



ULA-JAHRESBERICHT 2022

DIE STIMME FÜR LEISTUNG UND VERANTWORTUNG

STAND: 9. MAI 2023



Deutscher
Führungskräfteverband

WER VERTRITT DIE ULA?



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.

KERNHANDLUNGSFELDER

ULA



1
Politische
Interessen der
Führungskräfte
vertreten

2
Mitbestimmung
und Mitwirkung
erhalten und
gestalten

3
Führungskultur
prägen

4
Mehrwert als
Dachverband
schaffen

THEMENFELD 1: POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG



POLITISCHE SCHWERPUNKTE 2022/2023 (AUSWAHL)

- 1. Umwandlungsrichtlinie:** SE-Mitbestimmung reformieren
- 2. Digitalisierung der Mitbestimmung:** Online-Wahlen ermöglichen
- 3. Hinweisgeberschutzgesetz:** Whistleblower stärken
- 4. Mehr Flexibilität beim Renteneintritt:** Hinzuverdienstgrenze fällt
- 5. Arbeitszeit-Urteil des BAG:** Arbeitszeiterfassung für LA verhindern
- 6. Angriff auf die PKV:** Wahlfreiheit erhalten, BBG-Erhöhung vermeiden
- 7. Herausforderung Inflation und Energiekrise:** Standort stärken
- 8. Mitarbeiterkapitalbeteiligung:** Erhöhung der Freibeträge nutzen

ARBEITSZEITERFASSUNG

- Nach dem **Urteil des Bundesgerichts (BAG)** zur Arbeitszeiterfassung vom Herbst 2022 hat das BMAS angekündigt, Grundsätze im Frühjahr 2023 einen Gesetzentwurf vorzulegen.
- ULA positioniert frühzeitig in der **FAZ**, dass LA ausgenommen sein (müssen), auch um **Deutungshoheit** zu gewinnen.

Michael Schweizer • Sie
Hauptgeschäftsführer der ULA - Deutscher Führungskräfteverband
3 Monate •

Der Verband für #Führungskräfte jubelt, berichtet die Frankfurter Allgemeine Zeitung über unsere Kommentierung, dass Leitende Angestellte von der Pflicht zur #Zeiterfassung weiter ausgenommen sind. AT-Angestellte müssen i ... mehr anzeigen



Die Stechuhr kommt: Wer nun seine Arbeitszeit erfassen muss

faz.net • Lesedauer: 2 Min.

Markus W. Ebel-Waldmann und 13 weitere Personen 2 direkt geteilte Beiträge

Gefällt mir Kommentar Teilen Senden

1.943 Impressions Analysen anzeigen

ULA VERTEIDIGT RECHTE DER LEITENDEN

- Die ULA bringt in einem Schreiben an BMin Hubertus Heil zum Ausdruck, an der **Herausnahme der Gruppe der leitenden Angestellten aus dem Arbeitszeitgesetz** auch bezüglich der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung festzuhalten.
- **Eine offizielle Konsultation und Veröffentlichung stehen noch aus.**


Deutscher
Führungskräfteverband
ULA

ULA e. V.: Mohrenstraße 33 · 10117 Berlin
Herr Bundesminister Hubertus Heil
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Roland Angst
Präsident
roland.angst@ula.de
Tel.: 030 / 305 963-0

01.03.2023

Gesetzentwurf zur Regelung der Arbeitszeiterfassung

Sehr geehrter Herr Bundesminister,

nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung vom Herbst 2022 haben Sie angekündigt, einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der vom BAG geäußerten Grundsätze im Frühjahr 2023 vorzulegen.

Als Dachverband der Führungskräfteverbände und deren gemeinsame politische Stimme begrüßen wir Ihr Anliegen, mit diesem Gesetzentwurf schnell Klarheit zu schaffen, welche Formen der Erfassung künftig gelten sollen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Begründung der Entscheidung vom 13. September 2022 klargestellt, dass bestimmte Arbeitnehmergruppen nach nationalem Recht von der Verpflichtung zur Zeiterfassung ausgenommen werden können.

Wir bringen mit diesem Schreiben unseren Wunsch zum Ausdruck, an der Herausnahme der Gruppe der leitenden Angestellten aus dem Arbeitszeitgesetz auch bezüglich der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung festzuhalten.

Die eng eingegrenzte Gruppe von Angestellten ist aufgrund ihrer Funktion und Nähe zur Unternehmensleitung nicht schutzbefürchtig. Sie arbeitet in der Regel selbstständig, zeitsoverän und aufgabenbezogen.

Die bisherige Praxis hat sich bewährt, um den leitenden Angestellten die für die Wahrnehmung ihrer fordernden Führungsaufgaben erforderlichen Handlungsspielräume zu ermöglichen.

Wir sehen der Veröffentlichung des Gesetzentwurfs entgegen und werden gerne an den entsprechenden Anhörungen teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen


Roland Angst

ULA e. V. Deutscher Führungskräfteverband
Mohrenstraße 33 · 10117 Berlin Telefon +49 30 305 963-0 info@ula.de www.ula.de
Eingetragen im Vereinsregister Charlottenburg VR 36138 B
Vorstand: Roland Angst (Präsident), Susanne Schebel, Dr. Birgit Schwab, Markus Ebel-Waldmann



ARBEITSZEITERFASSUNG: STATUS QUO



Axel Knoerig

Mitglied des Deutschen Bundestages
Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der
CDU/CSU-Bundestagsfraktion
stv. Vorsitzender des
Ausschusses für Arbeit und Soziales

Axel Knoerig, MdB • Platz der Republik 1 • 11011 Berlin

Herr Michael Schweizer

20. April 2023

Sehr geehrter Herr Schweizer,

in der gestrigen Ausschusssitzung stand u.a. auch das Thema Arbeitszeiterfassung auf der Tagesordnung. Die CDU hatte zu diesem Thema einen Berichtswunsch geäußert. Der Gesetzesentwurf zur Arbeitszeiterfassung wird bereits in der Presse diskutiert. Dennoch teilte das Ministerium mit, dass es noch keinen offiziellen Entwurf gebe, der dem Ausschuss vorgestellt werden könnte. Dennoch hat das Ministerium einige Details zu der geplanten gesetzlichen Regelung durchblicken lassen.

U.a. wurde auch über die Rolle von leitenden Angestellten berichtet. Das Arbeitsministerium sieht durch das BAG-Urteil leitende Angestellte nicht erfasst. Diese werden auch nicht durch die Änderung des ArbZG berührt.

Mit freundlichen Grüßen

Axel Knoerig, MdB

Axel Knoerig, MdB
Deutscher Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Tel.: 030 227-71729
Fax: 030 227-76364
E-Mail: axel.knoerig@bundestag.de
www.axel-knoerig.de

Wahlkreiswahlkreis 1
Moltkeweg 11/17/245 Kirchdorf
Wahlkreiswahlkreis 2
Syker Straße 40 | Petermoor | 27711 Bremen

Bearbeitungsstand: 18.04.2023 08:30
Referentenentwurf
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften

A. Problem und Ziel

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. September 2022 entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen (BAG - I AB 122/21). Dies bedeutet, dass das Unternehmen ein neues Europäisches Arbeitszeitgesetz (EArZG) vom 14. Mai 2019, nämlich die Auslegung der Richtlinie 99/30/EWG (Arbeitszeitrichtlinie) sowie der Richtlinie 99/30/EWG (Arbeitschutz-Rahmenrichtlinie) betrifft (ArbSchG Rs. 55/18 CCDO). Der Arbeitgeber ist bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Arbeitschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen und zu nutzen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Die Arbeitszeiterfassung ist im Zuge der Globalisierung und der Digitalisierung in den vergangenen Jahren immer flexibler geworden. Gerade in einer flexiblen Arbeitswelt kommt der Erfassung der geleisteten Arbeitszeiten eine besondere Bedeutung zu. Die Erfassung der Arbeitszeiten erleichtert dem Arbeitgeber die Kontrolle der gesetzlichen Hocharbeitszeiten und Mindestarbeitszeiten. Sie leistet damit auch eine Befragt, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer flexiblen Arbeitswelt zu gewährleisten.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sowie im Jugendarbeitschutzgesetz (JArbSchG) Regelungen für die Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit geschaffen werden.

B. Lösung

Im Arbeitszeitgesetz sowie im Jugendarbeitschutzgesetz werden in Folge der Entscheidungen des EuGH und des BAG Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung getroffen. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der beschäftigten Jugendlichen jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen.

C. Alternativen

Keine.

Die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitschutzgesetzes sind erforderlich, um nach der BAG-Entscheidung Rechtssicherheit in Bezug auf die Aufzeichnung der Arbeitszeiten herzustellen.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

- 4 -

Bearbeitungsstand: 18.04.2023 08:30

(7) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass

1. die Aufzeichnung abweichend von Absatz 2 Satz 1 in nichtelektronischer Form erfolgen kann;
2. die Aufzeichnung abweichend von Absatz 2 Satz 1 an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages;
3. die Pflicht zur Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 nicht gilt bei Arbeitnehmern, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgedehnten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.

(8) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber bis zum ... [einsetzen: Angaben des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des in das Inkrafttreten folgenden Jahres] die Aufzeichnung in nichtelektronischer Form ausüben. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern gilt diese Ausnahme bis zum ... [einsetzen: Angaben des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des zweiten auf das Inkrafttreten folgenden Jahres], für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern bis zum ... [einsetzen: Angaben des Tages und Monats des Inkrafttretens dieses Gesetzes sowie der Jahreszahl des fünften auf das Inkrafttreten folgenden Jahres]. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 kann ein Arbeitgeber mit bis zu zehn Arbeitnehmern die Aufzeichnung in nichtelektronischer Form ausüben, wenn er bis zu zehn Arbeitnehmer nach Deutschland entsendet. Bei Hausangestellten in einem Privathaushalt kann die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufgezeichnet werden."

