformationsprozess, der von uns eine extreme Veränderungsbereitschaft abverlangt, insbesondere im Hinblick auf Internationalisierung und Kulturwandel. In der durch die radikale Transformation, Komplexität, Unsicherheit und Ambiguität geprägten Gegenwart sind unsere Herausforderungen weder dominant technische oder ökonomische, sondern vor allem kulturelle und soziale. Dabei wird die Lösung unserer Probleme nicht gelingen, wenn wir die kulturelle und soziale Dimension nicht miteinbeziehen.

Eine weitere zentrale Bedeutung hat die „Haltung“. Studien belegen, dass eine „intrinsische“ Entscheidung – das heißt, eine professionelle Haltung mit gelebter, gelebter Professionalität unter Miteinbeziehung von Unsicherheit im Sinne von „Morgen kann alles anders als gestern sein“ – häufig einer rein rational-ökonomischen Faktorenanalyse überlegen ist. Gerade weil sie kulturelle und soziale Aspekte einbezieht, die eine rein zahlenbasierte Analyse nicht berücksichtigt. Unter Bedingungen von Unsicherheit lässt sich nicht berechnen, welche Entscheidung „richtig“ sein wird. Aber aus einer professionellen Haltung kann dennoch eine Handlungsrichtung entstehen. Haltung nimmt zudem Wertefragen mit. Sie blickt, was ebenfalls die Bedeutung kultureller und sozialer Perspektiven unterstreicht.

Schweigen ist keine Option

Gesellschaftliche Diskurse bilden das Fundament, das die Kultur eines Unternehmens wesentlich beeinflusst. Dis-

kursfreudigkeit fördert notwendige Auseinandersetzungen und ein Betriebsklima, in dem eine humane Gemeinschaft wachsen kann, in der niemand als Verlierer zurückbleibt. Führungskräfte, Vorstände und Aufsichtsräte tragen die Verantwortung, die Zeichen dafür zu stellen. Diese belegt die Kienbaum Corporate Governance Studie vom Juni 2024: „Auch in Anbetracht der zunehmenden gesellschaftlichen Polarisierung haben es gut 70 Prozent der Teilnehmenden für sinnvoll, dass sich Vorstände und Aufsichtsräte öffentlich an gesellschaftlichen und politischen Debatten beteiligen.“ Die Kienbaum-Studie zeigt auch, dass sich viele Vorstände und Aufsichtsräte vorgenommen haben, sich auch selbst aktiver in öffentliche Debatten einzumischen.

Beispiele aus der Praxis

Die Beiersdorf AG duldet keine Ausgrenzungen. Mit einer mehrfachen Diversity-Dimensionen umfassenden und globalen „DEAI-Roadmap“ (Diversity, Equity, Inclusion) schult Beiersdorf bis zum Jahr 2025 rund 3.000 globale Führungskräfte des mittleren Managements ein nachhaltiges Fundament an DEAI-Wissen, um die inklusive Führung von Teams zu stärken. Ziel ist es, Mitarbeitende weltweit für eine feinfühligere, nuancierte Verwendung von Sprache und Handlungen zu sensibilisieren, um Diskriminierungen aller Art zu vermeiden und die Hintergründe, Perspektiven und Gefühle aller Beteiligten zu achten und zu respektieren.

Wenn eine gemeinsame diversitätskonforme Haltung von Vorstand und Aufsichtsrat zu den Unternehmenswerten und den wich-

www.ula.de

tigsten gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Entwicklungen diskutiert und verabschiedet wird, stärkt dies die Unternehmenskultur erheblich. Unterschiedliche Kompetenzen, Erfahrungen und Empathie im Team werden zum wahren Kompass und Maßstab, um neue und zukunftsorientierte Wege zu gehen. Oft ergibt sich daraus ein facettenreiches und größeres Meinungsspektrum, das wiederum die Qualität der Entscheidungen erhöht und damit auch den wirtschaftlichen Erfolg für das eigene Geschäft beeinflusst.

Auf persönlichen Vorteil, eigene Macht und Egoismus ausgelegte Führungsverhalten blockiert Innovationskraft und Flexibilität im Unternehmen, für das Gemeinwohl und auch den Wohlstand von morgen. Wir brauchen Persönlichkeiten und Führungskräfte, die dem Wohl des Unternehmens, aller Individuen und damit der Gesellschaft dienen. Also Menschen, die bereit sind, alle Beurteilungs- und Kontrollsysteme infrage zu stellen, sie gegebenenfalls aufzugeben, loszulassen und neue Spielregeln aufzustellen. Wer unternehmerische Zukunft gestalten will und an traktierten Rollenmodellen und Stere-

otypen festhält, verspielt seinen Führungsanspruch. Das „Wir“ sollte immer größer sein als das „Ich“.

