



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 5 | Oktober 2023

An abstract background image consisting of numerous vertical bars of varying heights and colors, including shades of blue, purple, orange, red, and green, creating a textured, data-like appearance.

Mixed Leadership:
**ULA-Konferenz
bei der Telekom**

www.ula.de

DISKRIMINIERUNG
**Ageism in der
Arbeitswelt**

ELTERNGELD
**Nachteil für Kinder
von Leistungsträgern**

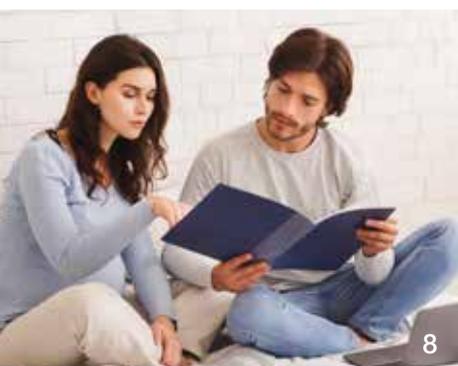
STROMKOSTEN
**Debatte um den
Brückenstrompreis**



4



7



8



12

Coverfoto: Name – Bildagentur

KOMMENTAR

- 03 **Brückenstrompreis**
Beispiel an Frankreich nehmen

ULA INTERN

- 03 **ULA-Beirat**
Treffen in Bonn
- 03 **AG Diversity**
Sommergespräch in Berlin

DIVERSITY

- 04 **ULA-Mixed-Leadership-Konferenz**
Chancen der Vielfalt ergreifen
- 07 **Gastbeitrag von Prof. Franziska Schölmerich**
Merkmale der Altersdiskriminierung erkennen

POLITIK

- 08 **Elterngeld**
Protest von Führungskräften gegen Streichung
- 09 **Mitarbeiterkapitalbeteiligung**
Zustimmung zur Anhebung des Freibetrags

MANAGEMENT

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

PRO UND CONTRA

- 11 **Debatte um Industriestrom**
Brücke bauen oder nicht?

WIRTSCHAFT

- 12 **Chemie- und Pharmaindustrie**
Strompreisniveau bedroht Industriestandort

IMPRESSUM

Herausgeber: ULA – Deutscher Führungskräfteverband · Mohrenstraße 33 · 10117 Berlin · Telefon: +49 30 3069630;

VAA – Führungskräfte Chemie · Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln

Inhalt und Redaktion: Wencke Jasper, Ludger Ramme, Michael Schweizer (verantwortlicher Redakteur) · Berlin · E-Mail: info@ula.de
www.ula.de; Klaus Bernhard Hofmann, Simone Leuschner (Bildredaktion), Timur Slapke (Schlussredaktion) · Köln

Erscheinungsweise: sechsmal jährlich

Verbreitete Auflage: 70.000. Der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Gestaltung und Layout: Ina Brocksieper · VAA · Köln

Druck: Köllen Druck+Verlag · Bonn

Für die Brücke!



Foto: Deutsche Telekom

Wer noch nicht begriffen hat, wie eminent politisch der Strom- und Energiemarkt ist, der sollte nach Frankreich schauen. Flapsig formuliert: Ordnungspolitik heißt, wenn's für die heimische Industrie „in Ordnung“ ist. Mag man mögen oder nicht: Je geopolitischer die Zeiten, desto weniger scheinen sie „ordnungspolitisch“ zu sein. Bedeutet das den Untergang des marktwirtschaftlichen Abendlands? Natürlich nicht. Aber ein fundamentaler Mentalitätswandel über das, was Zeitenwende auf den Gebieten von Industriepolitik bedeutet, ist nötig. Dies gilt insbesondere für die Grundstoffindustrie. Deren ernste Situation ist bis heute nicht im Bewusstsein der Bundespolitik angekommen. Man scheint nicht zu verstehen oder nicht verstehen zu wollen, dass nicht nur

eine Ursache, sondern ein toxischer Cocktail von verschiedenen Gründen für die Malaise verantwortlich ist: dramatisch hohe Energiekosten, überbordende Regulierung, lange Genehmigungsverfahren und fehlende Fachkräfte. Dazu eine Energiepolitik, welche die Basis der zu Verfügung stehenden Energieerzeugung politisch gewollt verkleinert, statt sie breit aufzustellen. So kommt es nun zu sinkenden Umsätzen und niedrigeren Erwartungen. Für die Chemieproduktion wird 2023 ein Minus von acht Prozent im Vergleich zum Vorjahr und ein Umsatzrückgang von 14 Prozent prognostiziert. Alle Indikatoren sanken. Insgesamt fällt Deutschland im Wettbewerb um Investitionen immer weiter zurück.

Um diesen Trend zu drehen, benötigt die Chemie- und Pharmabranche zunächst einen Bewusstseinswandel der Politik – und Taten. Es geht darum, zu verstehen, dass der Trend zur Deindustrialisierung kein Selbstläufer ist. Man kann ihn mit guter Industriepolitik aufhalten, die einen Brückenstrompreis, ein Belastungsmoratorium für die Wirtschaft und die Bekämpfung des Fachkräftemangels beinhaltet. Darüber hinaus ist ein Verständnis der Abhängigkeit der energieintensiven Industrien von den Energiekosten nötig. Kritiker, die den Wünschen nach einem Industriestrompreis eine Absage erteilen, verkennen die systemrelevante Bedeutung hoher Energiepreise für den Erfolg des Industriestandorts Deutschland insgesamt. Und zu diesem Erfolg trägt die chemisch-pharmazeutische Industrie maßgeblich bei. USA und Frankreich verstehen das. In Frankreich wird Kritik an der staatlich garantierten Unterstützung für niedrige Energiepreise als ein „Überschreiten der roten Linie“ betrachtet. Jeder Regierung, links wie rechts, ist die Bedeutung der Energiekosten für die Attraktivität des Standorts bewusst. Gleiches gilt für die USA. Es wird Zeit, dass auch die deutsche Bundesregierung den Blick auf die internationalen Rahmenbedingungen richtet, in denen sich der Wettbewerb für die deutsche Industrie entscheidet. Und daraus lernt.