2. In § 17 Absatz 4 Satz 2 wird die Angabe „und 21a Abs. 6“ durch die Angabe „„16 Abs. 7 und § 21a Abs. 6“ ersetzt.

3. § 21a Absatz 7 wird wie folgt gefasst:

„(7) Aufzeichnungen im Sinne von Artikel 33 Absatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 165/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. Februar 2014 über Fahrtenreiserei im Straßenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 382/85 des Rates über das Kontrollgericht im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 561/85 des Rates über die Kontrollen und die Rechtmäßigung von Monetarisierungen Sozialvorschriften im Straßenverkehr (ABl. L 60/1 vom 28.2.2014, S. 1), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2020/1054 (ABl. L 249 vom 31.7.2020, S. 1) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung oder nach Artikel 11 Absatz 2 des Anhangs zum AETR können als Aufzeichnungen nach § 16 Absatz 2 Satz 1 gelten, wenn sich daraus Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers ableiten lassen. Satz 1 gilt entsprechend auch in Bezug auf Arbeitnehmer, für die Aufzeichnungen nach § 1 Absatz 6 Satz 7 Nummer 3 und Absatz 7 Satz 1 geplant sind. Die Verordnung (EG) Nr. 1049/2008 (ABl. L 155 vom 29.6.2008), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 8. August 2017 (BGBl. I S. 3158) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung geführt werden. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. § 16 Absätze 4, 7 und 8 finden keine Anwendung.“

4. § 22 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:



ARBEITSZEITERFASSUNG

Arbeitszeitgesetz (ArbZG), § 18 Nichtanwendung des Gesetzes => unangetastet

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,
2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,
3. Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
4. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

ARBEITSZEITERFASSUNG: STATUS QUO

- **Next step:** Kommentierung des BMAS-Entwurfs nach dessen Veröffentlichung
- Weitere **flankierende Aktivitäten** laufen (Hintergrundgespräche)

ANGRIFF AUF DIE PKV: ERHALT DER WAHLFREIHEIT

ULA positioniert im Herbst 2022 scharf

Sepp Müller MdB (Stellv. Vors. der CDU/CSU-BT-Fraktion):

- **Beitragsbemessungsgrenze (BBG)** wie auch **Versicherungspflichtgrenze** der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) sollen auf das Niveau der BBG der Gesetzlichen Rentenversicherung angehoben werden (FAZ vom 05.09.2022)

DGB:

- Zusätzliche **Forderung**, die Versicherungspflichtgrenze der GKV auf 130.000 Euro anzuheben

ULA VERTEIDIGT RECHTE DER LEITENDEN

FAZ vom 21. September,
Wirtschaftsteil

[Link \(FAZplus\)](#)

ULA widerspricht als
erste Stimme hörbar!

Status quo: CDU/CSU
nimmt von BBG-Erhöhung
(derzeit) Abstand

Wirtschaft

MITTWOCH, 21. SEPTEMBER 2022 · NR. 220 · SEITE 17



Foto: Frank Ritter

In einer altenen Gesellschaft immer häufiger gefragt: Hausarztpraxis in Frankfurt-Höchst

Ein Pakt von Schnellmaßnahmen soll nach dem Willen der Ampelkoalition die steigenden Anreizentwicklungen, die sich in der gesetzlichen Krankenversicherung auftun, endlich unter Kontrolle bringen. Ein Konsensbuch (SPD) rechnet mit einer Kluft von 17 Milliarden Euro zwischen Einsparungen und Kostensteigerungen bis 2025 zu überbrücken. Der Bundestag befasst sich von dieser Woche an mit Lauterfachs Nachschub für das Konsensbuch.

Neben den ohnehin schwierigen Auseinandersetzungen über die Einverleibung von Praxen und die Ausweitung von Problemen: Zum einen kommt die Finanzlocke 2023 noch größer ausfallen als von den Sozialministern erwartet. Zum anderen wird sie sich in den Folgejahren abschwächen weiter verlangsamen. Der Konsens sieht eine Steuer auf Bruttoeinkommen mit bis zu 30 Milliarden Euro im Jahr 2025. Selbst wenn das aktuelle Paket der kurzfristige steht, ist das eigentlich die Prämiensteuer, die gestoppt werden muss.

Allerdings rückt neuerdings eine alte alte Lohnsteuer in die Zoff in den Vordergrund: Zwangsweise müssen alle Angestellte in die gesetzlichen Kassen, dann kann wieder neues Beitragsgeld im System fließen. Das ist ein zentraler Forderung der Leistungsträger nachdrucken. Und der Druck, weitere Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt zu erhalten, um die sozialen Sicherung verfassungssicher über hohe Schulden zu finanzieren, wäre auch nicht so groß wie die Prämiensteuer. Eine solche Prämiensteuer, die es in der Praxis war, was Beamte und Selbständige wahlesweise privat ausmischen. Würde die Grenze nun auf 60 Prozent des Bruttoeinkommens erhöht, würde im Ergebnis fast allen Angestellten der Zugang zur privaten Krankenversicherung verboten. Die Beitragssatzung legt indes fest, bis zu welcher Verlustoberhöhe Krankenkassen

ziehen und in Scharen an den privaten Krankenversicherungen abwandern, kann der Gesetzgeber entscheiden, möchte er die Vertragsärzteschaft begrenzen (130.000 Euro anstatt), erklärte DGB-Vorstandschef Arno Fiel. „Gleichzeitig müssen auch die Arbeitgeber und die Staat und die Bürger anstreben, dass diese neue Geld in die Kassen der Sozialversicherung fließt.“

Die Beitragssatzung legt die Beitragssatzung abgrenzen werden. Bisher unterliegen Höchstens 58.050 Euro der Beitragssatzung, eine Erhöhung dieser Grenzkorrektur würde viel Geld in die gesetzliche Krankenversicherung spinnen. All das trate aber jetzt abweichen, wenn die oben genannten Steuer- und Prämiensteuern eingetragen: Daraus diese Lasten sind in der Zone zwischen dem Beginn des Spitzeneinkommens (60.000 Euro) und der Beitragssatzungsgrenze von Renten- und Arbeitsmarktsicherungen (heute 84.000 Euro) verteilt werden.

Zwar tritt der DGB im Prinzip schon lange dafür ein, über eine „Bürgerversicherung“ die sozialen Sicherungen zu verstetigen. Würde die Grenze nun auf 60 Prozent des Bruttoeinkommens erhöht, würde im Ergebnis fast allen Angestellten der Zugang zur privaten Krankenversicherung verboten. Die Beitragssatzung legt indes fest, bis zu welcher Verlustoberhöhe Krankenkassen

ziehen und in Scharen an den privaten

Krankenversicherungen abwandern, kann der Gesetzgeber entscheiden, möchte er die Beitragssatzung begrenzen (130.000 Euro anstatt), erklärte DGB-Vorstandschef Arno Fiel. „Gleichzeitig müssen auch die Arbeitgeber und die Staat und die Bürger anstreben, dass diese neue Geld in die Kassen der Sozialversicherung fließt.“

Nachfolger der Unternehmenskasse im Bürostuhl befindet in einem Gasbeutel in der FAZ, dass zum 1. Januar 2023, sowohl die Beitragssatzungsgrenze als auch die Versicherungspflichtigen der gesetzlichen Rentenversicherung auf das Niveau der Beitragssatzungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben werden. Das bringt die gesetzliche Krankenversicherung 13 Milliarden Euro im Jahr.

Zu diesem Zeitpunkt haben 10 Millionen Euro an Angestellten, die das Einkaufsbüro bis Doppelter des Durchschnittsverdiensts verlassen, die Beitragssatzungsgrenze konkret hofft, lässt sich ausschneiden: Der Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung kann dann wieder zugestimmt um bis zu 428 Euro im Monat erhöhen, 5136 Euro im Jahr. Die Beschäftigten müssen dann wieder 200 Euro netto wären. Nach dem Plan von DGB-Vorstandschef Arno Fiel wären es wohl noch mehr.

Wie weit gehen die Pläne des vor kommenden Regierungskontrakts des Führungskräfteverbands ULA. „Eine Neidrede unterscheidet die Präsidentin, die Frau Fiel ist uns in unserer Gesellschaft sehr wichtig“, warnt dessen Präsident Roland Anger – und fügt hinzu: Es werde sich hinter dem Konsensbuch „einiges“ an „diktatorischen Maßnahmen“ aus dem Land oder in der inneren Königsburg befinden. „Wir werden sehen, was wir bekommen“, sagt der ULA-Vorstandschef. Bekam nach seinem Vorschlag auch in den eigenen Reihen heftige Kritik zu hören. „Wir müssen darüber reden, was wir kaum Antworten darauf, wie sich jene 10-Milliarden-Euro-Lücke schließen lässt“, sagt ULA-Vorstandschef Roland Anger. Der CDU-Gesundheitspolitiker Sepp Müller, auch stellvertretender Vor-

stand des ULA-Kreisverbands Berlin, will im Frühjahr ein Konzept nachschicken, wie sie längerfristig zu schließen sei.

ANGRIFF AUF DIE PKV: STATUS QUO

SPD und Grüne erhöhen im Mai 2023 den Druck auf die FDP, die BBG und die Versicherungspflichtgrenzen anzuheben

-> Wirkung wäre gleichzusetzen mit einer **Sondersteuer auf Leistung und Erfolg**

MEHR FLEXIBILITÄT BEIM RENTENEINTRITT

Hinzuverdienst

- Bisherige Hinzuverdienstgrenze für Frührentner: **6.300 €** im Jahr
- Rentner im regulären Rentenalter dürfen unbegrenzt hinzuverdienen
- aufgrund Corona wurde die Grenze befristet bis Ende 2022 auf **46.060 €** angehoben

Bundeskabinett hat am 31.08.2022 das 8. SGB IV-Änderungsgesetz beschlossen

- Neuerung: Als Beitrag zur Flexibilität für den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand **fällt die Grenze ab 01.01.2023 endgültig**. Bei Altersrenten wird es keine Begrenzung des anrechnungsfreien Hinzuverdienstes mehr geben.

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG WEITER STÄRKEN

Erhöhung der Freibeträge nutzen

- Mitwirkung an MIT der CDU/CSU-Antrag: **Anhebung Freigrenze >5.000 €/Jahr**
- in Arbeit: Evaluierung über den Stand in den Unternehmen
- BMF und BMJ-Pläne zum **Zukunftsfinanzierungsgesetz** (2023 geplant)
- [Link zum Eckpunkte-Papier](#)

FÜHRUNGSKRÄFTE BRAUCHEN EINE STARKE STIMME

Der Tagesspiegel / 10.09.2022 / Seite 4

SPD fordert Steuern für Topverdiener

Entlastung der Bürger soll so finanziert werden

BERLIN - Wenige Tage nach der Einigung auf das dritte Entlastungspaket der Bundesregierung haben wichtige SPD-Vertreter im Hinblick auf die Bewältigung der Krise mit eigenständigen Vorschlägen versucht, das Profil der Sozialdemokraten in der Ampelkoalition zu schärfen. Parteichefin Saskia Esken brachte zur Finanzierung von Entlastungen Steuererhöhungen für Topverdiener ins Spiel.

„In den vergangenen zweieinhalb Jahren sind die hohen privaten Vermögen massiv gestiegen, während andere um ihre Existenz gekämpft haben“, sagte Esken dem „Handelsblatt“. Sehr hohe Einkommen und sehr hohe Vermögen sollten daher „einen noch größeren Beitrag leisten zur Finanzierung dessen, was notwendig ist“.