Infolge des zum Einstieg skizzierten Vorfalls wurde 2009 eine interne Interessengruppe „BeitragBeiersdorf“ gegründet – mit dem Ziel, das Bewusstsein für LGBTQI+-Themen im Unternehmen zu schärfen und ein integratives Umfeld für alle LGBTQI+-Menschen zu schaffen. Das Netzwerk umfasst mittlerweile weltweit 130 Mitglieder und wird von zahlreichen „Allys“, also Menschen unterstützt, die sich mit der Community solidarisieren zeigen und aktiv für diese einsetzen. Ein Jahr später brachte Névoa die erste Névoa-Dose in Regenbogenfarben auf den Markt und un-

terstützte erstmals den Hanauinger Christopher Street Day mit einem Truck. Über 150 Beschäftigte sowie weitere Verbündete verschiedener Organisationen waren an diesem Tag dabei. Sie stellten unter dem Motto „Be proud in your skin“ ein deutliches Statement. Vincent Warnery, CEO von Beiersdorf, unterstützt „die Voigtländeres“ als Botschafter. Seitdem entstanden zahlreiche Mitarbeiter:innen-Communities und „Grassroots-Initiativen“. Sie stellen sicher, dass die Stimmen aller Mitarbeitenden gehört und ihre unterschiedlichen Bedürfnisse in der DEAI-Strategie berücksichtigt werden und sie leisten mittlerweile einen wesentlichen Beitrag zur Verankerung einer wirklich inklusiven Wir-Kultur. ■



Prof. Manuela Rousseau lehrt am Institut für Kultur- und Medienmanagement an der Hochschule für Musik und Theater in Hamburg, ist wissenschaftliche Beirätin der ULA und war über viele Jahre Mitglied im Aufsichtsrat bei Beiersdorf und Management. Foto: Henriette Plogatz

www.ula.de

ULA-NACHRICHTEN FEBRUAR 2025 | 5

ULA-Beirätin Prof. Manuela Rousseau schrieb für die ULA-Nachrichten einen Gastbeitrag zu gesellschaftlichen Diskursen in Unternehmen.

Zum Artikel: [Link](#)

HANDELSBLATT: POLITIKSTREIT IM KOLLEGENKREIS

Das Handelsblatt beleuchtet die politische Debatte in deutschen Unternehmen vor der vorgezogenen Bundestagswahl und legt dabei einen besonderen Fokus auf die Rolle der Führungskräfte.

- Der umfassende Artikel ist in der Print-Ausgabe vom 14. Februar 2025 im Karriere-Teil des Handelsblatts auf den Seiten 61/62 erschienen sowie (kostenpflichtig) [online](#).

POLITISCHE DISKURSE IN UNTERNEHMEN

Handelsblatt greift Initiative der ULA auf

Zwar ist die Bundestagswahl vorbei, doch politische Debatten in deutschen Unternehmen bleiben aktuell. Themen wie wirtschaftliche Weichenstellungen, gesellschaftliche Verantwortung und Werteorientierung werden Führungskräfte auch in Zukunft beschäftigen. Die Wirtschaftszeitung Handelsblatt hat sich kürzlich dieser Thematik gewidmet und in einem Artikel die Rolle von Führungskräften bei der Gestaltung eines konstruktiven politischen Dialogs am Arbeitsplatz unterstrichen.

Im Handelsblatt-Artikel zitiert wird auch ULA-Präsident Roland Angst: „Unsere wirtschaftliche Stärke und Wettbewerbsfähigkeit sind untrennbar mit dem sozialen und politischen Frieden verbunden. Daher gilt es für Führungskräfte, Haltung zu zeigen und Verantwortung zu übernehmen.“

Politische Debatten in Unternehmen sollten auf Verantwortung und Neutralität gründen. Die ULA setzt sich aktiv mit der Frage auseinander, wie Führungskräfte politische Diskussionen im Unternehmen moderieren können. Besonders die Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats brachten wertvolle Impulse ein. Auf dem Deutschen Führungskräfteforum im Juni 2024 diskutierten Prof. Guido Möllering, Direktor des Reinhard-Mohn-Instituts für Unternehmensführung an der Universität Witten/Herdecke, und Prof. Manuela Rousseau, die Kultur- und Medienmanagement an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg lehrt, mit den Mitgliedern der Sprecherausschüsse über die Herausforderungen politischer Meinungsäußerung im beruflichen Umfeld.

Im Artikel hat Covestro-CEO Dr. Markus Stelmann die Bedeutung einer wertebasierten Unternehmenskultur betont: „Werte vermitteln, Haltung zeigen – das

wird in diesen herausfordernden Zeiten von Führungskräften erwartet. Dazu gehört auch, aktiv für ein demokratisches und konstruktives Miteinander einzutreten.“

Wie viel Politik gehört ins Unternehmen?

Eine zentrale Frage bleibt, wie Führungskräfte politische Diskussionen moderieren, um produktive Debatten zu ermöglichen, ohne das Arbeitsklima zu belasten. Möllering erklärte im Rahmen einer Handelsblatt-Veranstaltung: „Den Mitarbeitenden ist es nicht egal, wie ihr Unternehmen sich politisch positioniert. Darüber zu sprechen, ist angemessen.



Foto: ULA

Gleichzeitig kann damit ein klares Signal gesetzt werden, im demokratischen Spektrum zu bleiben.“

Auch nach der Bundestagswahl 2025 bleibt das Thema relevant: Wie können Unternehmen politische Diskussionen gestalten, die zur Unternehmenskultur passen und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen? Die Antworten darauf werden in der Arbeitswelt der Zukunft eine entscheidende Rolle spielen.