Roland Angst

ULA-Präsident

Treffen des ULA-Beirats

Die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz (KI) auf die Arbeitswelt und die Führung waren Thema der jüngsten Sitzung des Beirates der ULA, der im Vorfeld der ULA-Mixed-Leadership-Veranstaltung am 14. September 2023 in der Bonner Konzernzentrale der Deutschen Telekom zusammenkam. Als Gastredner gab Jan Hofmann, Top Program Lead AI des Unternehmens, einen Einblick in die heutigen und künftigen Anwendungsfelder Künstlicher Intelligenz. Was dies für die ULA als Stimme für Leistung und Verantwortung bedeutet, wurde im Anschluss mit Prof. Theresa Treffers, Prof. Guido Möllering, Prof. Manuela Rousseau und Prof. Jürgen Weibler sowie ULA-Präsident Roland Angst, dem 2. VAA-Vorsitzenden Christoph Gürtler, ULA-Verbandsdirektor Ludger Ramme und ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer diskutiert. Wichtige Aspekte waren die möglichen Chancen von KI sowie die Risiken autoritärer Führung und des „Erkennens“ als Kernfähigkeit.

Gespräch der AG Diversity

Am 28. August 2023 haben sich die Mitglieder der ULA-AG Diversity im Café des Literaturhauses in Berlin zum sommerlichen Austausch getroffen. Auf der Tagesordnung standen aktuelle Themen in Bezug auf Diversity. Insbesondere wurde über die Benutzung von KI und der sich durch KI ergebenden Chancen und Herausforderungen diskutiert. Das neue Selbstbestimmungsgesetz und verschiedene Formen der Diskriminierung in der Arbeitswelt wie zum Beispiel Altersdiskriminierung waren ebenso Themen der Gesprächsrunde. Abschließend berichtete Frank Janßen, Vorstand Diversity des Völklinger Kreises, aus der aktuellen Diversity-Studie des Verbandes. ■

Fachkräftemangel durch Vielfalt begegnen

Gemeinsam mit der Deutschen Telekom AG hat die ULA Mitte September 2023 die 6. ULA-Mixed-Leadership-Konferenz durchgeführt. Über 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus vielen Branchen haben sich in Bonn versammelt, um sich in mehreren Themenblöcken mit unterschiedlichen Wegen zu befassen, das gesamte Potenzial talentierter Beschäftigter zu heben. Bereits seit 2012 suchen männliche und weibliche Führungskräfte im Rahmen des Mixed-Leadership-Formats gemeinsam und auf Augenhöhe nach Wegen in eine vielfältigere und menschlichere Arbeitswelt.

ULA-Präsident Roland Angst hob in seiner Ansprache die Bedeutung von gelebter Vielfalt für die Führungskultur in den Unternehmen hervor.



*Christina Ramb ist Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA.
Fotos: Maria Schulz – ULA*



Birgit Bohle ist Vorständin Personal und Recht sowie Arbeitsdirektorin der Deutschen Telekom AG.



Matthias Heidmeier ist Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.



Über die Standortbedrohung durch den Fachkräftemangel haben diskutiert (von links): Matthias Heidmeier, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, Christina Ramb, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA, ULA-Präsident Roland Angst, Prof. Diana Benzinger, Professorin für International und Sustainable HRM an der Hochschule München, Birgit Bohle, Vorstandin Personal und Recht der Deutsche Telekom AG, und Moderator Joseph Williams. Foto: Maria Schulz – ULA

Deutschland hat ein demografisches Problem: Seit Mitte der 1960er Jahre reicht die Zahl der Geburten nicht aus, um die Sterbefälle der Bevölkerung auszugleichen. Dramatisch und für die Unternehmen zunehmend belastend wird die Situation allerdings erst durch den Umstand, dass die sehr geburtenstarken Jahrgänge 1955 bis 1965, die sogenannten Babyboomer, seit einigen Jahren in größeren Zahlen in Rente gehen. Die frei werdenden Stellen können nicht vollständig nachbesetzt werden. Der Trend wird sich in den kommenden Jahren beschleunigen. Er kann nicht durch den Zuzug von ausländischen Arbeitskräften allein aufgefangen werden. Bereits heute besteht ein Fachkräftemangel insbesondere im Handwerk, in der Pflege so-

wie in IT- und Techberufen. Der Volkswirtschaft entstehen durch diese Umstände entgangene Gewinne in Milliardenhöhe. Das kann sich Deutschland nicht länger leisten. Öffentliche Hand, Unternehmen und gesellschaftliche Kräfte sind aufgerufen, gemeinsam mehr zu tun, um alle Potenziale auf dem Arbeitsmarkt zu heben.

Das Verständnis der ULA beschränkt den Begriff Vielfalt beziehungsweise Diversity nicht nur auf die im EU-Grundrechtekatalog genannten Dimensionen Gender, Alter, Behinderung, Religion, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität sowie Ethnie, sondern umfasst auch fachliche und soziale Vielfalt, Bildungshintergründe, Voll- und Teilzeit sowie unterschiedliche Lebensmodelle. Doch was können insbesondere Führungskräfte in den Unternehmen tun, um mehr Menschen zu motivieren, eine erfüllende Beschäftigung aufzunehmen? Denn es ist nicht nur die Aufgabe von HR, die Vorteile des Unternehmens herauszustellen und auf Jobbörsen oder über private oder öffentliche Vermittler Arbeitskräfte anzuwerben. Führungskräfte sehen in der Wahrnehmung ihrer eigenen Verantwortung sowie in überzeugenden Maßnahmen zur Stärkung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz einen wichtigen Beitrag, den aktuellen

Fachkräftemangel in Deutschland zu mildern.