Esken räumte zugleich ein, dass es für Steuererhöhungen derzeit keine Mehrheit gebe. FDP-Chef und Bundesfinanzminister Christian Lindner lehnt mit seiner Partei Steuererhöhungen ab, die Grünen wären zu diesem Schritt bereit. Gleichwohl betonte die SPD-Chefin, dass

es insbesondere in Krisenzeiten einen handlungsfähigen Staat brauche, der Bürgerinnen und Bürger genauso unterstützt wie Unternehmen, um Arbeitsplätze und die Versorgung zu sichern. „Klar ist aber auch, dass die Zeiten vorbei sind, in denen Gewinne privatisiert und Verluste sozialisiert werden“, sagte die SPD-Chefin.

SPD und Grüne gen, im dritten kriseninduzierten winne“ von Unternehmern abzusehen. Dies nun nicht nur innerhalb des Bu werden, sondern Lierung des Stro scher Ebene und Einzelheiten sind.

In der SPD ist di tet, dass neue E Steuererhöhungen r Handlungsfähige Krise mit Inflatio und neuen energie preisen zu sichern. Gleichzeitig gibt es ein gewisses Verständnis dafür, dass Kanzler Olaf Scholz (SPD) Rücksicht auch auf den liberalen Koalitionspartner nehmen muss.

So nannte SPD-Generalsekretär Kevin Kühnert die Ampel-Koalition nun eine „Schicksalsgemeinschaft“. In einem Gespräch mit dem „Spiegel“ verteidigte er den Führungsstil des Kanzlers. „Olaf Scholz ist Sozialdemokrat und kein neutrale Moderator. Trotzdem muss er da

rauf achten, dass unterschiedliche Parteien ihre Interessen wahren können“, meinte er. Darauf legte Scholz Wert. Kühnert fügte hinzu: „Jede der drei Parteien steht ohne die anderen beiden nackt da.“ Die Ar schaft.“

Kühn view, in

SPD und Grüne wollen höhere Steuern für Reiche

Die Deutsche Wirtschaft

Entlastungspaket: Zu wenig drin für den Mittelstand

Die Ehrgeizigen haben keine politische Heimat mehr

Stand: 06.09.2022 | Lesedauer: 6 Minuten



Von **Ulf Poschardt**
Chefredakteur

BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZE

Bis zu 263 Euro mehr im Jahr

Sollten besser Verdienende im gesetzlichen Kranken- und Pflegesystem stärker belastet werden? Darüber läuft gerade eine politische Debatte. Doch stärker zur Kasse gebeten werden sie schon automatisch - mit den sogenannten Rechengrößen, die infolge der Lohnentwicklung nächstes Jahr wieder angepasst werden. Dadurch steigt auch die Beitragsbemessungsgrenze.

THEMENFELD 2: MITBESTIMMUNG UND MITWIRKUNG ERHALTEN UND GESTALTEN



ULA VERTEIDIGT RECHTE DER LEITENDEN

Aufklärung neuer Abgeordneter und Mitarbeiter über das SprAG



ULA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 2 | April 2022



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

www.uladev.de

MITBESTIMMUNG: Welche Rolle spielen die Sprecherausschüsse?
COMPLIANCE: Erfahrungsbericht aus dem Workshop
EQUAL PAY DAY: Gleiche Bezahlung von Männern und Frauen?

MITBESTIMMUNG

Wer spricht für die leitenden Angestellten?



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

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

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

Rechtsgrundlage ist das Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung des Montagsabendschlusses, das am 1. Januar 1999 in Kraft getreten ist. Es setzte einen langen Kampf der Führungskräfteverbände unter dem Dach der ULA um die betriebliche Mitbestimmung der Führungskräfte ein gutes Ende.

Im Grundsatz verteidigt der Sprecherausschuss die Belange der leitenden Angestellten des Betriebes beziehungsweise des Unternehmens, unbeschadet der Wirtschaftssituation und unabhängig vom Leistenden. Wer von den unterförmlichen Mitarbeitern eines Unternehmens zu den leitenden Angestellten gehört, war und ist auch heute zuweilen umstritten. Anhaltspunkte für eine Abgrenzung der Führungskräfte sind die Belegung einer Position im Unternehmen, die Rechte und Pflichten, die die Führungskräfte gegenüber dem Unternehmen ausüben sowie die Art und Weise, wie sie die Führungskräfte im Unternehmen eingesetzt werden.

Die Betriebsverfassung ist ein verfassungsgesetztes in Form typisierender Beschreibungen. Danach ist leitend, wer von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgeschlossen ist. Der Gesetzgeber hat dies vorgenommen, um die Betriebsverfassung dem Umstand Rechnung zu tragen, dass leitende Angestellte aufgrund ihrer Nähe zur Unternehmensleitung und ihrer häufigen Arbeitgeberfunktionen mit der übrigen Belegschaft Interessenkonflikte haben



DIGITALISIERUNG DER MITBESTIMMUNG

Der Bundestag hat am 8. September 2022 im Zuge des Infektionsschutzgesetzes erneut eine **Anpassung des § 39 des Sprecherausschussgesetzes (SprAuG)** beschlossen. **Virtuelle LA-Versammlungen waren bis 7. April 2023 möglich.**

- ULA hat in **Politik-Monitorings** mehrfach, zuletzt am 21.09.2022, die Mitgliedsverbände und Gremien unterrichtet
- **Umfrage** stützt politische Bemühungen der ULA, **hybride Versammlungen** und **Online-Wahlen** einzufordern
- **Next step:** Debatte auf dem ULA-Führungs kräftetag am 11. Mai in Berlin mit verantwortlicher Parl. Staatssekretärin im BMAS, Anette Kramme MdB (SPD)

UMWANDLUNGSRICHTLINIE

www.ulade

POLITIK: Dialog mit Ministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

ENERGIE: Chemische Industrie und die Folgen des Preisschocks

URTEIL: Arbeitnehmervertretung bei SE-Gründung verteidigt

SE-Mitbestimmung reformieren:

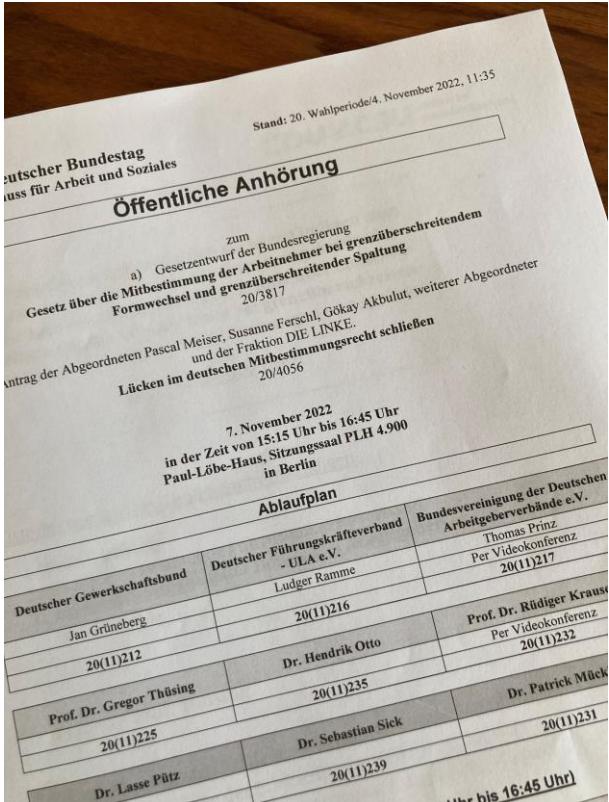
- Anlass für die ULA, den Aufsichtsratssitz der leitenden Angestellten in den SE einzufordern
- ULA-Stellungnahme vom 17. Mai 2022
- ULA-Gespräche mit DGB, BDA und Berichterstattern der Fraktionen
- Zustimmung Bundesrat am 16. Sep. 2022



Arbeit und Arbeitsrecht:
ULA kritisiert
Referentenentwurf zur
Umsetzung der
mitbestimmungsrechtlichen
Regelungen der
Umwandlungsrichtlinie
FÜHRUNG & LEADERSHIP, KAMPAGEN
& VERBANDSNEWS, PRESSEECHO

19.05.2022 - Im Fachmedium

ULA VERTEIDIGT RECHTE DER LEITENDEN



Anhörung am 7. November 2022 im Ausschuss für Arbeit und Soziales zur **Umwandlungsrichtlinie**

- **ULA ist Sachverständiger** neben BDA und DGB
- Bundestag stimmt am 18. Januar 2023 zu;
Inkrafttreten am 1. Mrz. 2023

SICHERSTELLUNG DER SPRECHERAUSSCHUSSWAHLEN

Wahlordnung Sprecherausschussgesetz (WO SprAuG) aktualisiert

- ULA hat die **kurzfristige Überarbeitung** angestoßen und begleitet
- Ziel: **rechtssichere und unanfechtbare** Sprecherausschusswahlen
- Abgabe **ULA-Stellungnahme**
(einige weitere: BDA)
- Verordnung trat am **28. Jan. 2022** in Kraft
- Stellt u.a. **digitale Sitzungen** für den Wahlvorstand, die Abschaffung der **Wahlumschläge** und die Zusendung von **Briefwahlunterlagen** sicher



The screenshot shows a page with a yellow border. At the top left is the German eagle logo. To its right are two blue links: "ARBEIT" and "SOZIALES". Below the logo is the word "Dokumentation". Underneath it, the date "27.01.2022: Verordnung" is listed. Further down, the date "21.12.2021: Referentenentwurf" is shown. A section titled "Stellungnahmen" contains two bullet points: "Januar 2022: BDA [PDF, 111KB]" and "05.01.2022: ULA [PDF, 126KB]".

THEMENFELD 3: FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN



FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN

- Führungskräfte-Dialog „**New Work Utopia: Die Zukunftsvision einer besseren Arbeitswelt**“ mit Prof. Dr. Carsten Schermuly am 20.09.2022
- Initiative **Führung im Wandel**: Studie bedient auch dieses Themenfeld
- Einrichtung der **AG Führung**
- **CEC working group „sustainable leadership“** als Impulsgeber
- Arbeitssitzung des **ULA-Beirates** am 02.03.2023

KI & LEADERSHIP

- Führungskräfte-Dialog „KI & Leadership“ am 27.03.2023 mit Dr. Sylke Piéch, Forscherin am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI)
- Führungskräfte sind Pioniere. Sie übernehmen neue **Schlüsselfunktionen im Prozess der Digitalisierung**. Diese sind die Einschätzung und Auswahl von digitalen Tools & KI-Werkzeugen, die Gewinnung der Mitarbeitenden für neue Technologien und die Unterstützung bei der Implementierung.
- Das **Führen „hybrider Teams“** wird an Bedeutung gewinnen. Dies meint nicht hybride Meetings, sondern das Führen von Personen und Maschinen in einem „Team“. **Hierzu bedarf es neuer Führungsansätze und -kompetenzen**, so Dr. Piéch, die zugleich die Akademie für Leadership und Digitaltransfer leitet.