Der vollständige Artikel ist am 14. Februar 2025 im Karriere-Teil des Handelsblatts auf den Seiten 61 und 62 erschienen. Auch online ist der Beitrag kostenpflichtig abrufbar. ■

KOMMUNIKATION



ULA-NACHRICHTEN

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 1 | Februar 2024



Arbeitsleben
„Call to Action“ für KI in Deutschland

www.ula.de

LEISTUNGSKULTUR Goethes Faust lehrt gute Führung	PRO UND CONTRA Wie weiter mit der Schuldenbremse?	FÜHRUNG Vom Vorteil des „Sowohl-als-auch“
--	---	---

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 2 | April 2024



pflege 24 gipfel
Zukunft der Pflege
Gipfeltreffen zeigt Lösungen auf

www.ula.de

PRO UND CONTRA Streit um Reform der Steuerklassen	KARRIERE Wie tickt die Generation Z?	GLEICHSTELLUNG Kampagne zum Equal Pay Day
---	--	---

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 3 | Juni 2024



Europa Ihre Stimme zählt!

www.ula.de

POLITIK Vier Kandidatinnen im Dialog	MITBESTIMMUNG Vergütung von Betriebsräten	NETZWERK VAA-Delegierte wählen Vorstand
--	---	---

ULA-NACHRICHTEN



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 4 | August 2024

Deutscher FührungskräfteTag 2024
Führung braucht Mut und Intelligenz



www.ula.de

GASTBEITRAG
VCI-Präsident für
Rundum-Reform

MANAGEMENT
Positive Führung
zählt sich aus

NETZWERK
Befindlichkeit in
der Chemie



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 5 | Oktober 2024

Politischer Diskurs in Unternehmen
Chance oder Gefahr?



www.ula.de

DEMOKRATIE
Klarer Beschluss
der ULA

PRO UND CONTRA
Doch kein Aus für
den Verbrenner?

ARBEITSRECHT
Zwischen KI
und Datenschutz



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 6 | Dezember 2024

Industriestandort am Scheideweg
Transformation braucht Führungskräfte



www.ula.de

POLITIK
Wichtige Gesetze
in der Schwebe

PRO UND CONTRA
Streit um den
Spitzensteuersatz

FÜHRUNG
Index zeigt die
Führungsstärke

ULA-NACHRICHTEN ERWEITERT: DIGITALER NEWSLETTER



A screenshot of a web form titled "ULA Newsletter" with a red 'x' icon in the top left corner. The text below the title reads: "Aktuelles von der ULA und bevorstehende Events - Ihr kostenfreier ULA-Newsletter." Below this is a text input field with a mail icon and the placeholder text "Ihre E-Mail-Adresse". Underneath the input field is a checkbox followed by the text: "Ich habe die Datenschutzerklärung gelesen und akzeptiere diese. Meine Zustimmung kann ich jederzeit per Mail an info@ula.de widerrufen." At the bottom of the form is an orange button with the text "jetzt zum Newsletter anmelden". The background of the form has a light yellow and blue geometric pattern.



Steigerung der
Newsletter-Empfänger
um 55 Prozent binnen
12 Monaten

ULA-NACHRICHTEN ERWEITERT: DIGITALER NEWSLETTER



ULA-Nachrichten Dezember 2024

Liebe Leserinnen und Leser,

19.12. Führungskräfte-Dialog zu Technologie & Leadership

Hype oder Gamechanger? Einladung zum digitalen Dialog mit **Robin Weninger**, Managing Director, Global Institute of Leadership and Technology: **Die Rolle von Leadership in Zeiten exponentieller Technologien.**

ANMELDEN



Politik-Dialog zum Industriestandort mit VAA & VCI

Welche Rolle spielt die Chemieindustrie im Transformationsprozess und welche Verantwortung tragen Führungskräfte?

Eine spannende und aufschlussreiche Diskussion mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik - gemeinsam umgesetzt mit **VAA** und **VCI**.

Zum LinkedIn-Betrag gelangen Sie [hier](#).

ZUM ARTIKEL



ULA-Klausurtagung in Berlin

Am 14. und 15. November 2024 kamen die **ULA-Mitgliedsverbände** in Berlin zusammen, um angesichts der bevorstehenden **Neuwahl des deutschen Bundestages** über politische Themen sowie die Festlegung der langfristigen **Verbandstrategie** zu beraten.

WEITERLESEN



VERSTÄRKUNG VON INHALTEN UND BOTSCHAFTEN

VDL: Die starke Landwirtschaft – Gesund, nachhaltig, innovativ

VDL-Präsident Markus W. Ebel-Waldmann nimmt gemeinsam mit Joachim Ruckwied, Präsident des Deutschen Bauernverbandes, und Jörg Migende, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Raiffeisenverbandes, in einer aktuellen Beilage DER WELT zu den Herausforderungen einer wettbewerbsfähigen Landwirtschaft in Deutschland Stellung.



BPW: Höchste Zeit für Equal Pay!

Unter diesem Motto rückt die **Equal-Pay-Day-Kampagne** 2024 den Faktor Zeit in den Fokus. Zeit ist Geld – und wofür wir unsere Zeit einsetzen, ist ausschlaggebend dafür, wie sich die Lohnentwicklung in unserem Leben, unsere Karrierechancen und unsere Rente gestalten.