„Wir brauchen als Führungskräfte künftig mehr Glaubwürdigkeit in unserer Führungsrolle“, sagte der Präsident des Deutschen Führungskräfteverbands ULA Roland Angst bei der Eröffnung der Konferenz. „Wir haben daher die Pflicht, Vielfalt und Inklusion tatsächlich im Berufsalltag zu leben. Dann vertrauen uns auch mehr Menschen ihre Leistungsbereitschaft an und arbeiten gern in unseren Teams in den Unternehmen. Junge Nachwuchskräfte werden in Zeiten des Fachkräftemangels gar nicht erst bei einem Unternehmen anheuern, in dem eine Diskrepanz zwischen den Hochglanzbroschüren von HR und dem tatsächlichen Verhalten der Vorgesetzten besteht.“

Dass Diversity für die Lösung des Fachkräftemangels eine Rolle spiele, bestätigte Birgit Bohle, Arbeitsdirektorin und Vorstandsmitglied der Deutschen Telekom AG, in ihrer Keynote. „Der Fachkräftemangel, besonders der in unserer IT-Branche, treibt uns alle aus guten Gründen um. Weil er die notwendige digitale Transformation unserer Wirtschaft insgesamt behindert.“ Es bestehe also dringender Handlungsbedarf bei Unternehmen, in der Bildung und in der Politik. Vielfalt könne



Von links nach rechts: Dr. Kerstin Baumgart, Director Wholesale der Telekom Deutschland GmbH, Dr. Frank Janßen, Vorstand Diversity des Völklinger Kreises, Prof. Manuela Rousseau, Mitglied des Aufsichtsrates und Global Diversity Beauftragte der Beiersdorf AG.

Foto: Maria Schulz – ULA

Es fehlen: Katrin Terwiel, Deutsche Telekom, Prof. Franziska Schölmerich

dabei ein wirksamer Hebel von vielen sein, um den Arbeitsmarkt globaler, interdisziplinärer und inklusiver zu machen. „Dennoch genügt es nicht allein, diverse Teams einzustellen. Vielmehr geht es darum, ob Menschen sich bei uns im Konzern wirklich wohlfühlen, ihr volles Potenzial entfalten und damit erfolgreich sind. Für sich selbst und fürs Unternehmen.“

Auch Matthias Heidmeier, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, forderte in seiner Ansprache, alle Möglichkeiten zu nutzen, um Fachkräfte im Land zu halten, diese weiter zu qualifizieren und für offene Stellen zu interessieren. Eine vertrauensvolle Unternehmenskultur und die Wertschätzung von Vielfalt sei als Motivation, eine Stelle anzutreten, häufig unterschätzt worden. Hier seien die Unternehmen gefordert. Aber auch die Politik müsse ihren Beitrag leisten. Mit der ressortübergreifenden „Fachkräfteoffensive NRW“ wolle die Landesregierung Maßnahmen zur Fachkräftesicherung bündeln, die eng an den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Betriebe ausgerichtet seien. Das heiße, sie müssten die Vielfältigkeit der Regionen und der Menschen hierzulande widerspiegeln. „Nur im Schulterschluss wird es gelingen, unser Land moderner, digitaler und nachhaltiger zu machen.“

Den Impuls aus Sicht der Arbeitgeber setzte Christina Ramb, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung

der Deutschen Arbeitgeberverbände. Sie betonte, dass Vielfalt und Inklusion bereits heute in vielen Unternehmen gelebt werden. „Vielfalt ist eine wesentliche Grundlage für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Talentmanagement.“ Bei der Verankerung von Vielfalt in der Unternehmenskultur seien die Führungskräfte gefordert. Sie seien Vorbild und Schlüssel zu einer glaubwürdigen und nachhaltigen Vielfalt im Betrieb. Alle Bilder und weitere Informationen zum Programm finden sich unter www.ula.de/ula-mixed-leadership-konferenz-2023. ■ ►

Von Carl zu Caroline

Zu den Highlights des Tages gehörte die digitale Präsentation von Caroline Farberger, die als Carl Farberger geboren wurde. Die aus Stockholm stammende Wirtschaftsingenieurin absolvierte eine Bilderbuchkarriere mit Stationen bei McKinsey, einem Investmentunternehmen und in der Versicherungsbranche. Mit 50 Jahren war sie als CEO von Schwedens größtem Versicherungskonzern ganz oben angekommen und entschied sich nach langer Vorbereitung, ihre Identität von Carl zu Caroline zu ändern. In ihrem persönlichen Impuls erklärte sie die Herausforderungen von Frauen in einer „Männerwelt“, die sie vorher als Mann nicht nachvollziehen konnte und nun eben diese auch meistern muss. Eindrucksvoll waren auch die Schilderungen, dass Frauen- und Männernetzwerke in der Arbeitswelt immer noch ganz unterschiedlich funktionieren und was sie gerne für die Zukunft ändern möchte.



Fotos: Caroline Farberger

Diskriminierung aufgrund von Alter und Generationszugehörigkeit

Aktuelle Studien zeigen: Diskriminierung aufgrund von Alter und Generationszugehörigkeit im Arbeitskontext ist weit verbreitet. Ältere Bewerber:innen erhalten im Durchschnitt etwa 40 Prozent weniger positive Antworten auf reale Stellenangebote als jüngere. Bewerbungen von älteren Menschen werden zudem als weniger passend für Positionen im Kontext von New Work bewertet. Darüber hinaus sind viele Menschen noch immer davon überzeugt, dass alle Mitglieder einer bestimmten Generation spezifische Merkmale besitzen, die sie von einer anderen Generation unterscheiden.



