



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



Politische
Interessen der
Führungskräfte
vertreten

1



Mitbestimmung
und Mitwirkung
erhalten und
gestalten

2



Führungskultur
prägen

3



Mehrwert als
Dachverband
schaffen

4

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 Bundesarbeitsgerichts (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.**



ARBEITSZEITERFASSUNG: STATUS QUO



Axel Knoerig
Mitglied des Deutschen Bundestages
Vorsitzender der Arbeitszeiterfassungsgeschäftsgruppe 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 teilt 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

Wahlkreisbüro 1
Meisenweg 1 | 12745 Kirchdorf

Wahlkreisbüro 2
Sylter Straße 40 | Petersmoor | 21211 Bismarck

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 ist (BAG - 1 ABR 22/21). Dabei bezieht sich das BAG auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019, welches die Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) sowie der Richtlinie 89/391/EWG (Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie) betrifft (EuGH Rs. 55/18 CCCO). Der Arbeitgeber ist bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen und zu nutzen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Die Arbeitszeiten sind 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 Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten. Sie leistet damit auch einen Beitrag, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer flexiblen Arbeitswelt zu gewährleisten.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf 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 geregelt. 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 sechsten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages,
3. die Pflicht zur Aufzeichnung nach Absatz 2 Satz 1 nicht gilt bei Arbeitnehmerinnen, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmerinnen 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 auf das Inkrafttreten folgenden Jahres] die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen. Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmerinnen 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 Arbeitnehmerinnen 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 Arbeitnehmerinnen die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufzeichnen; dies gilt entsprechend für einen Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland, wenn er bis zu zehn Arbeitnehmerinnen nach Deutschland entsendet. Bei Hausangestellten in einem Privathaushalt kann die Arbeitszeit in nichtelektronischer Form aufgeschrieben 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 Fahrtenstreifen im Straßenverkehr, zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 des Rates über das Kontrollgerät im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Harmonisierung bestimmter 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 3 zweiter Halbsatz der Fahrpersonalverordnung vom 27. Juni 2005 (BGBl. I S. 1882), 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 LETENDEN

FAZ vom 21. September,
Wirtschaftsteil

[Link \(FAZplus\)](#)

ULA widerspricht als
erste Stimme hörbar!

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

ULA-JAHRESBERICHT 2022 | Berlin

Wirtschaft

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



In einer alternierenden Gesellschaft immer häufiger gefragt: Hausarztpraxis in Frankfurt-Hochst

Wer füllt die Krankenkassen?

Die Anpel kämpft mit einem riesigen Finanzloch. Immer mehr beghehrliche Blicke richten sich auf die Gehaltskonten gut verdienender Angestellter.

Von Dietrich Creutzburg und Christian Geinitz

Es ist in Fiktur von Schwellmaßnahmen soll nach dem Willen der Anpel-konktion die akuten Finanzlücken stopfen, die sich in der gesetzlichen Krankenversicherung aufbau. Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) rechnet mit einer Kluft von 17 Milliarden Euro zwischen Einnahmen und Ausgaben, die es allein im Jahr 2023 zu überbrücken gilt. Der Bundesrat befand sich von dieser Waden an mit Lauterbachs nicht unumstrittenen Gesetzentwurf dazu. Neben den stützlichen schwierigen Ausmaßänderungen über die Einzelverfahren des Pakets gibt es aber zwei weitere Probleme: Zum einen könnte die Finanzlücke 2023 noch größer ausfallen als von Lauterbachs Beamten bisher prognostiziert. Zum anderen wird sie sich in den Folgejahren absehbar noch weiter vergrößern. Das angesprochene Kfz-Bonusrecht rechnet mit bis zu 30 Milliarden Euro im Jahr 2025. Selbst wenn das aktuelle Paket die Lücken kurzfristig stopft, ist das eigentliche Problem also nicht gelöst. Allerdings nicht notwendigerweise alle Lösungsideen anfallig stark in den Vordergrund Zwingen man mehr gut verteilende Angestellte in die gesetzlichen Kassen, dann käme viel neues Beitragsgeld an System. Man müsste nicht so drängend über Leistungskürzungen nachdenken. Und der Druck weitere Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt lockern machen (und womöglich voraussetzungsgewiss über höhere Schulden an finanzieren), wie auch nicht so groß. Als die Länder im Bundesrat am Freitag einen ersten präliminären Blick auf Lauterbachs aktuelle Vorlage warfen, brachte der Deutsche Gesundheitsrat (DGU) seine Haltung dem so auf den Punkt: „Das Besondere verdiente sich der Solidarität ent-