VAA: Gelungener Neustart im DECHEMA-Haus



Nach vier Jahren pandemiebedingter Abstinenz ist das European Chemistry Partnering (ECP) 2024 wieder nach Frankfurt am Main zurückgekehrt. Über 600 Partneringgespräche vor Ort, 40 kurze Unternehmenspräsentationen und Pitches, eine Keynote zur Zukunft der Chemie sowie Workshops zu IP und KI

und eine Paneldiskussion zur Start-up-Finanzierung haben den Präsenztage des achten ECPs geprägt.



Unser größter Mitgliedsverband **VAA – Fach- und Führungskräfte Chemie** hat heute einen neuen Vorstand gewählt. ... mehr



Christoph Gürtler und 5 weitere Personen

PRESSEECHO (AUSWAHL)



Handelsblatt greift ULA-Initiative zu Umgang mit „Politischen Diskursen in Unternehmen“ auf

14.02.2025



CHEManager: Deutscher Führungskräftetag fordert Update des Koalitionsvertrages

26.06.2024



FAZ: Führungskräften fehlt politische Führung

14.06.2024



Express: Regierung beschließt Rentenpaket – ULA kritisiert Reform als mutlos

30.05.2024

PODCAST

syntra-Podcast: Interessenvertretung der Fach- und Führungskräfte in Deutschland



Roland Angst, Präsident unseres Dachverbandes ULA – Deutscher Führungskräfteverband und 2. Vorsitzender von syntra, berichtet im Interview unter anderem von wichtigen Meilensteinen der über 70-jährigen Verbandsgeschichte. Die ULA nahm z. B. maßgeblich Einfluss auf das Sprecherausschussgesetz von 1986, das die Mitbestimmung von Leitenden Angestellten in größeren Unternehmen regelt. Bildquelle: Telekom



ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer erzählt unter anderem von wichtigen Themen und Projekten, welche die ULA beschäftigt. Derzeit vertritt unser Dachverband 13 Fach- und Führungskräfteorganisationen und spricht für rund 70.000 Mitglieder. Bildquelle: ULA

Unser Dachverband ULA – Deutscher Führungskräfteverband kann mittlerweile auf über 70 Jahre Erfahrung in der erfolgreichen Interessenvertretung von Fach- und Führungskräften, im Speziellen von Leitenden Angestellten, zurückblicken. Im Dialog mit verschiedenen Partnern setzt sich die ULA dabei seit jeher für ein leistungsfreundliches Umfeld ein. Heute gehören der Organisation 13 Fach- und Führungskräfteverbände mit etwa 70.000 Mitgliedern an.

Hören Sie im aktuellen Podcast-Interview mit Roland Angst, ULA-Präsident und 2. Vorsitzender von syntra, und ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer, welche Schwerpunkt-Themen unseren Dachverband derzeit beschäftigen, wie sich Mitglieder der Mitgliedsverbände selbst aktiv einbringen können, um die Rahmenbedingungen ihrer eigenen Arbeit beeinflussen zu können, und welche Projekte in naher Zukunft anstehen. Am 13. Juni 2024 steht beispielsweise der **Deutsche Führungskräfte tag** in Berlin an, der ein Forum zu Zukunftsfragen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft und Führung für die gewählten Vertreter von Leitenden Angestellten sowie noch nicht in den Sprecherausschüssen engagierte Führungskräfte bietet. Diesmal konnten u. a. Bundesfinanzminister Christian Lindner, CDU-Generalsekretär Dr. Carsten Linnemann, Wirtschaftsphilosoph Anders Indset und Prof. Dr. Guido Möllering von der Universität Witten/Herdecke gewonnen werden.

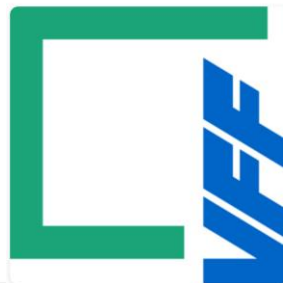
[Hier gelangen Sie zum Podcast.](#)

[Zurück](#)

▶ 0:00 / 18:50



Zum Podcast: [Link](#)



VFF-Podcast - Themen für Fach- und Führungskräfte

By VFF - Verband Fach- und Führungskräfte

Der VFF-Podcast beleuchtet regelmäßig aktuelle Themen, die Fach- und Führungskräfte betreffen: Neues aus dem Arbeitsrecht, aus Politik, Wirtschaft oder von Führungsthemen - mit dem Podcast bleiben Fach- und Führungskräfte immer auf dem Laufenden.

[Auf Spotify hören](#)



Politische Interessenvertretung von Fach- und Führungskräften

06. Juni 2024

Die ULA – Deutscher Führungskräfteverband vertritt die Interessen von Fach- und Führungskräften seit mehr als 70 Jahren erfolgreich. Heute gehören der Organisation 13 Fach- und Führungskräfteverbände mit insgesamt etwa 70.000 Mitgliedern an - darunter auch der VFF. Im aktuellen Podcast sprechen ULA-Präsident Roland Angst und ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer darüber, welche Schwerpunkt-Themen unseren Dachverband derzeit beschäftigen, wie sich Mitglieder der Mitgliedsverbände selbst aktiv einbringen können, um die politischen Rahmenbedingungen beeinflussen zu können, und welche Projekte in naher Zukunft anstehen. Dazu gehört auch der Deutsche Führungskräfte tag, der am 13. Juni 2024 in Berlin stattfinden wird.