Foto: Maria Schulz – VAA

Stereotype in Bezug auf Alter und Generationszugehörigkeit liefern stark vereinfachte Erklärungen für komplexe Phänomene. Sie erlauben es, nicht genauer über mögliche individuelle oder arbeitsplatzbezogene Gründe für bestimmte Einstellungen oder Verhaltensweisen nachzudenken, diese zu berücksichtigen oder zu verändern. Die Kollegin beschwert sich über den gestiegenen Zeitdruck bei der Arbeit? Der Mitarbeiter fragt nach flexiblen Arbeitszeiten? Typisch Generation Y oder Z!

Um Diskriminierung aufgrund von Alter und Generationszugehörigkeit zu reduzieren, gibt es verschiedene Ansatzpunkte für Führungskräfte:

Auseinandersetzung mit eigenen Stereo-

typen: Alle Menschen haben Stereotype, das heißt Vorurteile in Bezug auf Alter oder Generationszugehörigkeit, die in der Regel automatisch aktiviert werden. Zur Reflexion der eigenen Stereotype helfen einfache Fragen wie „Welche Merkmale verbinde ich mit Menschen einer bestimmten Altersgruppe?“.

Auseinandersetzung mit Metastereotypen in der Organisation: Metastereotype beschreiben die Vorstellung von Menschen in Bezug auf Vorurteile, die andere gegen sie haben könnten. Hier ist eine kritische Analyse von in der Organisation genutzten Bildern und Narrativen hilfreich sowie ein offener Austausch über Fragen wie „Welche Merkmale verbinden Menschen in meiner Organisation mit Menschen aus verschiedenen

Altersgruppen?“ oder „Welche Botschaften senden wir in Bildern und Texten über unsere Vorstellung von Menschen einer bestimmten Altersgruppe?“.

Mit Mythen aufräumen: Studien zeigen, dass sich Nachkriegskohorten in Deutschland kaum in ihren Einstellungen, weder in Bezug auf Lebensziele noch in Bezug auf Sorgen oder gesellschaftliches und politisches Engagement, unterscheiden. Es ergibt also wenig Sinn, Menschen unterschiedlicher Generationen unterschiedlich zu managen. Viel wichtiger ist die Berücksichtigung von Bedürfnissen, die sich über die Lebensspanne hinweg ändern.

In Kontakt kommen: Bei jüngeren Mitarbeitenden, die häufigen Kontakt mit älteren Mitarbeitenden haben, ist der „Modern-work-is-young-Stereotyp“ schwächer ausgeprägt. Die Qualität des Kontakts kann beispielsweise über die Identifikation von Gemeinsamkeiten verbessert werden. ■

Kein Elterngeld für Kinder von Leistungsträgern?



Foto: Prostock-Studio – iStock

Einseitig zulasten von Eltern der bürgerlichen Mitte probt sich die Bundesregierung in Sparsamkeit: Bundesfamilienministerin Lisa Paus (Bündnis 90/Die Grünen) hatte im Rahmen der Sparvorschläge zum Bundeshaushalt 2024 eine Senkung der Einkommensgrenze für den Anspruch auf Elterngeld von 300.000 auf 150.000 Euro beim zu versteuernden Einkommen für Paare vorgeschlagen. Trotz des energischen Protestes weiter Kreise hat das Bundeskabinett dem Vorschlag am 16. August 2023 zugestimmt.

Die Auswirkungen dieser Maßnahme werden einschneidend sein. So errechnen wissenschaftliche Institute, dass bis zu 435.000 Paare betroffen sein können. Am Ende werden die Leidtragenden vor allem Frauen sein, da sie es immer noch sind, die in den meisten Fällen nach einer Geburt beruflich zurückstecken. Ohne das Ersatzeinkommen werden sie trotz guter Ausbildung und erster beruflicher Erfolge wieder zum „schwachen“ Geschlecht degradiert.

Gerade der Mittelstand, das heißt Experten, Akademiker sowie hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte, werden vornehmlich in deutschen Ballungszentren mit hohen Mieten und überdurchschnittlichen Lebenshaltungskosten den Einkommensverlust des zweiten Gehaltes ohne das Elterngeld nicht auffangen können. Im Ergebnis wird es in dieser soziologischen Schicht wieder vermehrt zu Entscheidungen gegen Kinder oder das zweite Kind kommen.

Dies ist aus Sicht der ULA gesellschaftspolitisch eine Torheit: Gerade in der Mitte der Gesellschaft werden mehr Kinder gebraucht, nicht nur in sozial eher schwachen Bevölkerungsgruppen. Mit dieser Maßnahme werden gerade die jungen Leistungsträgerfamilien abgestraft: Sie sind die begehrten Fachkräfte und leisten gleichzeitig durch ihre Kinder die Basis für den Fortbestand der Generationensozialsysteme.

Nicht auszudenken, wenn diese Leistungsträgerinnen und Leistungsträger in Vermeidungsstrategien getrieben werden.

Diese können in der Verweigerung des Kinderkriegens, in Auswanderung oder aber in einer Leistungsbeschränkung auf reine Teilzeit bestehen. Nicht wenige junge Menschen könnten auf die Idee kommen, ihr Einkommen durch Teilzeitmodelle leicht unterhalb der nun beschlossenen Grenzen zu fixieren und erst nach der Elterngeldphase mit der Karriere durchzustarten.