KI & LEADERSHIP

- ULA-Präsident **Roland Angst** unterstrich, dass der Einsatz von KI so erfolgen müsse, dass die **ethischen und wertebasierten Rahmenbedingungen** vorab in den Unternehmen einvernehmlich abgestimmt sind. Wichtig sei, Führungskräfte nicht alleine zu lassen.
- In der Sitzung der ULA AG Führung am 25. April 2023 wurde der Austausch mit dem DFKI und den Führungskräfteverbänden fortgesetzt. Im Mittelpunkt stand die **Frage, welche Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI** in Unternehmen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern verabredet werden sollten. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, den Mitgliedern des ULA-Netzwerkes Handlungsempfehlungen für den erfolgreichen KI-Einsatz bereit zu stellen.

INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

HR JOUR-NAL

[in](#) [Twitter](#) [X](#) [RSS](#)

- [Home](#)
- [HR-WELT](#)
- [PEOPLE](#) ▾
- [TALENT](#) ▾
- [LEADERSHIP](#)
- [DIGITAL HR](#)
- [RECHT](#)
- [PODCAST](#)
- [Search](#)

Führungskräfte können Krise

Fünf starke Tools für Talent Communication

Recruiting Marketing erfolgreich planen und einsetzen

Die psychologischen Bedürfnisse der Belegschaft erfüllen

<https://www.hrjournal.de/fuehrungskraefte-koennen-krise/>

FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN

- Positionierung in der SZ-Beilage +3-Magazin zum Thema „Führung“



**Süddeutsche Zeitung:
Debattenbeitrag zur
Frage „Was macht
Unternehmen
zukunftsfähig?“**

18.11.2022



**Süddeutsche Zeitung:
Debattenbeitrag „An
Krisen wachsen“ von
Präsident Roland Angst**
27.05.2022



**Süddeutsche Zeitung:
Debattenbeitrag „Hier
arbeitet man gern“ von
Präsident Roland Angst**
29.04.2022

THEMENFELD 4: MEHRWERT ALS DACHVERBAND SCHAFFEN



MEHRWERT ALS DACHVERBAND

Kampagnen der Mitgliedsverbände verstärken: Beispiel BVBC



Bundesverband der
Bilanzbuchhalter und Controller e.V. **Verantwortlich steuern**

BVBC e.V. • Auguststraße 19–29 • 53229 Bonn
Bundesministerium
der Finanzen

– per E-Mail –

Bonn, 2. September 2022

Befugnis zu beschränkter Hilfeleistung in Steuersachen - Neuregelung des § 4 StBerG; Anhörung zum Diskussionsentwurf

Stellungnahme des Bundesverbandes der Bilanzbuchhalter und Controller e.V.
Auguststraße 19–29
53229 Bonn
E-Mail: kontakt@bvbc.de

Sehr geehrter Herr Bundesfinanzminister,
sehr geehrte Damen und Herren,

haben Sie vielen Dank für die Übersendung des Diskussionsentwurfs für eine Änderung des § 4 StBerG. Mit diesem Schreiben nehmen wir als Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller e.V. dazu in der Folge Stellung.

Executive Summary

Die vorgeschlagenen Änderungen des § 4 und des § 4a StBerG lösen nicht das von der EU-Kommission in ihrem Aufforderungsschreiben vom 19.7.2018 – Vertragsverletzung Nr. 2018/2171 – angesprochene Kernproblem der Inkohärenz des deutschen Steuerberatungsrechts.

Zudem ist es mit einer Reform der § 4, 4a StBerG nicht getan, die die inhaltliche Kritik der Kommission



Deutscher Führungskräfteverband

ULA e. V. • Mohrenstraße 33 • 10117 Berlin

Dr. Danyal Bayaz
Minister der Finanzen
des Landes Baden-Württemberg
Neuer Platz 1
Schlossplatz 4
70173 Stuttgart

Neuregelung des § 4 StBerG; Anhörung zum Diskussionsentwurf

Sehr geehrter Herr Minister,
der ULA e. V. - Deutscher Führungskräfteverband vertritt die politischen Interessen sowie die beruflichen Interessen auch in Brüssel. Zusammenchluss von Führungskräften und European Managers, die eine Million Führungskräfte in Europa vertritt.

Im Zusammenhang mit der beabsichtigten Neuregelung des Vertragsverletzungsverfahrens gegen die Bundesrepublik – über das Anliegen des BVBC – kritisiert der ULA e. V. das Anliegen des BVBC. Kritik an der Inkohärenz und Unvereinbarkeit der Kommission geäußerte Kritik an den überordnenden sachlichen Steuerberatungsrechts bleibt bestehen.

Alle Argumente können Sie der beigefügten Stellungnahme entnehmen. Wir bitten Sie um Ihre Unterstützung und stehen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Schweizer
Hausgeschäftsführer

ULA e. V. Deutscher Führungskräfteverband
Mohrenstraße 33 • 10117 Berlin
Eingetragen im Vereinsregister Charlottenburg VR 36
Vorstand: Roland Angst (Präsident), Susanne Schebel





CDU/CSU-Bundestagsfraktion

CDU/CSU-Bundestag
Deutscher Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Neuregelung des § 4 StBerG; Anhörung zum Diskussionsentwurf

Sehr geehrte Frau Tillmann,
der ULA e. V. - Deutscher Führungskräfteverband ist die Stimme für Leistung und Verantwortung der Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt die politischen Interessen sowie die beruflichen Interessen auch in Brüssel. Mit siebzehn Mitgliedsverbänden bildet er den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Wir sind Gründungsmitglied der CEC European Managers, die eine Million Führungskräfte in Europa vertritt.

Im Zusammenhang mit der beabsichtigten Neuregelung des § 4 Steuerberatungsgesetz – über das Anliegen des BVBC – kritisiert der ULA e. V. das Anliegen des BVBC. Kritik an der Inkohärenz und Unvereinbarkeit der Kommission geäußerte Kritik an den überordnenden sachlichen Steuerberatungsrechts bleibt bestehen.

Alle Argumente können Sie der beigefügten Stellungnahme entnehmen. Wir bitten Sie um Ihre Unterstützung und stehen gerne zusammen mit dem BVBC für einen Dialog zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Angela Tillmann, MdB
Finanzpolitische Sprecherin
CDU/CSU-Bundestagsfraktion
Deutscher Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin





Deutscher Führungskräfteverband

Michael Schweizer
Hausgeschäftsführer
michael.schweizer@ula.de
Tel.: 030 / 205 963-22

Neuregelung des § 4 StBerG; Anhörung zum Diskussionsentwurf

Sehr geehrte Frau Tillmann,
der ULA e. V. - Deutscher Führungskräfteverband ist die Stimme für Leistung und Verantwortung der Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt die politischen Interessen sowie die beruflichen Interessen auch in Brüssel. Mit siebzehn Mitgliedsverbänden bildet er den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Wir sind Gründungsmitglied der CEC European Managers, die eine Million Führungskräfte in Europa vertritt.

Im Zusammenhang mit der beabsichtigten Neuregelung des § 4 Steuerberatungsgesetz – über das Anliegen des BVBC – kritisiert der ULA e. V. das Anliegen des BVBC. Kritik an der Inkohärenz und Unvereinbarkeit der Kommission geäußerte Kritik an den überordnenden sachlichen Steuerberatungsrechts bleibt bestehen.

Alle Argumente können Sie der beigefügten Stellungnahme entnehmen. Wir bitten Sie um Ihre Unterstützung und stehen gerne zusammen mit dem BVBC für einen Dialog zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Schweizer
Hausgeschäftsführer

ULA e. V. Deutscher Führungskräfteverband
Mohrenstraße 33 • 10117 Berlin
Telefon +49 30 305 963-0 <http://www.ula.de>

Eingetragen im Vereinsregister Charlottenburg VR 36/138 B
Vorstand: Roland Angst (Präsident), Susanne Schebel, Dr. Birgit Schramm, Markus Ebelt-Waldmann



ULA-JAHRESBERICHT 2022 | Berlin

35

MITMACHEN / BETEILIGUNGSMÖGLICHKEITEN (AUSWAHL)

ULA-Politik-Dialoge:

- Kooperationsveranstaltungen (Beispiel: Inflation / ULA + bdvb)

ULA-Geschäftsführerkonferenzen:

- Aktuelle Informationen zur politischen Interessenvertretung
- Möglichkeit des Austausches über Verbandsthemen und Termine
- Vorstellung der ULA-Verbände und deren Schwerpunkte

ULA-Nachrichten

- Übernahme von ULA-Inhalten + Platzierung eigener Inhalte

KOMMUNIKATION



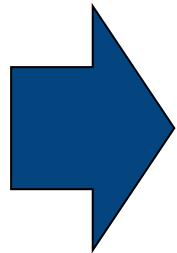
ULA-(NEU)AUFSTELLUNG FORTGESETZT

- Neuen Namenszusatz + Claim eingeführt
- Vorstandsklausur in Geisenheim ausgerichtet
- Umzug nach Berlin-Mitte abgeschlossen
- Umsetzung der ULA-Strategie 2030 vorangetrieben
- Kontinuierliche Medienpräsenz
- Reichweitenstarke Aktivitäten auf LinkedIn

ULA-(NEU)AUFSTELLUNG



United Leaders
Association



Deutscher
Führungskräfteverband

ULA-NACHRICHTEN



Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 1 | Februar 2022

Koalition nimmt Arbeit auf:
**Welche Farbe zeigt
die Ampel?**



FÜHRUNG:
Workshopergebnisse des
Sprecherausschusstages

PRO UND CONTRA:
Diskussion um
Gebäudesanierung

ULA INTERN:
Wechsel in der
Hauptgeschäftsführung



Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 2 | April 2022

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



MITBESTIMMUNG:
Welche Rolle spielen
die Sprecherausschüsse?

COMPLIANCE:
Erfahrungsbericht
aus dem Workshop

EQUAL PAY DAY:
Gleiche Bezahlung von
Männern und Frauen?



Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 3 | Juni 2022

ULA-Sprecherausschusstag:
**Mehr Fortschritt
wagen!**



PRO UND CONTRA:
Wie lange sollen
Kohle und Kernkraft
noch laufen?