ziehen und in Scharen zu den privaten Krankenversicherungen abzuwandeln, kann der Gesetzgeber erschweren, indem er die Versicherungspflichtgrenze auf 130.000 Euro anhebt“, erklärt DGU-Vorstandsmitglied Anja Piel. „Gleichzeitig muss auch die Beitragsbemessungsgrenze angehoben werden, damit mehr Geld in die Kassen der Sozialversicherung fließt.“

Bisher liegt die Versicherungspflichtgrenze bei 64.350 Euro brutto im Jahr, dem Einkommensteuerschwellenwert des Dienstleistungsdienstes. Wer mehr erzielt, darf sich wie Beamte und Selbstständige wahlweise privat versichern. Würde die Grenze nun auf das Dreifache des Durchschnittseinkommens erhöht, würde im Ergebnis fast allen Angestellten der Zugang zur privaten Krankenversicherung (PKV) verweigert. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt indes fest, bis zu welcher Verdiensthöhe Krankenkassenbeiträge abgezogen werden. Bisher unterliegen höchstens 58.000 Euro der Beitragspflicht, eine Erhöhung dieser Grenze könnte daher weiteres Geld in die gesetzliche Krankenversicherung spenden. All das träte aber jene Arbeitnehmer, die ohnehin besonders hohe Steuern und Abgabenlasten tragen. Denn diese Lasten sind in der Zone zwischen dem Beginn des Spitzensteuersatzes (rund 60.000 Euro) und der Bemessungsgrenze von Renten- und Arbeitslosenversicherung (bisher 64.000 Euro) traditionell am höchsten.

Zwei tritt der DGU im Prinzip schon lange dafür ein, über eine „Übergangsphase“ möglichst alle Erwerbstätigen in die gesetzlichen Kassen zu holen. Doch unter dem Druck der Finanzmärkte bekam der Ansatz kürzlich markanten Zulauf. Der CDU-Gesundheitspolitiker Sepp Müller, auch stellvertretender Vor-

sitzender der Unionsfraktion im Bundesrat, forderte in einem Gastbeitrag in der FAZ, „dass zum 1. Januar 2023 „sowohl die Beitragsbemessungsgrenze als auch die Versicherungspflichtgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung auf das Niveau der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben werden“ solle. Dies bringe der gesetzlichen Krankenversicherung 13 Milliarden Euro im Jahr.

Zu zahlen wären die 13 Milliarden Euro von Angestellten, die das Lohneinkommen bis Doppelte des Durchschnittseinkommens erzielen, und von ihren Betrieben. Was das konkret heißt, lässt sich ansprechen: Der Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung würde sich für beide zusammen um bis zu 428 Euro im Monat erhöhen, 5126 Euro im Jahr. Die Beschäftigten verlieren also mehr als 2000 Euro netto. Nach dem Plan von DGU-Frau Piel wären es wohl noch mehr.