Der Widerstand in der Bevölkerung ist erheblich: So wurde unter anderem der Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages angerufen. Am 9. Oktober 2023 soll in diesem Gremium eine öffentliche Anhörung stattfinden. Ob das Gesetzgebungsverfahren im Bundestag noch aufgehalten werden kann, hängt davon, wie sehr es gelingt, die Abgeordneten aller Fraktionen gegen die Regierungspläne in Stellung zu bringen. Daher ruft die ULA die Mitglieder der ULA-Verbände dazu auf, aktiv auf ihre jeweiligen Wahlkreisabgeordneten zuzugehen und eine Kurskorrektur zu fordern. ■

Wichtige Weichenstellung für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Mitte August 2023 hat das Bundeskabinett dem Entwurf des Zukunftsfinanzierungsgesetzes zugestimmt. Diese Entscheidung begrüßt der Deutsche Führungskräfteverband ULA. „Die Anhebung des steuerlichen Freibetrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von 1.440 Euro auf 5.000 Euro pro Jahr ist ein wirklicher Durchbruch“, erklärt ULA-Präsident Roland Angst. „Damit kommt die Ampelkoalition unserer langjährigen Kernforderung nach, endlich ein im europäischen Vergleich wettbewerbsfähiges Niveau bei der Beteiligung der Mitarbeiter zu ermöglichen.“

Wer am Risiko und Erfolg seines Unternehmens beteiligt sei, betont ULA-Präsident Angst, sei mit mehr Engagement dabei. „Als Stimme für Leistung und Verantwortung unterstützen wir die langfristig angelegte stärkere Teilhabe der Arbeitnehmer an der Entwicklung der Unternehmen, auch wenn es um diese gerade nicht gut steht.“

Aus den vielen Gesprächen mit den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten weiß die ULA, dass viele Unternehmen schon die bisherigen Spielräume nicht vollumfänglich ausschöpfen. Angst

führt fort: „Damit die Mitarbeiterbeteiligung für breite Schichten einen wesentlichen Beitrag zur Vermögensbildung und Altersvorsorge leisten kann, ist aber entscheidend, dass die Unternehmen mitziehen.“ Daher sei es besonders erfreulich, dass der Freibetrag künftig auch durch Umwandlung von Arbeitsentgelt bis zu 2.000 Euro im Jahr ausgeschöpft werden kann.

Für die notwendige Planungssicherheit der Unternehmen ist es nach Meinung des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA erforderlich, das Vorhaben zeitnah

und wie geplant noch im Herbst zu verabschieden – sowohl im Bundestag als auch im Bundesrat. Die ULA wird die anstehenden Beratungen für die Führungskräfte begleiten. ■



Fotos: Andrey Popov – Shutterstock, Olivier Le Moal – Shutterstock



Führungskräfte
Institut

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: TippaPatt – Shutterstock

AKTUELLE SEMINARE

Mehr Kompetenz fördert Karriere

Für Fach- und Führungskräfte bietet das Führungskräfte Institut (FKI) zahlreiche maßgeschneiderte Weiterbildungsseminare an. Die ULA Nachrichten stellen eine Auswahl vor. Informationen zur Anmeldung gibt es auf www.fki-online.de. [↗](#)

Prozesse und Menschen zum Erfolg führen [↗](#)

 13. Oktober 2023  Webseminar – anderthalb Stunden

Wie schaffen Menschen es, effektiver und angenehmer zusammenzuarbeiten? In diesem Seminarpaket erläutert Zach Davis, Vortragsredner und Experte für Zeitintelligenz, wie man Absprachen klar kommuniziert, Missverständnisse vermeidet, Erwartungen effizient managt und mit „Pappenheimern“ im Arbeitsumfeld umgeht.

Abfindungen effizient gestalten [↗](#)

 24. Oktober 2023  Webseminar – zwei Stunden

Verlassen Beschäftigte und Führungskräfte ihr Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung, können sie durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. In diesem Seminar erläutern Rechtsanwalt Gerhard Kronisch, Finanzexpertin Marion Lamberty und Steuerberater Lutz Runte die wichtigsten Grundlagen.

Selbstführung – der Schlüssel zu mehr Erfolg [↗](#)

 25. Oktober 2023  Webseminar – drei Stunden

Durch effektive Selbstführung können Fach- und Führungskräfte erfolgreicher und zufriedener werden. Denn wer das eigene Potenzial kennt und zur Entfaltung bringt, treibt die eigene Karriere voran. Management Coach Carsten Grund hilft dabei, sich selbst besser kennenzulernen, und erläutert Selbstführungsmodelle für die Praxis.

Vorschau der ULA-Termine

Im Laufe des Jahres 2023 führt die ULA Veranstaltungen zu verschiedenen Themen aus Politik, Wirtschaft und Arbeit durch.

ULA-Arbeitsgruppe Diversity

mit Dr. Katharina Schiederig (Merck)

Datum: 9. Oktober 2023

Uhrzeit: 15:00 bis 17:00 Uhr

Ort: digital

ULA-Führungskräfte-Dialog

mit der International Coaching Federation

Datum: 12. Oktober 2023

Uhrzeit: 17:00 bis 18:00 Uhr

Ort: digital

ULA-Politik-Dialog

mit Maik Außendorf

(MdB Bündnis 90/Die Grünen)

Datum: 24. Oktober 2023

Uhrzeit: 13:00 bis 14:00 Uhr

Ort: digital

ULA-Führungskräfte-tag

Datum: 13. Juni 2024

Ort: Berlin

Alle Informationen zu den Veranstaltungen und zur Anmeldung sind unter www.ula.de [↗](#) zu finden.

Industriestrom: Wie bauen wir die Brücke?