POLITIK-DIALOG:
Welchen Effekt
haben Sanktionen
des Westens?

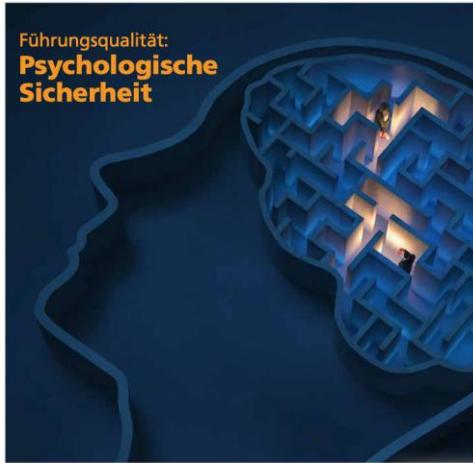
EINKOMMEN:
Wie verdienen
Führungskräfte in
Chemie und Pharma?



ULA-NACHRICHTEN



Führungsqualität:
**Psychologische
Sicherheit**



www.ulade

WHISTLEBLOWING:
Was taugt der
Regierungsentwurf?

EUROPA:
Wo ist der Ausweg aus
Krieg und Krise?

POLITIK-DIALOG:
Was ist zu tun gegen
die Inflation?



Arbeitszeit:
**Erfassung auch für
Führungskräfte?**



www.ulade

FÜHRUNG:
Studiendiskussion mit
der Naumann-Stiftung

SOZIALBEITRÄGE:
Unruhe in der Union
über Bemessungsgrenze

STEUERN:
Grundsteuerreform
auf dem Prüfstand



Sorgenkind Mitbestimmung:
Gefahr aus Europa?



www.ulade

POLITIK:
Dialog mit Ministerium
für Wirtschaft und
Klimaschutz

ENERGIE:
Chemische Industrie
und die Folgen des
Preisschocks

URTEIL:
Arbeitnehmervertretung
bei SE-Gründung
verteidigt

PRESSEECHO



F.A.Z.: Wer nun seine Arbeitszeit erfassen muss
05.12.2022



HR Journal:
Führungskräfte können Krise
28.11.2022



Süddeutsche Zeitung:
Debattenbeitrag zur Frage „Was macht Unternehmen zukunftsfähig?“
18.11.2022



F.A.Z.: Wer füllt die Krankenkassen?
21.09.2022



F.A.Z.: Es gibt noch Hoffnung für die Vertrauensarbeitszeit – ULA-Forderungen aufgegriffen
20.09.2022



Arbeit und Arbeitsrecht:
ULA kritisiert Referentenentwurf zur Umsetzung der mitbestimmungsrechtlichen Regelungen der Umwandlungsrichtlinie
19.05.2022



F.A.Z.: Eine 3+ für die Chemiebranche
15.06.2022



Süddeutsche Zeitung:
Debattenbeitrag „An Krisen wachsen“ von Präsident Roland Angst
27.05.2022



Handelsblatt: ULA fordert Nachbesserung beim Whistleblower-Schutz
19.05.2022



Süddeutsche Zeitung:
Debattenbeitrag „Hier arbeitet man gern“ von Präsident Roland Angst
29.04.2022

REICHWEITENSTARKE AKTIVITÄTEN AUF LINKEDIN

 Michael Schweizer • Sie
Hauptgeschäftsführer der ULA - Deutscher Führungskräfteverband...
1 Jahr • Bearbeitet • ④

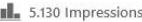
Die ULA - Deutscher Führungskräfteverband hat mit Ihrem 11. #Sprecherausschusstag am 19. Mai in der Vertretung des Landes NRW in Berlin ein Zeichen des Aufbruchs gesetzt. „Den leiten ... mehr anzeigen



 Christoph Görtler und 15 weitere Personen

12 Kommentare - 10 direkt geteilte Beiträge

 Gefällt mir  Kommentar  Teilen  Senden

 5.130 Impressions  Analysen anzeigen

 Michael Schweizer • Sie
Hauptgeschäftsführer der ULA - Deutscher Führungskräfteverband...
3 Monate • Bearbeitet • ④

Wir haben #2023 viel vor! Auf unserer ersten Geschäftsführerkonferenz der Mitgliedsverbände der ULA - Deutscher Führungskräfteverband haben wir gemeinsam die aktuellen Themen und Termine ... mehr anzeigen



 34  3 direkt geteilte Beiträge

 Gefällt mir  Kommentar  Teilen  Senden

 1.967 Impressions  Analysen anzeigen

 Michael Schweizer • Sie
Hauptgeschäftsführer der ULA - Deutscher Führungskräfteverband...
1 Woche • ④

Und? So einfach ist es, manchmal die richtige #Frage zu stellen. Aber da gibt es noch viel mehr, insbesondere zur non-verbalen #Kommunikation. Das Wesentliche dazu hat Harald N ... mehr anzeigen



Jetzt anmelden für den 27. April zum Führungskräfte-Dialog: Das Wie und das Was der guten Frage
ula.de • Lesedauer: 1 Min.

 20  2 Kommentare - 5 direkt geteilte Beiträge

 Gefällt mir  Kommentar  Teilen  Senden

3.539 Impressions 



VERANSTALTUNGEN



ULA-SPRECHERAUSSCHUSSTAG 2022

- 19. Mai 2022: „Nachhaltig führen – Perspektiven schaffen“



FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOGE



**Jetzt anmelden für den 27. April zum
Führungskräfte-Dialog: Das Wie und
das Was der guten Frage**

FÜHRUNG & LEADERSHIP, FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG

ULA-Führungskräfte-Dialog (digital) mit Harald Nikutta, Geschäftsführer und Partner von Control Risks, Mediator, Systemischer Business Coach und NLP Trainer 27. April 2023, 17:00 bis 18:00 Uhr (Webex-Konferenz) Und? Tja,...

6. April 2023



Führungskräfte-Dialog: KI & Leadership
CHANCEGEGEICHKEIT & VIELFALT, FÜHRUNG & LEADERSHIP,
FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG

ULA-Führungskräfte-Dialog (digital) mit Dr. Sylke Piéch, Forscherin am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz, DFKI Leiterin der Akademie für Leadership und Digitaltransfer, ADI 27. März 2023, 12:30 bis...

27. März 2023



**New Work Utopia: Die Zukunftsvision
einer besseren Arbeitswelt**
CHANCEGEGEICHKEIT & VIELFALT, FÜHRUNG & LEADERSHIP,
FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG

Führungskräfte-Dialog der ULA (digital) Impuls:
Prof. Dr. Carsten Schermuly, Vizepräsident für
Forschung und Transfer der SRH Hochschule
Berlin Moderation: Michael Schweizer,
Hauptgeschäftsführer der ULA 20....

20. September 2022



Führung von Führungskräften

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

ULA-Führungskräfte-Dialog (digital) mit Antje Brügmann, PCC (President) und Barbara Klinke, ACC (Board Member) von der International Coaching Federation ICF Germany 22. Februar 2022, 17:00 bis 18:00 Uhr Worauf kommt...

10. Februar 2022

POLITIK-DIALOGE



**ULA-Politik-Dialog mit Axel Knoerig
MdB (CDU)**

ARBEIT & MITBESTIMMUNG, POLITIK-DIALOG
23.02.2023



**ULA-Politik-Dialog mit Bernhard Kluttig
(MinDir im BMWK)**

AKTUELLES, KAMPAGEN & VERBANDSNEWS, POLITIK-DIALOG
13.10.2022



**ULA-Politik-Dialog mit Dr. Martin
Rosemann MdB (SPD)**

AKTUELLES, KAMPAGEN & VERBANDSNEWS, POLITIK-DIALOG
01.06.2022



**Politik-Dialog: Schreckgespenst
Inflation – Ausblick und
Handlungsoptionen**

AKTUELLES, POLITIK-DIALOG

30.05.2022

ULA-JAHRESBERICHT 2022 | Berlin



**Krieg in der Ukraine: Was sind uns
unsere Werte wert?**

AKTUELLES, KAMPAGEN & VERBANDSNEWS, POLITIK-DIALOG
31.03.2022



**ULA-Politik-Dialog mit Marc Biadacz,
MdB (CDU)**

AKTUELLES, POLITIK-DIALOG
22.02.2022



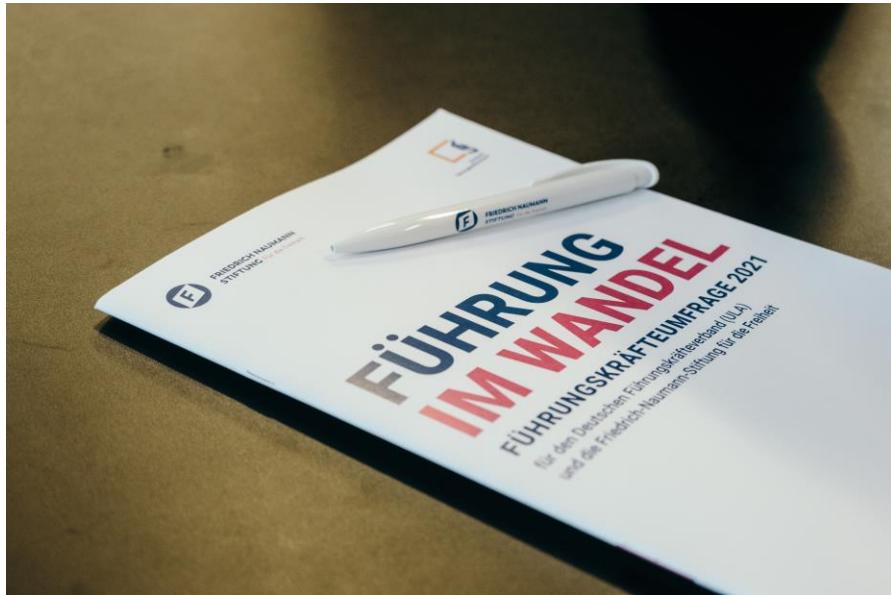
**ULA-Politik-Dialog mit Carl-Julius
Cronenberg MdB (FDP)**

AKTUELLES, POLITIK-DIALOG
19.01.2022

HINTERGRUNDGESPRÄCHE



INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL



INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

- Zielsetzung: **Neuausgabe der ULA „Sozialenquête“-Studien** von 1996 und 2007
- Projektidee: **Nutzung der Ergebnisse als Plattform**, um Führungskräfte und Politik in den Austausch zu bringen
- Umsetzung: **Realisierung mit einer politischen Stiftung**, die als Kooperationspartner – wie auch die ULA - Netzwerk, Knowhow und Ressourcen einbringt
- Teilnehmer der Online-Umfrage: 1.296 Mitglieder der ULA-Führungskräfteverbände; Fokussierung auf 969 Führungskräfte
- Zeitraum: 18. Juni bis 5. Juli 2021

INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

Aktivitäten:

- Vorlage einer **empirischen Ausarbeitung** zum Thema „Führung im Wandel“
- **Wissenschaftliche Begleitung:** Prof. Dr. Jürgen Weibler (ULA-Beirat)
- Ausrichtung von **regionalen Führungskräfte-Dialogen** in den Wirtschaftszentren Frankfurt, Köln und Stuttgart
- **Stärkung des Netzwerks:** Ausbau der Kontakte der ULA und Mitgliedsverbände zu wichtigen FDP-Abgeordneten und dem FNF-Netzwerk
- **Kommunikation:** Vorstellung in einem Fachmagazin für Personalführung, per Social Media (breite Resonanz) und ULA-Nachrichten
- Interesse der FNF, das erfolgreiche Projekt regelmäßig fortzuführen

INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

FRIEDRICH NAUMANN STIFTUNG Für die Freiheit.