Wie betroffen Betroffenen dies vorkommt, zeigt die Reaktion des Führungsgitgliedverbands ULL. „Eine Neubeschäftigung untermiiniert die Solidarität, die Frau Piel sich in unserer Gesellschaft wünscht“, warnt dessen Präsident Roland August – und legt hinzu: Es werde sich bitter rächen, wenn Leistungsträger mit derart „draconischen Maßnahmen“ aus dem Land oder in die kleineren Künstlinge getrieben würden. CDU-Mann Müller bekam nach seinem Vorschlag auch in den eigenen Reihen heftige Kritik zu hören. Politisch vom Tisch ist die Sache aber kaum. Antworten darauf, wie sich jene 30-Milliarden-Euro-Lücke schließen lässt, bleiben gesucht. Lauterbach will im Frühjahr ein Konzept nachliefern, 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 unterstütze 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, im dritten kriseninduzierten winne“ von Untergiebranche abzudies nun nicht durinnerhalb des Buwerden, sondernlierung des Stroischer Ebene und Einzelheiten sind.

In der SPD ist det, dass neue E Steuererhöhungen r Handlungsfähigke

Krise mit Inflation und hohen Energiepreisen 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 neutraler Moderator. Trotzdem muss er da-

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

Die Arbeitsschafft.“ Kühnerview, in

 Die Deutsche Wirtschaft

Entlastungspaket: Zu wenig drin für den Mittelstand

WELT+

MEINUNG

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



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 2 | April 2022



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

www.ula.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 Schwab, Vorsitzende des Sprecherausschusses im Werk Burghausen der Wacker AG, 1. VVA-Vorsitzende und ULA-Vizepräsidentin.

Dr. Birgit Schwab, Vorsitzende des Sprecherausschusses im Werk Burghausen der Wacker AG, 1. VVA-Vorsitzende und ULA-Vizepräsidentin.

In diesem Jahr rückt die Betriebsverfassung wieder mehr in den Mittelpunkt: Von März bis einschließlich Mai finden erneut die Betriebswahlen 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 der Montanmitbestimmung, das am 1. Januar 1989 in Kraft getreten ist. Es setzte einem langen Kampf der Führungskräfteverbände unter dem Dach der ULA um die betriebliche Mitbestimmung der Führungskräfte ein gutes Ende.

Im Grundsatz vertritt der Sprecherausschuss die Belange der leitenden Angestellten des Betriebes beziehungsweise des Unternehmens, unbeschadet der Wahrnehmung eigener Belange durch die Leitenden. Wer von den auferfälligen Mitarbeitern eines Unternehmens zu den leitenden Angestellten gehört, wer und ist auch heute zuweilen unstritten. Anhaltspunkte für eine Abgrenzung bietet § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes in Form typisierender Beschreibungen. Danach ist leitend, wer von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgeschlossen ist. Der Gesetzgeber wollte durch diese Grundentscheidung dem Umstand Rechnung tragen, dass leitende Angestellte aufgrund ihrer Nähe zur Unternehmensleitung und ihrer häufigen Arbeitgeberfunktionen mit der übrigen Belegschaft Interessenkonflikte haben

4 | ULA NACHRICHTEN APRIL 2022 www.ula.de

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-Führungskräfte tag am 11. Mai in Berlin mit verantwortlicher Parl. Staatssekretärin im BMAS, Anette Kramme MdB (SPD)

UMWANDLUNGSRICHTLINIE



ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 6 | Dezember 2022

Sorgenkind Mitbestimmung:
Gefahr aus Europa?

www.ula.de

| | | |
|--|--|---|
| 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:

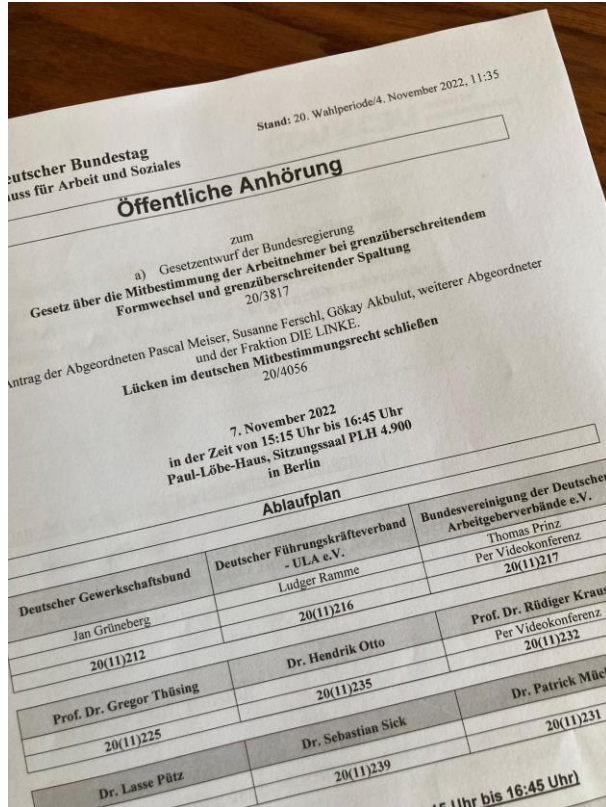
- Anlass für die ULA, den Aufsichtsratssitz der leitenden Angestellten in den SE einzufordern
- ULA-Stellungnahme vom 17. Mai 2022
- ULA-Gespräche mit DGB, BDA und Berichterstattem der Fraktionen
- Zustimmung Bundesrat am 16. Sep. 2022



Arbeit und Arbeitsrecht:
ULA kritisiert
Referentenentwurf zur
Umsetzung der
mitbestimmungsrechtlichen
Regelungen der
Umwandlungsrichtlinie
[FÜHRUNG & LEADERSHIP, KAMPAGNEN](#)
& [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** (einzige 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 website interface with a header containing the German flag and the text 'ARBEIT SOZIALES'. Below the header, the word 'Dokumentation' is displayed in blue. Underneath, there are two entries: '27.01.2022: Verordnung' and '21.12.2021: Referentenentwurf'. A section titled 'Stellungnahmen' is highlighted with a blue border. Below this section, there are 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 JOURNAL

in | | | |

HR-WELT PEOPLE ▾ TALENT ▾ LEADERSHIP DIGITAL HR RECHT PODCAST

🏠

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@brbc.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, da die inhaltliche Kritik der Kommission

ULA e.V. | Mönchestr. 33 | 10117 Berlin

Dr. Danyal Bayaz
Minister der Finanzen
des Landes Baden-Württemberg
Neues Schloss
Schlossplatz 4
70173 Stuttgart

Neuregelung des § 4 StBerG; An

Sehr geehrter Herr Minister,


der ULA e.V. - Deutscher Führungskraftverband
Er vertritt die politischen Interessen c
wohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit
Zusammenschluss von Führungskräften
European Managers, die eine Millio

Im Zusammenhang mit der beabs
ursächlich durch das Vertragsverletz
sion gegen die Bundesrepublik – ü
verbandes BVBC, dem Bundesverb

Insbesondere vor dem Hintergrund
ULA e.V. das Anliegen des BVBC
Kritik an der Inkohärenz und Unverh
fänglich gerecht zu werden, reichen
von der Kommission geäußerte Kri
schen Steuerberatungsrechts bleibt

Alle Argumente können Sie der bei
Unterstützung und stehen gerne zu

Mit freundlichen Grüßen


Michael Schweizer
Hauptgeschäftsführer

ULA e.V. | Deutscher Führungskraftverband
Mönchestr. 33 | 10117 Berlin
Eingetragen im Vereinsregister Charlottenburg VR
Vorstand: Roland Angst (Präsident), Susanne Sch

www.ula.de

ULA e.V. | Mönchestr. 33 | 10117 Berlin

Albert Färacker
Bayerischer Staatsminister
der Finanzen und für Heimat
Postfach 22 15 55
80555 München

Neuregelung des § 4 StBerG; Anh

Sehr geehrter Herr Staatsminister,

der ULA e.V. - Deutscher Führungskraft
Er vertritt die politischen Interessen c
wohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit
Zusammenschluss von Führungskräften
European Managers, die eine Millio

Im Zusammenhang mit der beabs
ursächlich durch das Vertragsverletz
sion gegen die Bundesrepublik – übe
verbandes BVBC, dem Bundesverb