In Deutschland ist Strom so teuer wie nie zuvor. Die hohen Preise stellen energieintensive Unternehmen vor große Herausforderungen, da sie den internationalen Standortwettbewerb verschärfen und Investitionen in treibhausgasneutrale Technologien verhindern. Hierzu haben die ULA Nachrichten zwei Köpfe aus der Politik um ihre Einschätzung gebeten, wie in der aktuellen Situation eine den Industriestandort erhaltende und Arbeitsplätze sichernde Lösung aussehen kann.



[Dr. Lukas Köhler](#) ist Stellvertretender Vorsitzender der FDP-Bundestagsfraktion. Foto: James Zabel

Grüne und SPD schlagen vor, einen subventionierten Industriestrompreis für manche Branchen einzuführen. Die Ratio: Strom ist in Deutschland vorübergehend zu teuer, was die Wettbewerbsfähigkeit gefährdet. Bis die Energiewende ihn billig macht, braucht es eine Brücke. Wir Liberale lehnen diese Idee ab. Wieso? Zunächst ist die Prämisse falsch: Ein Industriestrompreis verlangsamt nämlich die Energiewende. Er bedeutet weniger Effizienz und Anreize für den Zubau preisdämpfender Erneuerbarer Energien in Eigenregie oder über Direktlieferverträge. Eine Brücke ist nur so stark wie das Fundament, auf dem sie steht. Hinzu kommt, dass die Kosten der Stromversorgung durch höhere Nachfrage und geringere Flexibilität der subventionierten Industrie für alle Verbraucher steigen. Auch ist ein solcher Preis inhärent unfair: Alle, die nicht in seinen Genuss kommen, zahlen die enormen Kosten über ihre Steuern und müssen unter Umständen sogar noch empfindliche Wettbewerbsnachteile fürchten. Die FDP schlägt daher vor, die Stromsteuer so weit wie möglich zu reduzieren sowie den Spitzenausgleich zu verlängern. Außerdem wollen wir mit dem „Eigenstrom-PPA“ ein spezielles Instrument schaffen, mit dem Industriebetriebe einen Direktliefervertrag mit einem Erneuerbaren-Anlagenbetreiber abschließen können. Der Strombezug wird dabei wie selbst erzeugter und verbrauchter Strom behandelt, sodass die gängigen Steuern, Abgaben und Umlagen entfallen. Dadurch wollen wir allen Unternehmen Zugang zu günstigem Grünstrom verschaffen – und so nicht zuletzt die Energiewende beschleunigen, statt sie auszubremsen. Ergänzend müssen wir den Wirtschaftsstandort Deutschland durch weniger Steuern und Bürokratie stärken. Unsere Vorschläge dazu liegen vor. ■



[Dr. Ingrid Nestle](#) (Bündnis 90/Die Grünen, MdB) ist Mitglied im Ausschuss für Klimaschutz und Energie. Foto: Gunnar Dethlefsen

Das Problem mit den hohen Energiepreisen ist auf unsere starke Abhängigkeit vom fossilen Gas zurückzuführen. Putins Lieferstopp hat die Preise rasant nach oben getrieben. Hier kann der Brückenstrompreis befristet Abhilfe schaffen. Die wirtschaftlich beste Lösung für die Energieversorgung der Industrie ist erneuerbarer Strom, der inzwischen viel günstiger ist als fossiler oder Atomstrom. Aber er ist noch nicht genügend vorhanden. Deshalb brauchen wir den Industriestrompreis als Brücke, bis der bezahlbare erneuerbare Strom ausreichend verfügbar ist. Wir fördern nicht einfach alte Industrien, sondern den Übergang zur Lösung, zum wichtigsten Energieträger der Zukunft. Hinzu kommt: Wir wollen die Grundstoffindustrie in Europa halten. Abhängigkeiten wie beim russischen Gas sollten wir nicht wiederholen. Die Grundstoffindustrie ist das Fundament für viele Teile der Wirtschaft und für die Versorgung der Bevölkerung mit wichtigen Gütern. Sicherheit hat ihren Preis. Das Konzept von Minister Habeck ist sehr intelligent, erhält Anreize für Energieeffizienz, Anreize zeitlich flexibel auf die Verfügbarkeit von Wind und Sonne zu reagieren und für den Einstieg in eigene Erneuerbaren-Projekte. Es unterscheidet nicht zwischen großen und kleinen Unternehmen, sondern nur zwischen Branchen. Die kleinen und mittleren Unternehmen haben wir in der Ampel als allererstes unterstützt: durch die Abschaffung der EEG-Umlage und bessere Möglichkeiten, ihren Strom selbst zu erzeugen. Ich begrüße, dass Minister Lindner den von ihm selbst gestrichenen Spitzenausgleich wieder einführen möchte. Aber das ist kein Ersatz für eine wirklich zielgerichtete Unterstützung. ■



VAA zum Brückenstrompreis: Politik ist gefordert

Foto: Krunja – Shutterstock

Zurzeit befinden sich die energieintensiven Industrien in Deutschland in einer existenziellen Krise. Der VAA hat sich erneut in die Diskussion rund um die Einführung eines Industriestrompreises eingeschaltet und fordert die FDP mit Nachdruck dazu auf, ihre bisherige Blockadehaltung in der Ampelkoalition zu überdenken.

Aus Sicht der Fach- und Führungskräfte in der Chemie- und Pharmaindustrie ist ein Brückenstrompreis für die energieintensiven Branchen zwingend notwendig, um die Zukunft des Industriestandorts mittel- und langfristig zu sichern. „Es ist ganz einfach: In Deutschland ist Strom so teuer wie nie zuvor“, erklärt VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow. „Und diese hohen Strompreise stellen gerade Chemieunternehmen vor enorme Herausforderungen: Zum einen verschärfen die Preise den internationalen Standortwettbewerb und zum anderen verhindern sie Investitionen in treibhausgasneutrale Technologien.“ Dies führe zu einer Abwanderung stromintensiver Unternehmen aus Deutschland und damit zum Verlust einer großen Anzahl hoch qualifizierter Industriearbeitsplätze.