Deutscher Führungskräfteverband

FÜHRUNG IM WANDEL

FÜHRUNGSKRÄFTEUMFRAGE 2021

für den Deutschen Führungskräfteverband (ULA) und die Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit

ANALYSE

4 FÜHRUNGSKRÄFTEUMFRAGE 2021

Vorwort

Man kann Vieles behaupten, jedoch verschafft erst eine Untermauerung mit Fakten einer Behauptung die notwendige Substanz. Dies gilt grundsätzlich im Dialog und gleichmaßen für die Politik. In der Führungskräfteumfrage 2021 zeigen in diesem Sinne befragte der Deutsche Führungskräfteverband ULA daher regelmäßig im Abstand von zehn Jahren seit rund 70.000 Mitglieder, alleamt Führungskräfte aus Unternehmen und Institutionen, um hundert über deren Lage und Bedeutung zu informieren.

Die Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit hat als politische Führung ein immenses Interesse an abgrenzbaren soziologischen Gruppen, die für die Politik jeweils eine bedeutende Zielgruppe darstellen.

Es war daher von Vorteile, dass das Projekt „Führungsgräfteamfrage“ im Jahr 2021 in einer Kooperation zwischen der Stiftung und der ULA durchgeführt wurde. Beide Projektpartner waren von Anfang an davon überzeugt, im Rahmen der Kooperation die Ergebnisse der Umfrage so aufzubereiten, dass sie einen Beitrag leisten und damit ein aktuelles Bild der Führungskräfte in Deutschland zeichnen zu können. Dies ist insbesondere wegen der rasanten Veränderungen angesichts der aktuellen Pandemie und der fortschreitenden Digitalisierung umso notwendiger.

Die große Relevanz der ULA über ihre 17 Mitgliedsverbände in nahezu allen Branchen und in den wichtigsten Unternehmen des Landes die mittleren und höheren Führungskräfte sprechen und für eine Teilnahme gewinnen zu können, die Grundlage der Erhebung. Die Ergebnisse der Befragung sind daher inhaltlich sehr aussagekräftig. Die Ergebnisse der würgung großer Datensammlungen stellen eine willkommene Gärung dar: Somit war es keine große Überraschung, dass die Ergebnisse der ULA-Umfrage 2021 mit den Daten, die der ULA aus anderen Quellen wie Einzelbefragungen und Mitgliederverbänden erhält, weitestgehend übereinstimmen konnten. Sie rechtfertigen es, den Wissenschaftler Johannes Müller-Treske, zum Schluß der Befragung eine Fazitstellung, denn mit seiner Arbeit verschaffte er dem Klarheit und Aussagekraft. Für die Auswertung in die aktuelle Situation und für die Präsentation der Ergebnisse steht der Projekt wissenschaftlich begleitet hat.

Damit liegt mit dieser Publikation „Führung im Wandel“ Ergebnis einer fruchtbaren Zusammenarbeit vor. Partner haben die Absicht, dieses Projekt, zum Vorab der nächsten Führungskräfteumfrage 2022, zu wiederholen. Alle deskriptiven und statistischen Auswertungen basieren deshalb auf der Grundgesamtheit des ULA-Umfrages. Tatsächlich ist die ULA-Umfrage 2021 die laut ihrer Autoren „die einzige unabhängige Gruppe, braucht Führungskräfte eine starke politische Stimme, die Bedeutung gerecht wird.“

Um die Fokussierung dieser Auswerfung auf Führungskräfte sicherzustellen, enthielt die Umfrage eine separate Frage zur Identität der Befragten. Diese wurde in der ULA-Umfrage 2021 nicht gestellt. Alle deskriptiven und statistischen Auswertungen basieren deshalb auf der Grundgesamtheit des ULA-Umfrages. Tatsächlich ist die ULA-Umfrage 2021 die laut ihrer Autoren „die einzige unabhängige Gruppe, braucht Führungskräfte eine starke politische Stimme, die Bedeutung gerecht wird.“

Wir danken uns bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz und ihr partnerschaftliches Engagement, ohne die diese Umfrage nicht möglich gewesen wäre.

Roland Arypt
Präsident des Deutschen
Führungskräfteverband (ULA)

Klaus Weiß
Prof. Dr. Karl-Heinz Peppé
Vorsitzender des Vorstands der
Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit

<https://www.ulaweb.de/ula-fuehrungskraefteumfrage-2021-fuehrungskraefte-koennen-krise/>

ULA-JAHRESBERICHT 2022 | Berlin

5 Ergebnisse und Erkenntnisse – Auswertung der Führungskräfteumfrage 2021

Johannes Müller-Treske

Vorbemerkungen zur Methodik und Statistik

Die Umfrage wurde zwischen dem 18. Juni und 5. Juli 2021 online erhoben. Alle Mitglieder der von der ULA zusammengeführten Verbände hatten die Möglichkeit, der Umfrage teilzunehmen.

Insgesamt waren dies am Ende 1250 Mitglieder der von der ULA repräsentierten Verbände. Die demografischen Daten der Teilnehmer – Alter und Geschlecht – und die Daten zu ihrer beruflichen Position und Berufserfahrung ließen die Würgung großer Datensammlungen stellen eine willkommene Gärung dar: Somit war es keine große Überraschung, dass die Ergebnisse der ULA-Umfrage 2021 mit den Daten, die der ULA aus anderen Quellen wie Einzelbefragungen und Mitgliederverbänden erhält, weitestgehend übereinstimmen konnten. Sie rechtfertigen es, den Wissenschaftler Johannes Müller-Treske, zum Schluß der Befragung eine Fazitstellung, denn mit seiner Arbeit verschaffte er dem Klarheit und Aussagekraft. Für die Auswertung in die aktuelle Situation und für die Präsentation der Ergebnisse steht der Projekt wissenschaftlich begleitet hat.

Um die Fokussierung dieser Auswerfung auf Führungskräfte sicherzustellen, enthielt die Umfrage eine separate Frage zur Identität der Befragten. Diese wurde in der ULA-Umfrage 2021 nicht gestellt. Alle deskriptiven und statistischen Auswertungen basieren deshalb auf der Grundgesamtheit des ULA-Umfrages. Tatsächlich ist die ULA-Umfrage 2021 die laut ihrer Autoren „die einzige unabhängige Gruppe, braucht Führungskräfte eine starke politische Stimme, die Bedeutung gerecht wird.“

Wir danken uns bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz und ihr partnerschaftliches Engagement, ohne die diese Umfrage nicht möglich gewesen wäre.

Um die Fokussierung dieser Auswerfung auf Führungskräfte sicherzustellen, enthielt die Umfrage eine separate Frage zur Identität der Befragten. Diese wurde in der ULA-Umfrage 2021 nicht gestellt. Alle deskriptiven und statistischen Auswertungen basieren deshalb auf der Grundgesamtheit des ULA-Umfrages. Tatsächlich ist die ULA-Umfrage 2021 die laut ihrer Autoren „die einzige unabhängige Gruppe, braucht Führungskräfte eine starke politische Stimme, die Bedeutung gerecht wird.“

Wir danken uns bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz und ihr partnerschaftliches Engagement, ohne die diese Umfrage nicht möglich gewesen wäre.

Das Homoeffekt der Wegfall der sozialen Kontakte, sogenannte Beziehungsseffekte – die Auswirkungen der Pandemie auf das Selbstverständnis der Befragten waren bestätigt und verfestigt. Bei diesen Möglichkeiten zu aufgeweckten Führungskräfte spricht sich mit 64,9 Prozent jedoch fast zwei Drittel der der Umfrage unterstellten Führungskräfte „gar nicht“ oder „wenig“ für die Pandemie aus. Dies ist ein deutlicher Unterschied im Vergleich zu den Parteien, die in der ULA-Umfrage 2021 sprachen von „starken“ oder „sehr starken“ Einschränkungen. Dieser Unterschied zeigt, dass die Ergebnisse der ULA-Umfrage 2021 unterschiedlich nach Alter, Geschlecht, Stellung innerhalb des Unternehmens oder Unternehmensgröße waren, dabei gering und nicht statistisch signifikant.

In der Tendenz schätzten auch Geschäftsführer und Vorstandmitglieder ihre Chancen besser als Leitende Angestellte oder außerordentliche Angestellte, und weibliche Führungskräfte waren ebenfalls besser als männliche Führungskräfte im Kurz (31,3 Prozent) als bei den männlichen Kollegen (25,3 Prozent). Beide machten Teilnehmerinnen auch häufiger Angaben, dass sie während der Pandemie mehr Zeit mit ihrer Familie verbracht hätten als Männer. Beide Gruppen sprachen von „starken“ oder „sehr starken“ Einschränkungen. Dieser Unterschied zeigt, dass die Ergebnisse der ULA-Umfrage 2021 unterschiedlich nach Alter und Geschlecht sowie nach sechzehn Jahren großer Koalition eine gewisse Politikmündigkeit eingespart?

Als dritte und letzte Frage zur politischen Positionierung beinhaltete die Umfrage auch eine klassische Sonntagsfrage. Insbesondere die CDU/CSU und die spätere Wahlsieger von 2017 legten nur ungern 30 Prozent. Aber auch bei dieser Frage gab es einen statistisch signifikanten Altersunterschied: Die jüngeren Teilnehmer schätzten die Arbeitsmarktsituation insgesamt positiver (Tab. 1).

Abb. 24 | Wie bewerten Sie Ihre Chancen, einen anderen Arbeitsplatz / eine neue Stelle zu bekommen?