[Weniger anzeigen](#)

18:51



Zum Podcast: [Link](#)

 **ULA - Deutscher Führungskräfteverband**
1.084 Follower:innen
9 Monate • 

A photograph showing three men in suits shaking hands outdoors. The man on the left is wearing a dark blue suit and a white shirt. The man in the center is wearing a light blue suit and a white shirt. The man on the right is wearing a dark grey suit and a white shirt. They are standing in front of a modern building with large windows and a glass door. There are other people in the background, including a man in a dark suit and a woman in a blue jacket. The scene is set in a paved area with some greenery in the background.



ULA - Deutscher Führungskräfteverband
1.083 Follower:innen
1 Monat · Bearbeitet ·

Wie wirken sich höhere Sozialabgaben auf Ihr Einkommen aus? 💡

Steigende Sozialabgaben belasten qualifizierte Fach- und Führungskräfte ... mehr



Roland Angst zum Sozialabgabenrechner für Fach- und Führungskräfte

68

2 Kommentare · 9 direkt geteilte Beiträge

ULA - Deutscher Führungskräfteverband
1.083 Follower:innen
2 Monate •

Die ULA - Deutscher Führungskräfteverband freut sich, die [#Wiederberufung](#) von Prof. Dr. Theresa Treffers, Professorin für Management und Entrepreneurship an der [Privatuniversität Schloss Seeburg](#) und Privatdozentin an der School ... mehr



"Gute Führung bedeutet Struktur und Vertrauen geben und Wissen der Mitarbeitenden aufnehmen."

Prof. Dr. Theresa Treffers,
Privatuniversität Schloss Seeburg,
Technischen Universität München
Mitglied des wiss. Beirats der ULA

143

16 Kommentare · 3 direkt geteilte Beiträge



Reiner Holznagel • 2.
Präsident bei Bund der Steuerzahler Deutschland e. V.
5 Monate • Bearbeitet • 

+ Folgen ...

Wir werden nicht müde und zerren weiter an der Politik! 🙌

Zusammen mit ULA - Deutscher Führungskräfteverband stellen wir ... mehr



172

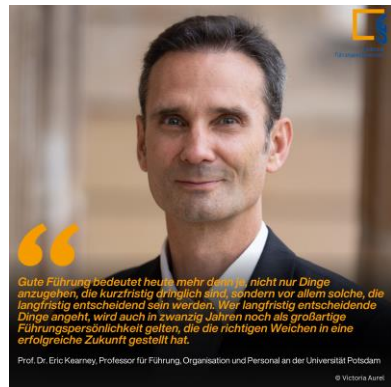
24 Kommentare · 10 direkt geteilte Beiträge

PERSONALISIERUNG



Weitere folgen...



DER ULA-BEIRAT STELLT SICH VOR



ULA-POLITIK-MONITORING



Unterrichtung der Mitgliedsverbände zu relevanten politischen Entwicklungen (Bsp.)

WG: ULA-Politik-Monitoring: Betriebsrätevergütung - Bundestag verabschiedet Nov...

 Michael Schweizer
An  Matilda Wiske

Von: Lena Schröder <lena.schroeder@ula.de>
Gesendet: Montag, 1. Juli 2024 15:59
Betreff: ULA-Politik-Monitoring: Betriebsrätevergütung - Bundestag verabschiedet Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

WG: ULA-Politik-Monitoring: Tarifreuegesetz / Online-Wahlen

 Michael Schweizer
An  Matilda Wiske

Betreff: ULA-Politik-Monitoring: Tarifreuegesetz / Online-Wahlen
Priorität: Hoch

Verteiler: ULA-Gesamt, ULA-GFK, ULA-GFK Plus

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

anbei unterrichten wir über eine aktuelle Entwicklung zum Thema Tarifreuegesetz.

Monitoring:

Das Bundeskabinett hat mit rot-grüner Mehrheit am Mittwoch, den 27. November 2024, den „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch Sicherung der Tarifreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes“ beschlossen. Der Entwurf wurde in gemeinsamer Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) erarbeitet.

Hintergrund:

Unternehmen, die öffentliche Aufträge oder Konzessionen des Bundes ausführen, müssen nach dem Entwurf der rot-grünen Minderheitsregierung tarifliche Arbeitsbedingungen gewährleisten. Damit soll ein Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten verhindert werden. Darüber hinaus ist die Erprobung von Online-Betriebsratswahlen vorgesehen, um den Anforderungen moderner Arbeitswelten gerecht zu werden. Im Regierungsentwurf von SPD und Grünen wurden Sprecherausschüsse aus „Kapazitätsgründen“ nicht berücksichtigt.

Die ULA hat sich in den zurückliegenden Jahren mit einer breiten Initiative dafür eingesetzt, den Weg für die im Koalitionsvertrag vereinbarten optionalen Online-Wahlen schon für die nächsten Wahlen im Jahr 2026 freizumachen. Die Möglichkeit, online zu wählen, ist unerlässlich, um der fortschreitenden Digitalisierung gerecht zu werden und gleichzeitig die betriebliche Mitbestimmung zeitgemäß und effizient zu gestalten.

ULA-GFK



Kollegen,

über die vom Bundestag verabschiedete Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) – Drucksache 20/11997 – den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) – Drucksache 20/946 – und das Urteil des Bundesgerichtshofes (BGH) vom 10. Januar 2023 (I 1/23) zu den Unsicherheiten und sichert die faire Entlohnung von Betriebsratsmitgliedern.