In ihrem [Brief](#) mit dem Titel „Führung und Verantwortung sind gefordert – ein wirksamer Brückenstrompreis jetzt“ an die FDP-Führung betonen die 1. VAA-Vorsitzende Dr. Birgit Schwab, der 2. VAA-Vorsitzende Dr. Christoph Gürtler und VAA-Hauptgeschäftsführer Gilow, dass die Liberalen ein wichtiger Partner seien. „Wir unterstützen grundsätzlich Ihre Überlegungen, das Angebot bei der Stromerzeugung auszuwei-

ten, die Stromsteuer zu senken und die Planungs- und Genehmigungsverfahren zu beschleunigen.“ Angesichts des hoch regulierten Energiemarktes brauche es jedoch in der aktuellen Situation ein zeitlich begrenztes aktives Eingreifen des Staates in den Markt.

In der jetzigen existenziellen Krise habe die Ablehnung von kurzfristig wirksamen Hilfen bei unseren Mitgliedern scharfe, in dieser Form ungekannte Kritik hervorgerufen, betonen die VAA-Spitzen im Schreiben ans Präsidium und den Bundesvorstand der FDP. „Die Stimmung ist mehr als schlecht.“ Deshalb fordert Deutschlands größter Führungskräfteverband gemeinsam mit den Verbänden und Gewerkschaften der energieintensiven Industrien von der FDP eine Entscheidung für einen wirksamen Brückenstrompreis: „Wir bitten Sie, Ihre ablehnende Haltung aus Verantwortung gegenüber den Unternehmen und den Beschäftigten aufzugeben.“

Man begrüße zugleich die Unterstützung des Bundeswirtschaftsministeriums, der Partei Bündnis 90/Die Grünen, der SPD-Bundestagsfraktion sowie der Bundesländer Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz,

Sachsen und Sachsen-Anhalt für den Brückenstrompreis. „Diese Lösung erhält den Industriestandort, sichert Beschäftigung und ist notwendiger denn je“, so Stephan Gilow.

Im Schreiben heißt es weiter: „Unternehmen der Grundstoffindustrie wie die Chemie sind als Lieferanten zentraler Komponenten für die erneuerbaren Energien Teil der Lösung.“ Die mittelständische Wirtschaft profitiere als Zulieferer und Innovationstreiber der Großindustrie. Heimischen Unternehmen und deren Beschäftigten müsse jetzt eine Brücke gebaut werden, um diese Rolle weiterhin übernehmen zu können. „Selbstverständlich halten wir es für angemessen, dass Unternehmen, die von einem Brückenstrompreis profitieren, eine Standort- und eine Tariftreuegarantie abgeben müssen.“

Die Vision des VAA sei eine zukunftsorientierte, innovative Arbeitswelt mit exzellenten Arbeitsbedingungen, in der hoch qualifizierte, gute Arbeit wertgeschätzt werde – eine Arbeitswelt, in der alle Arbeitnehmer mitbestimmen und ihre Stärken am Industriestandort Deutschland zur Entfaltung bringen können. „Dieses Ziel sehen wir derzeit in großer Gefahr.“ ■



¹D ²A ³S

¹K ²A ³R ⁴R ⁵I ⁶E ⁷R ⁸E

¹P ²O ³R ⁴T ⁵A ⁶L

für Chemie und Life Sciences

Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

- ▶ Stellenmarkt – Online und in den *Nachrichten aus der Chemie*
- ▶ Publikationen rund um die Karriere
- ▶ CheMento – das GDCh-Mentoringprogramm für chemische Nachwuchskräfte
- ▶ Coachings und Workshops
- ▶ Jobbörsen und Vorträge
- ▶ Einkommensumfrage

www.gdch.de/karriere
twitter.com/GDCh_Karriere



GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER



**SOS
KINDERDORF**

**Vorbild sein heißt:
sich heldenhaft einzusetzen.**

**Werden Sie zum Vorbild für andere Unternehmen und
zum Helden für hilfsbedürftige Kinder und Jugendliche.**

Nachhaltigkeit beginnt beim Menschen. Deshalb wollen wir für Kinder
und Jugendliche eine bessere Perspektive schaffen.

Jetzt mehr erfahren auf [sos-kinderdorf.de](https://www.sos-kinderdorf.de)

Betriebliche Pflegevorsorge ist attraktiv für Fachkräfte

Vier von fünf Männern und zwei von drei Frauen werden in ihrem Leben pflegebedürftig. Betriebliche Vorsorgelösungen schützen vor den finanziellen Risiken – und helfen Arbeitgebern im Wettbewerb um Fachkräfte.

In wenigen Bereichen treten die Herausforderungen unserer alternden Gesellschaft schon heute so offen zu Tage wie in der Pflege. Rund 5 Millionen Menschen sind in Deutschland derzeit pflegebedürftig. Ähnlich rasant steigen auch die Pflegekosten. Weil die gesetzliche Pflegeversicherung nur einen Teil der Kosten trägt, müssen die Versicherten für den Rest selbst aufkommen. Der durchschnittliche Eigenanteil für einen Platz in einer Pflegeeinrichtung liegt heute bei mehr als 2.600 Euro pro Monat.