Auch bei der Sonntagsfrage gab es einen signifikanten Unterschied zwischen den männlichen und den weiblichen Umfrageteilnehmern (Tab. 1). Dabei war die FDP bei beiden Gruppen höher im Kurz (31,3 Prozent) als bei den männlichen Kollegen (25,3 Prozent). Beide machten Teilnehmerinnen auch häufiger Angaben, dass sie während der Pandemie mehr Zeit mit ihrer Familie verbracht hätten als Männer. Beide Gruppen sprachen von „starken“ oder „sehr starken“ Einschränkungen. Dieser Unterschied zeigt, dass die Ergebnisse der ULA-Umfrage 2021 unterschiedlich nach Alter und Geschlecht sowie nach sechzehn Jahren großer Koalition eine gewisse Politikmündigkeit eingespart?

Politische Positionierung

Die Frage, ob sie bei der Bundestagswahl 2017 ihre Stimme abgegeben haben, bejahten 96,1 Prozent der Umfrageteilnehmer im und 84,8 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen auch im Sommer 2021 wieder. Es geht darum, die Überwiegung der Männer an der Umfrage teilnehmenden Führungskräfte gegenüber der Frauen, die an der Umfrage teilnahmen, umso größer war die Tendenz, die zum Zeitpunkt der Umfrage circa drei Monate vor der Wahl abgegeben zu haben. Der Unterschied war (p < 0,0001), 2017 statistisch signifikant anders als 2021 im Sommer. Die FDP bzw. AfD (21,1) unterschreibt nach Alter und Geschlecht sowie nach sechzehn Jahren großer Koalition eine gewisse Politikmündigkeit eingespart?

Auch bei der Sonntagsfrage gab es einen signifikanten Unterschied zwischen den männlichen und den weiblichen Umfrageteilnehmern (Tab. 1). Dabei war die FDP bei beiden Gruppen höher im Kurz (31,3 Prozent) als bei den männlichen Kollegen (25,3 Prozent). Beide machten Teilnehmerinnen auch häufiger Angaben, dass sie während der Pandemie mehr Zeit mit ihrer Familie verbracht hätten als Männer. Beide Gruppen sprachen von „starken“ oder „sehr starken“ Einschränkungen. Dieser Unterschied zeigt, dass die Ergebnisse der ULA-Umfrage 2021 unterschiedlich nach Alter und Geschlecht sowie nach sechzehn Jahren großer Koalition eine gewisse Politikmündigkeit eingespart?

Tab. 24 | Einschätzung der Arbeitsmarktsituationen

	sehr schlecht	sehr schwach	gut	sehr gut
Durchschnittsalter in Jahren	97,6	95,2	50,3	44,2

Auf dem Arbeitsmarkt schätzt eine Mehrheit von über 60 Prozent der teilnehmenden Führungskräfte ihre Chancen als „etwas gut“ oder „sehr gut“ ein (Abg. 24). Dies schert ein klein wenig, dass die tatsächliche Arbeitsmarktsituation im Sommer 2021 nur ungefähr 30 Prozent. Aber auch bei dieser Frage gab es einen statistisch signifikanten Altersunterschied: Die jüngeren Teilnehmer schätzten die Arbeitsmarktsituation insgesamt positiver (Tab. 1).

Abb. 24 | Wie bewerten Sie Ihre Chancen, einen anderen Arbeitsplatz / eine neue Stelle zu bekommen?

Abb. 25 | Welche Partei würdet ihr bei einer Wahlstimme wählen, wenn es Sonntag Bundestagswahl wäre?



Auch bei der Sonntagsfrage gab es einen signifikanten Unterschied zwischen den männlichen und den weiblichen Umfrageteilnehmern (Tab. 1). Dabei war die FDP bei beiden Gruppen höher im Kurz (31,3 Prozent) als bei den männlichen Kollegen (25,3 Prozent). Beide machten Teilnehmerinnen auch häufiger Angaben, dass sie während der Pandemie mehr Zeit mit ihrer Familie verbracht hätten als Männer. Beide Gruppen sprachen von „starken“ oder „sehr starken“ Einschränkungen. Dieser Unterschied zeigt, dass die Ergebnisse der ULA-Umfrage 2021 unterschiedlich nach Alter und Geschlecht sowie nach sechzehn Jahren großer Koalition eine gewisse Politikmündigkeit eingespart?

Abb. 25 | Welche Partei würdet ihr bei einer Wahlstimme wählen, wenn es Sonntag Bundestagswahl wäre?



Auch bei der Sonntagsfrage gab es einen signifikanten Unterschied zwischen den männlichen und den weiblichen Umfrageteilnehmern (Tab. 1). Dabei war die FDP bei beiden Gruppen höher im Kurz (31,3 Prozent) als bei den männlichen Kollegen (25,3 Prozent). Beide machten Teilnehmerinnen auch häufiger Angaben, dass sie während der Pandemie mehr Zeit mit ihrer Familie verbracht hätten als Männer. Beide Gruppen sprachen von „starken“ oder „sehr starken“ Einschränkungen. Dieser Unterschied zeigt, dass die Ergebnisse der ULA-Umfrage 2021 unterschiedlich nach Alter und Geschlecht sowie nach sechzehn Jahren großer Koalition eine gewisse Politikmündigkeit eingespart?

Abb. 25 | Welche Partei würdet ihr bei einer Wahlstimme wählen, wenn es Sonntag Bundestagswahl wäre?



INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

Erkenntnisse (Auswahl)

- **55,8 %** der Führungskräfte beschreiben die **Veränderungen durch Digitalisierung** im eigenen Unternehmen als „**stark**“ oder „**sehr stark**“.
- **44,5 %** sehen ihren Betrieb **gut gerüstet**, weitere 38,5% sehen ihn „einigermaßen“ gerüstet für die anstehenden Herausforderungen
- **56,3 %** sind **sehr zufrieden mit ihrer Führungsposition**; weitere 26,7% „teils/teils“
- **Grundoptimismus** bezüglich des digitalen Wandels der Arbeitswelt könnte auf Umbrüche infolge der Pandemie vorbereitet haben
- **Empowerment** wird weiter zunehmen – Zustimmung von 57,3 %

INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

Erkenntnisse (Auswahl)

- **Erwartungen jüngerer Personen** verändern meine Führungsrolle entscheidend – Zustimmung 71,8 % (davon 22,5 % teils/teils)
- **Verdichtung der Arbeit** bei Führungskräften – Zustimmung von 76,6 %
- **Relevanz der Profitabilität** ist bei älteren Führungskräften eher ausgeprägt
- **Motivierende Führungskultur**, die viele energetisiert, um selbst Führung übernehmen zu wollen, beobachten nur 15,2 % der Teilnehmer
- **Allgemeine Zufriedenheit** mit Führungssituation: 56,3 % „eher schon“ oder sogar „voll“
- **Politische Positionierung:** Wahlabsicht (Juni 2021) primär für Bündnis 90/Die Grünen, CDU/CSU und FDP

ERSTE PRÄSENTATION DER STUDIEN-ERGEBNISSE: SPRECHERAUSSCHUSSTAG 24. NOVEMBER 2021 IN BERLIN



ULA-FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG AM 15.09.22, FRANKFURT/MAIN



Ausrichtung von Führungskräfte-Dialogen in führenden deutschen Wirtschaftszentren zur Vorstellung der Studie



ULA-FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG AM 16.11.22, KÖLN



ULA-FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG AM 14.02.23, STUTTGART



INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

Netzwerken:

Rund hundert gemeinsame Anschreiben zur Übersendung der Studie an alle FDP geführten Bundesministerien und Bundestagsabgeordneten mit Dialogangebot



Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit · Rennbahnstraße 12 · 10117 Berlin

17.03.2023

Leadership in Zeiten der Transformation – Führungskräfte können Krisen

Sehr geehrter Herr Abel,

Führungskräfte können Krisen meistern. Dies ist die Kernbotschaft der beiliegenden Führungskräfteumfrage, die der Deutsche Führungskräfteverband ULA und die Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit gemeinsam veröffentlicht haben.

Angesichts der großen wirtschaftlichen Herausforderungen, vor denen wir in diesem Jahrzehnt stehen, war es sowohl der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit als auch der ULA ein Anliegen, ein besseres Verständnis für den Umgang der Führungskräfte in Deutschland mit Krisen zu gewinnen. Damit die Wirtschaft in Deutschland trotz der aktuellen Mükrisen weiter erfolgreich sein kann, braucht es engagierte Führungskräfte, die Herausforderungen annehmen, ihre Teams bei der Bewältigung mitnehmen und Krisen auch als Chance verstehen. Vor diesem Hintergrund machen die Ergebnisse der Führungskräfteumfrage Mut: Die Befragten geben an, positiv mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt umgehen zu können und die Corona-Krise gut bewältigt zu haben.

Mit dem Ziel, die direkte Rückkopplung der unternehmerischen Leadership-Praxis mit dem liberalen Netzwerk zu ermöglichen, hatten beide Partner die Austrichtung von Führungskräfte-Dialogen angesetzt. Diese bieten die Plattform, um über die veränderte Rolle von Führungskräften, über Herausforderungen und Gründe für einen optimistischen Ausblick zu beraten. Nach Frankfurt am Main und Köln folgte die dritte Diskussionsveranstaltung am 14. Februar 2023 in Stuttgart.

Die große Reichweite der ULA, die über ihre 17 Mitgliedsverbände in nahezu allen Branchen und in den wichtigsten Unternehmen des Landes die mittleren und höheren Führungskräfte ansprechen und für eine Teilnahme gewinnen konnte, war dabei die Grundlage der Erhebung. Die Expertise der Naumann-Stiftung für Wirtschaftsforschung und Wirtschaftspolitik stellte eine willkommene Ergänzung dar.

Auch wenn die angestellten Führungskräfte zahlenmäßig kleiner als andere Arbeitnehmergruppen sind, ist ihr Beitrag zum gesellschaftlichen Fortschritt und zum

Michael Schweizer
Michael.Schweizer@ula.de

Justus Lenz
Justus.Lenz@freiheit.org

- 2 -

ökonomischen Erfolg Deutschlands unverzichtbar. Wir freuen uns deshalb, mit der Führungskräfteumfrage einen Einblick in diese wichtige Gruppe zu bringen. Als politische Stimme der Führungskräfte ist es der ULA zudem ein besonderes Anliegen, die Ergebnisse der Umfrage bekannter zu machen.