Ihrer Michael Schweizer war am 22. April 2024 neben den Vertreterinnen und Vertretern der ULA sowie weiteren Arbeitsrechtsexperten von der FDP-Bundestagsfraktion als Sachverständiger in den Ausschuss für Arbeit und Soziales geladen. Gemeinsam mit dem VAA wurde der Entwurf des BetrVG erarbeitet.

Das Gesetz stellt klar, dass Betriebsratsmitglieder nicht ungünstig werden dürfen, einschließlich ihrer beruflichen Entwicklung und des Arbeitsumfelds.

WG: ULA-Politik-Monitoring: Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (E...

 Michael Schweizer
An  Matilda Wiske

Von: Michael Schweizer <michael.schweizer@ula.de>
Gesendet: Montag, 15. April 2024 16:14
Betreff: ULA-Politik-Monitoring: Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR)
Priorität: Hoch

Verteiler: ULA-Gesamt, ULA-Monitoring; ULA-GFK

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

anbei unterrichten wir über die geplante Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR).

Hintergrund

Am 3. April 2024 hat der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL) des Europäischen Parlaments (EP) über seinen Bericht zur Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) abgestimmt und diesen angenommen.

Bereits am im Februar 2023 hat das EP die Europäische Kommission mit großer Mehrheit aufgefordert, bis zum 31. Januar 2024 ein Gesetzgebungsverfahren für eine neue EBR-Richtlinie einzuleiten. Treiber der EBR-Reform ist der Abgeordnete Dennis Radtke MdEP (CDU), der als Berichterstatter und Präsident der Europäischen Union Christlich-Demokratischer Arbeitnehmer das Vorhaben vorantreibt.

Viele Forderungen der Parlamentarier und der Gewerkschaften wurden von der Europäischen Kommission aufgegriffen. Die umstrittene Frage der Höhe von Geldstrafen bei Verstößen gegen Rechte der Europäischen Betriebsräte sollen dagegen die EU-Länder selbst entscheiden.

MITMACHEN / BETEILIGUNGSMÖGLICHKEITEN (AUSWAHL)

ULA-Politik-Dialoge:

- Kooperationsveranstaltungen

ULA-Geschäftsführerkonferenzen:

- Aktuelle Informationen zur politischen Interessenvertretung
- Möglichkeit des Austausches über Verbandsthemen und Termine
- Hebung von Synergieeffekten durch gemeinsame Aktivitäten

ULA-Nachrichten:

- Übernahme von ULA-Inhalten + Platzierung eigener Inhalte

Arbeitsgruppen:

- Mitarbeit in den AGs auf Bundes- und europäischer Ebene

STARKE PRÄSENZ BEI DEN MITGLIEDSVERBÄNDEN



Max-#Spohr-Preis 2024 – #Diversity in der deutschen #Wirtschaft

Herzlichen Glückwunsch an die diesjährigen #Gewinner: Deutsche Bank, LBBW und Providens Sicherheit Hamburg! Ein Sonderpreis ging an vielfältig.

Der Max-Spohr-Preis ist der #Diversity-Preis vom Völklinger Kreis e.V., Deutschlands größtem #Berufsverband schwuler #Führungskräfte und #Selbständiger.

Mit ihm werden öffentliche Arbeitgeber, Wirtschaftsunternehmen und KMU (Kleine und mittlere Unternehmen) für ihr vorbildliches Diversity Management ausgezeichnet - diesmal in Baden-Baden.

Mit dabei war auch Lena Schröder von der ULA - Deutscher Führungskräfteverband.

#Diversity #MaxSpohrPreis #Inklusion #Wirtschaft #LGBTQIA #BadenBaden #ULA



Max-Spohr-Preis 2024 - Diversity in der deutschen Wirtschaft:

Deutsche Bank, LBBW Landesbank Baden-Württemberg und Providens ... mehr



Die ULA zu Gast auf dem
Parlamentarischer Abend des
VDL am 14. Oktober 2024



Michael Schweizer als Gastredner
bei der Regionalversammlung der
Leitenden Angestellten der DHL in
Hannover im Juni 2024

Die Stimme für Leistung und Verantwortung



VERANSTALTUNGEN



DEUTSCHER FÜHRUNGSKRÄFTETAG GROßER ERFOLG



Einladung



Stand: 27. Mai 2024

FÜHRUNG MIT INTELLIGENZ

13. Juni 2024

Hessische Landesvertretung beim Bund | Berlin

- Die ULA hat am 13.06.2024 in Berlin den 2. Deutschen Führungskräftetag unter dem Leitthema „**Führen mit Intelligenz**“ ausgerichtet.
- Das **weiterentwickelte Format** des ehem. Sprecherausschusstages ist inzwischen **das führende branchenübergreifende Forum** für Zukunftsfragen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft und Führung für die gewählten Vertreter von leitenden Angestellten sowie noch nicht in den Sprecherausschüssen engagierten Führungskräfte.
- Die ULA hat erneut
 - eine Rekordbeteiligung erreicht,
 - namhafte Referentinnen und Referenten gewonnen, u.a. den damaligen Finanzminister, Christian Lindner
 - den Kongress als führende Dialogplattform etabliert.