Betriebliches Vorsorgeangebot bindet Fachkräfte an die Firma

Eine finanziell nachhaltige Pflegereform ist nicht in Sicht. Dabei liegen mehrere gute Lösungsvorschläge auf dem Tisch. Die betriebliche Pflegeversicherung (bPV) bietet einen Hebel, um gleich zwei Herausforderungen anzupacken. Sie ist ein effektives Instrument, um die Pflege-

versorgung der Arbeitnehmer nachhaltig und generationengerecht abzusichern. Von der betrieblichen Pflegevorsorge profitieren aber auch die Arbeitgeber.

Etwa 4,8 Millionen Menschen pflegen heute ihre Angehörigen zu Hause. Davon sind 2,5 Millionen erwerbstätig. Sie müssen Pflege und Beruf gleichzeitig schultern. Das führt nicht selten dazu, dass sie ihre Arbeitszeit verkürzen oder sich ganz aus dem Berufsleben zurückziehen. Damit fehlen die pflegenden Arbeitnehmer einem Arbeitsmarkt, der schon heute unter Fachkräftemangel leidet.

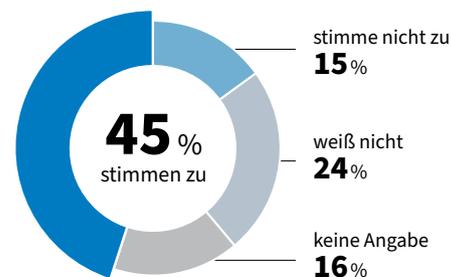
Politik kann betriebliche Pflegevorsorge fördern

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es wichtig, qualifizierte Mitarbeiter langfristig ans Unternehmen zu binden. Die bPV ist dafür ein gutes

Interessanter als andere Zusatzleistungen

Die betriebliche Pflegezusatzversicherung (bPV) vom Arbeitgeber

„Eine bPV wäre als Zusatzleistung meines Arbeitgebers für mich wertvoll.“

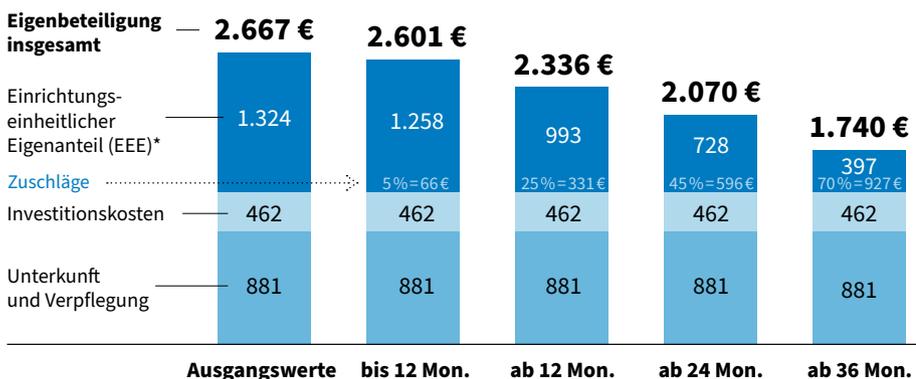


Quelle: Befragung im INSA Meinungstrend 2021

Instrument. Mit betrieblichen Pflegezusatzversicherungen lassen sich ganze Belegschaften für das Risiko eines Pflegefalls in der Familie absichern. Sie leisten finanzielle Unterstützung und bieten ein Care- und Case-Management an, das zum Beispiel dabei beraten kann, wie sich berufliche Pflichten und familiäre Verantwortung besser vereinbaren lassen.

Teurerer Aufenthalt im Pflegeheim

Finanzielle Belastung in der stationären Pflege in € je Monat nach Aufenthaltsdauer



* Werte im Bundesdurchschnitt (gewichtet nach Bettenzahl), ohne Sondereinrichtung, EEE inkl. Ausbildungsumlage, Reduzierung des EEE durch einen aufenthaltsabhängigen Leistungszuschlag (§ 43c SGB XI); Quelle: PKV-Verband, Stand: 1.7.2023

Obwohl die Pflegevorsorge ein wesentlicher Teil der Altersvorsorge ist, gibt es bislang keine Möglichkeit für Arbeitnehmer, Pflegezusatzversicherungen über eine Entgeltumwandlung sozialabgaben- und steuerfrei zu finanzieren – so wie das als betriebliche Altersvorsorge möglich ist. Ein entsprechender Fördertatbestand der Entgeltumwandlung wäre ein sinnvoller Hebel, um Arbeitnehmern auch dann einen günstigen Zugang zur Pflegevorsorge zu ermöglichen, wenn es keine betriebliche Pflegeversicherung für sie gibt.

Die Stimme für Leistung und Verantwortung



Deutscher
Führungskräfteverband



Foto: Guvendemir – iStock

<p>Führungskräfte Chemie</p>	<p>Verband Fach- und Führungskräfte</p>	<p>VDL Berufsverband Agrar Ernährung Umwelt</p>	<p>VGA Bundverband der Assekuranzführkräfte e.V. Arbeitgeberverband für das private Versicherungs-Vermittler-Gewerbe</p>	<p>bdvb Das Netzwerk für Ökonomen</p>
<p>MA Deutsche Post DHL Management Association</p>	<p>VEREINIGUNG COCKPIT</p>	<p>VOLKSWAGEN - we care for leadership - MANAGEMENT ASSOCIATION</p>	<p>bvhd Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Deutschland e.V.</p>	<p>BVBC Verantwortlich steuern Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller e.V.</p>
<p>Völklinger Kreis V/K</p>	<p>VERBAND · MEDIZIN · MANAGEMENT</p>	<p>syntra Das Management-Netzwerk Deutsche Telekom e.V.</p>	<p>eaf Diversity in Leadership</p>	<p>BPW GERMANY</p>
<p>EMD</p>	<p>Kreis deutschsprachiger Führungskräfte Círculo de directivos de habla alemana</p>	<p>www.ula.de</p>		