Gern möchten wir Sie einladen, auch mit Ihnen über die Rolle und Erwartungen von Führungskräften ins Gespräch zu kommen. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, die Erkenntnisse aus der Studie zum Nutzen der Führungskräfte und der Gesellschaft umzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen



Roller Angst Karl-Heinz Paqué

Roland Angst
Präsident des Deutschen
Führungskräfteverbands (ULA)

Dr. Karl-Heinz Paqué
Vorsitzender des Vorstands der
Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit

Kontakt:

Michael Schweizer, Hauptgeschäftsführer
Michael.Schweizer@ula.de
ULA e.V. - Deutscher Führungskräfteverband
Mohrenstraße 33, 10117 Berlin, www.ulat.de

Justus Lenz, Leiter Liberales Institut
Justus.Lenz@freiheit.org
Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit, Liberales Institut
Reinhardtstr. 12, 10117 Berlin, www.freiheit.org



INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

Medienarbeit:
breite Resonanz in
der Politik und durch
den Reihen der
Führungskräfte
u.a. durch
Veröffentlichungen
im HR Journal, auf
social Media und den
ULA-Nachrichten
sowie dem Portal
der FNF

HR JOUR-NAL

in   

Home HR-WELT PEOPLE TALENT LEADERSHIP DIGITAL HR RECHT PODCAST 



Führungskräfte können Krise

Michael Schweizer, Justus Lenz | 28. November 2022 | HR-Welt, HR Leaders, Leadership

Twenty20/@lelia_milaya

<https://www.hrjournal.de/fuehrungskraefte-koennen-krise/>

INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

Suche

Start Ihr Netzwerk Jobs Nachrichten Mitteilungen 6

HR JOURNAL
14.097 Followerinnen
4 Monate • Bearbeitet • 0

Gemeinsame Umfrage von ULA und Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit zeigt Resilienz der Führungskräfte angesichts von Herausforderungen wie Corona-Pandemie und digitalem Wandel:

- 31 Prozent geben an, die Arbeit durch die zunehmende Digitalisierung sei sehr stark bzw. stark verbessert, weitere 41 Prozent sehen sie als „etwas verbessert“ an.
- 76,6 Prozent der befragten Führungskräfte stimmen voll bzw. eher der Aussage zu, ihre Arbeit würde sich immer mehr verdichten. Die Vermutung, dass der zunehmende Einsatz digitaler Technik hierzu beiträgt, liegt nahe.
- Über 70 Prozent geben an, dass sie in Zukunft hybrid führen werden. Fast 60 Prozent der Befragten gaben an, ihren Teams in Zukunft (noch) mehr Verantwortung übertragen zu wollen.

#Resilienz #Führungskräfte #ULA #Fachkräftemangel #Leadership
Michael Schweizer ULA - Deutscher Führungskräfteverband Friedrich Naumann Foundation for Freedom Annett Witte Karl-Heinz Paqué



Führungskräfte können Krisen
hrjournal.de • Lesedauer: 4 Min.

Im Browser ansehen

XING
Personalwesen

Personalwesen
Das Wichtigste der letzten 24 Stunden

Führungskräfte können Krisen
Gemeinsame Umfrage von ULA und Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit zeigt Resilienz der Führungskräfte angesichts von Krisen.



hrjournal.de

Job & Karriere
Von XING ausgewählt

Folgen

ALLIANZEN STÄRKEN: INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL



Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 5 | Oktober 2022

Arbeitszeit:
**Erfassung auch für
Führungskräfte?**



www.ula.de

FÜHRUNG:
Studiendiskussion mit
der Naumann-Stiftung

SOZIALBEITRÄGE:
Unruhe in der Union
über Bemessungsgrenze

STEUERN:
Grundsteuerreform
auf dem Prüfstand

VERANSTALTUNG MIT DER FRIEDRICH-NAUMANN-STIFTUNG

Führungskräfte können Krise

The cover features the title 'FÜHRUNG IM WANDEL' in large red and blue letters, with 'FÜHRUNGSKRÄFTEUMFRAGE 2021' below it. It also includes the logos of the Friedrich-Naumann-Stiftung and the ULA.

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

Aus der Coronapandemie kommt ist Deutschland wegen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine und der folgenden globalen Wirtschaftsschäden nun in die nächste Wirtschaftskrisse. Aber auch ohne diese beiden einschneidenden Ereignisse stünde dem deutschen Wohlstandmodell ein Stresstest bevor: Während der digitale Wandel läuft, müssen sowohl der Klimaschutz als auch der demografiebedingte Fachkräftemangel bewältigt werden. Zudem verschafft sich der oft schwellende Systemkonflikt zwischen offenen Gesellschaften und Autokratien.

An Herausforderungen für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik mangelt es also nicht. Umso erfreulicher sind die Ergebnisse der Führungskräfteumfrage, die der Deutsche Führungskräfteverband ULA gemeinsam mit der Friedrich-Naumann-Stiftung durchgeführt hat. Wissenschaftlich begleitet wurde die Studie durch Prof. Jürgen Weber von der FernUniversität in Hagen.

4 | ULA NACHRICHTEN OKTOBER 2022

www.ula.de

Waren bei der Präsentation der Studie dabei: Justus Leitz von der Naumann-Stiftung, Prof. Jürgen Weber, Dr.-Johannes-Peter Reiter vom Deutschen Forum, Roland Angst, der heutige Landtagsabgeordnete Dr. Stern-Nass von der FDP, Moderatorin Claudia Weine und Katja Reif (v. l.). Foto: Felix Schmitt



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

Auch wenn die Führungskräfte positiv auf die Digitalisierung blicken, gibt es Aspekte, die sie kritisieren. So stimmen 74 Prozent der befragten Führungskräfte „voll“ beziehungsweise „etwas“ der Aussage zu, ihre Arbeit würde sich immer mehr verdichten. Die Verantwortlichen der gehörigende Einheiten digital. Techniken habe bereits liegt nahe. Unternehmen, aber auch die Politik sollten dieses Warnsignal durchaus ernst nehmen. Vor allem, da insgesamt noch die positive Bewertung der digitalen Transformation vorherseht.

„Wie weit die Digitalisierung vorangeschritten ist, hängt stark vom Unternehmen ab“, führt Katja Reif auf. Die Deutschen Telekom, die die Umfrage beim größten ULA-Mitgliedsverband VAA betont, dass bei international agierenden Unternehmen und Teams Digitalisierung „geliebte Führungspraxis“ sei.

Auch wenn Deutschland vor großen Herausforderungen steht: Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die Bevölkerung in allen Bereichen optimistisch ist. Die Auswertung ist ab sofort in Form einer Broschüre sowohl digital als auch im Printformat über die Publikationen der Friedrich-Naumann-Stiftung verfügbar.

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

ULA NACHRICHTEN OKTOBER 2022 | 5

<https://www.ula.de/ula-nachrichten-ausgabe-oktober-2022/>

ALLIANZEN STÄRKEN: INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

Stiftung Stipendien PolitikTraining Veranstaltungen Publikationen Presse Standorte +Freiheit Liberal EN f

FRIEDRICH NAUMANN STIFTUNG Für die Freiheit.

SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT OFFENE GESELLSCHAFT BILDUNG INTERNATIONALE POLI

PUBLIKATION

Führungskräfte können Krise

Deutschland

Justus Lenz Michael Schweizer

Gemeinsame Umfrage von ULA und der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit zeigt Resilienz angesichts von Herausforderungen wie Corona-Pandemie und digitalem Wandel

Aus der Corona-Pandemie kommend ist Deutschland in Folge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine und der folgenden Energiepreissteigerungen nahtlos in die nächste Wirtschaftskrise gerutscht. Aber auch ohne diese beiden schwarzen Schwanen stünde dem deutschen Wohlstandsmodell ein Stresstest bevor: Während der digitale Wandel läuft, müssen Klimaschutz und demografiebedingter Fachkräftemangel bewältigt werden. Zudem verschärft sich der ohnehin schwelende Systemkonflikt zwischen offenen Gesellschaften und Autokratien.

An Herausforderungen für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik mangelt es also nicht. Umso erfreulicher sind die Ergebnisse der Führungskräfteumfrage, die der Deutsche Führungskräfteverband ULA gemeinsam mit der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit unter seinen 70.000 Mitgliedern, allesamt Führungskräfte aus Unternehmen und Institutionen, durchgeführt hat. Wissenschaftlich begleitet wurde die Studie durch Prof. Dr. Jürgen Weißler, Professor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalführung und Organisation an der FernUniversität in Hagen.

FÜHRUNG IM WANDEL
FÜHRUNGSKRÄFTEUMFRAGE 2021
für den Deutschen Führungskräfteverband (ULA) und die Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit

Download PDF

Year of release: 11/2022

<https://www.freiheit.org/de/deutschland/fuehrungskraefte-koennen-krise>

INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

Wichtigste „Takeaways“ der Studie:

- Führung benötigt Akzeptanz.
- Führung muss pluraler werden.
- Führung muss facettenreicher werden.
- Führung muss stärker durch Frauen repräsentiert werden.
- Führung muss diverser werden.
- Führung muss Resonanzerlebnisse vermitteln.
- Führung muss Interessensunterschiede ethisch begründet abwägen.
- Führung braucht politische Rahmenbedingungen, die Leitplanken setzen.

ARBEITSGRUPPEN



ARBEITSGRUPPEN

- im Mai 2022 als beratende Gremien konstituiert
- Einbindung der branchenübergreifenden Expertise der ULA-Mitgliedsverbände und Begleitung öffentlicher Debatten
- Überblick
 - AG Führung (NEU)
 - AG Leitende Angestellte (NEU)
 - AG Zukunftssichere Altersvorsorge
 - AG Diversity

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

- Mitgliederversammlungen am 09.06.22 und 20.10.22
- CEC-Arbeitsgruppen (digitale Teilnahme)
 - Sustainable Leadership
 - Smart Change
 - Digitalisation
 - Equal Opportunities and Diversity
- Sustainable Leaders Summit am 02.12.2022



AKTUELLES AUS DER CEC

- Personelle Veränderungen
- Nach rund 10 Jahren hat sich der Geschäftsstellenleiter Matteo Mattarazzo Ende des Jahres 2022 bei der CEC verabschiedet und eine neue Herausforderung als Geschäftsführer bei einem Industrieverband angetreten. Die ULA dankt Matteo für die lange und vertrauensvolle Zusammenarbeit.
- Die Suche nach einer / einem NachfolgerIn dauert noch an.

DIE ULA



Mitgliederversammlung
Mai 2022

KONTAKT / ANSPRECHPARTNER

- ULA e.V.
Deutscher Führungskräfteverband
Mohrenstraße 33, 10117 Berlin
Telefon: +49 (0)30-306 963 0
info@ula.de; www.ulade

- **Michael Schweizer**, Hauptgeschäftsführer, michael.schweizer@ula.de
- **Ludger Ramme**, Verbandsdirektor, ludger.ramme@ula.de
- **Wencke Jasper**, GF Organisation und Finanzen, wencke.jasper@ula.de

VIELEN DANK für Ihre Aufmerksamkeit