WWW.FÜHRUNGSKRÄFTETAG.DE

Im Fokus:

- Die Zukunft des Industriestandortes
- KI und die Arbeitswelt
- Sustainable Leadership
- Mitbestimmung der leitenden Angestellten

Mit namhaften Referenten, darunter:

- **Christian Lindner** MdB, Bundesminister der Finanzen
- **Kaweh Mansoori**, Hessischer Wirtschaftsminister und stellv. Ministerpräsident
- **Dr. Carsten Linneman** MdB, Generalsekretär der CDU Deutschland
- **Gitta Connemann** MdB, Bundesvorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsunion
- **Dr. Markus Steilemann**, Präsident des Verbands der Chemischen Industrie

AGENDA-SETTING AUF FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2024

Panel **Welche Rahmenbedingungen braucht eine moderne Arbeitswelt?**

- **Maik Aussendorf, MdB**, Sprecher für Digitalpolitik, Fraktion B'90/Die Grünen im Deutschen Bundestag
- **Gitta Connemann, MdB**, Bundesvorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsunion
- **Jens Beeck, MdB**, Obmann für Arbeit und Soziales der FDP-Bundestagsfraktion
- **Dr. Martin Rosemann, MdB**, Sprecher der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales, SPD-Bundestagsfraktion
- **Susanne Schebel**, Vorsitzende des VFF

FÜHRUNGSKRÄFTETAG: LEADERSHIP IN DER PRAXIS

- **KI und Leadership: Relevante Führungskompetenzen zur erfolgreichen Gestaltung des digitalen Wandels durch die Sprecherausschüsse**
Dr. Sylke Piéch, Leiterin, Akademie für Leadership und Digitaltransfer (Adi)
- **Transformation in practice: New skills for executives**
Torkild Justesen, Secretary General, CEC European Managers
- **Transformation in der Praxis: Berufliche Neuorientierung als Führungskräfte mitgestalten**
Claus Verfürth, Geschäftsführer, The Boardroom - Karriereberatung

DER DEUTSCHE FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2024



FÜHRUNGSKRÄFTE HABEN EINE STARKE STIMME



ALLE HÖHEPUNKTE ERSTMALS IM FILM



Link zum Film:
<https://www.youtube.com/watch?v=324UY7uUAH4>



ULA-FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG (DIGITAL)

Neu Impulse - Führungskultur prägen



Führungskräfte-Dialog: Die Rolle von Leadership in Zeiten exponentieller Technologien – Hype oder Gamechanger?

AKTUELLES, FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG

ULA-Führungskräfte-Dialog (digital)
mit Robin Weninger, Managing Director, Global Institute of Leadership and Technology 19. Dezember 2024, 17:00 bis 18:00 Uhr (Microsoft Teams-Konferenz)
Künstliche Intelligenz, Quantentechnologie,...

2. Dezember 2024



Führungskräfte-Dialog: Führungskompetenz in diversen Teams

AKTUELLES, FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG

ULA-Führungskräfte-Dialog (digital)
mit Prof. Dr. Eric Kearney, Professor für Führung, Organisation und Personal an der Universität Potsdam 15. Oktober 2024, 17:00 bis 18:00 Uhr (Microsoft Teams-Konferenz) Die deutsche...

15. Oktober 2024



HR JOUR·NAL

Führungskräfte-Dialog: Führung mit KI

AKTUELLES, FÜHRUNG & LEADERSHIP,
FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG, KAMPAGNEN & VERBANDSNEWS

ULA-Führungskräfte-Dialog in Kooperation mit dem HR JOURNAL (digital) mit Prof. Dr. Werner Bruns, Europa-Institut für Erfahrung und Management – METIS und Patrick Merke, frankfurter akademie für neue arbeitskultur und neue...

21. Februar 2024

ULA-POLITIK-DIALOG (DIGITAL)



Politik-Dialog zum Industriestandort – Führungskräfte sind Schlüsselfaktor

AKTUELLES, POLITIK-DIALOG, ULA-NA, ULA-NA 12/2024

14. November 2024



11.09.: ULA-Politik-Dialog mit Tanja Gönner (BDI)

AKTUELLES, POLITIK-DIALOG

ULA-Politik-Dialog (digital) mit Tanja Gönner, Hauptgeschäftsführerin des BDI 11. September 2024, 17:00 bis 18:00 Uhr (Microsoft Teams-Konferenz) Sehr geehrte Damen und Herren, wir laden Sie herzlich zum nächsten ULA-Politik-Dialogs...

16. Juli 2024



15.05.: ULA-Politik-Dialog zur Europawahl 2024

EUROPA & WIRTSCHAFT, POLITIK-DIALOG

ULA-Politik-Dialog (digital) mit Gabriele Bischoff MdEP, SPD / S&D-Fraktion und Hildegard Bentele MdEP, CDU / EVP-Fraktion 15. Mai 2024, 17:00 bis 18:00 Uhr (Microsoft Teams-Konferenz) Hiermit laden wir Sie herzlich...

4. April 2024



13.05.: ULA-Politik-Dialog zur Europawahl 2024

EUROPA & WIRTSCHAFT, POLITIK-DIALOG

ULA-Politik-Dialog (digital) mit Alexandra Geese MdEP, Die Grünen/ Fraktion EFA und Svenja Hahn MdEP, FDP / Fraktion renew Europe 13. Mai 2024, 17:00 bis 18:00 Uhr (Microsoft Teams-Konferenz) Hiermit laden wir Sie...

3. April 2024



Pflegegipfel: Finanzierung der Pflege im Spannungsfeld der Politik

AKTUELLES, KAMPAGNEN &

VERBANDSNEWS, POLITIK-DIALOG

ULA-GRPG-PKV-Politik-Dialog (Ort: dbb forum berlin, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin) 1. Februar 2024, 10:30 bis 12:30 Uhr Die Kosten in der Pflege stehen seit Jahren auf der politischen Agenda....

1. Februar 2024

ARBEITSGRUPPEN



ARBEITSGRUPPEN

- Einbindung der branchenübergreifenden Expertise der ULA-Mitgliedsverbände und Begleitung öffentlicher Debatten
- Überblick
 - AG Führung
 - AG Zukunftssichere Altersvorsorge
 - AG Diversity

AG FÜHRUNG

- Themenschwerpunkte

- Nachhaltige Führung / Sustainable Leadership
- Künstliche Intelligenz (KI)
- Ethik und Werte in der Wirtschaft

- Referenten (Auswahl)

- 28. Mai 2024: **Daniela Hanauer**, Partnerin Sustainability Services, PWC
- 29. August 2024: **Jan Büchel**, Institut der Deutschen Wirtschaft (IW Köln)



AG ZUKUNFTSSICHERE ALTERSVORSORGE

■ Themenschwerpunkte

- Gesetzliche Rentenversicherung stabilisieren
- Betriebliche Altersversorgung stärken
- Diversifizierung der privaten Vorsorge unterstützen

■ Referenten (Auswahl)

- 28.02.2024: **Mirosław Staniek**, Managing Partner der Lurse AG;
Prof. Dr. Christian Hagist, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpolitik der WHU
- 22.05.2024: **RA Peter Klotzki**, Hauptgeschäftsführer, Bundesverband der Freien Berufe (BFB)
- 26.09.2024: **Rainer Korth**, Bundesvorsitzender Direktversicherungsgeschädigte e.V. (DVG)



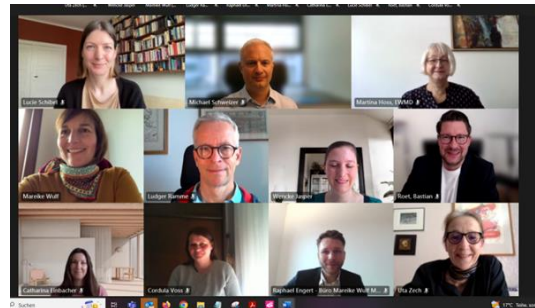
AG DIVERSITY

- Themenschwerpunkte

- Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt / Ganzheitliches Diversity Management
- Sexuelle Belästigung und Umgang mit Grenzverletzungen am Arbeitsplatz
- Dimension der Diversity: Altersdiskriminierung
- Finanzielle Unabhängigkeit und Vermögensbildung für Frauen

- Referentin:

- 12.11.2024: **Saskia Schulz**, Vorstandsmitglied der Wirtschaftsweiber e.V.



EUROPA - CEC



- Der Europäische Führungskräfteverband „CEC – European Managers“ ist der Dachverband der europäischen Führungskräfteverbände. Er vertritt rund eine Million Führungskräfte aus 15 verschiedenen EU-Mitgliedstaaten und ist von der Europäischen Kommission als einer von sechs branchenübergreifenden Sozialpartnern anerkannt.
- Die CEC kooperiert mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), der die drei Sozialpartner auf Arbeitnehmerseite koordiniert. Auch mit den Arbeitgeberverbänden (BusinessEurope) unterhält die CEC enge Verbindungen.

AKTUELLES AUS DER CEC 2024

- CEC-Generalversammlung in Brüssel am 26.11.2024
- CEC-Arbeitsgruppen (digitale Teilnahme)
 - Sustainable Leadership
 - Smart Change
 - Digitalisation
 - Equal Opportunities and Diversity
- „Beyunbi – Beyond Unconscious Bias EU Project“ Training Sessions in Copenhagen am 09. September und in Paris am 02.10.2024



#BeyondBias-
Kampagne der
CEC 2024



DIE ULA



ULA-Klausurtagung der
Mitgliedsverbände in Berlin
am 14. und 15. November 2024

Referent: Dr. Lukas Köhler
MdB, stellv. Vorsitzender der
FDP-Bundestagsfraktion

DAS ULA-TEAM IN BERLIN



Michael Schweizer
(Hauptgeschäftsführer)



Ludger Ramme
(Verbandsdirektor)



Christopher Chandler-Kroll
(Assistent des
Hauptgeschäftsführers)



Lena Schröder
(Referentin für politische
Kommunikation)
Mai – Oktober 2024

Matilda Wriske
(Referentin für politische
Kommunikation)
Seit März 2025

KONTAKT / ANSPRECHPARTNER

- ULA e.V.
Deutscher Führungskräfteverband
Mohrenstraße 33, 10117 Berlin
Telefon: +49 (0)30-306 963-0
info@ula.de; www.ula.de
- **Michael Schweizer**, Hauptgeschäftsführer, michael.schweizer@ula.de
- **Ludger Ramme**, Verbandsdirektor, ludger.ramme@ula.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!