Insbesondere vor dem Hintergrund
ULA e.V. das Anliegen des BVBC a
Kritik an der Inkohärenz und Unverh
fänglich gerecht zu werden, reichen
von der Kommission geäußerte Kri
schen Steuerberatungsrechts bleibt

Alle Argumente können Sie der beig
Unterstützung und stehen gerne zus

Mit freundlichen Grüßen


Michael Schweizer
Hauptgeschäftsführer

ULA e.V. | Deutscher Führungskraftverband
Mönchestr. 33 | 10117 Berlin
Eingetragen im Vereinsregister Charlottenburg VR 30
Vorstand: Roland Angst (Präsident), Susanne Sch

www.ula.de


Deutscher
Führungskraftverband

Michael Schweizer
Hauptgeschäftsführer
michael.schweizer@ula.de
Tel. 030 / 306 963-22

15.09.2022

Neuregelung des § 4 StBerG; Anhörung zum Diskussionsentwurf

Sehr geehrte Frau Tilmann,

der ULA e.V. - Deutscher Führungskraftverband ist die Stimme für Leistung und Verantwortung. Er vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit diesem Mitgliedsverbanden 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 – ursächlich durch das Vertragsverletzungsverfahren (Nr. 2018/2171) der Europäischen Kommission gegen die Bundesrepublik – übermitteln wir Ihnen eine Stellungnahme unseres Mitgliedsverbandes BVBC, dem Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller.

Insbesondere vor dem Hintergrund eines dringend notwendigen Bürokratieabbaus unterstützt der ULA e.V. das Anliegen des BVBC ausdrücklich. Um die von der EU-Kommission vorgebrachte Kritik an der Inkohärenz und Unverhältnismäßigkeit des deutschen Steuerberatungsgesetzes unfänglich gerecht zu werden, reichen die Änderung lediglich in § 4 des Gesetzes nicht aus. Die von der Kommission geäußerte Kritik an der überbordenden sachlichen Reichweite des deutschen Steuerberatungsrechts bleibt von dem bisherigen Änderungsentwurf vollständig unerfasst.

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 (michael.schweizer@ula.de) ist angemeldet.

Michael Schweizer
Hauptgeschäftsführer

ULA e.V. | Deutscher Führungskraftverband
Mönchestr. 33 | 10117 Berlin
Eingetragen im Vereinsregister Charlottenburg VR 30/130 B
Vorstand: Roland Angst (Präsident), Susanne Schwebel, Dr. Siegfried Schwebel, Markus Ebel-Waldmann

www.ula.de



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



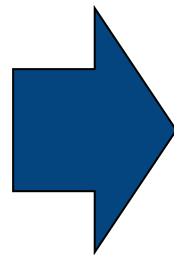
ULA-(NEU)AUFSTELLUNG FORTGESETZT

- 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

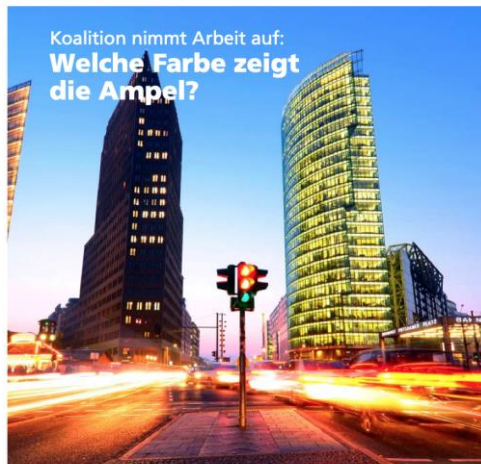


Deutscher
Führungskräfteverband

ULA-NACHRICHTEN

ULA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 1 | Februar 2022



www.ula.de

FÜHRUNG: Workshopergebnisse des Sprecherausschusstages
PRO UND CONTRA: Diskussion um Gebäudesanierung
ULA INTERN: Wechsel in der Hauptgeschäftsführung

ULA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 2 | April 2022



www.ula.de

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

ULA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 3 | Juni 2022



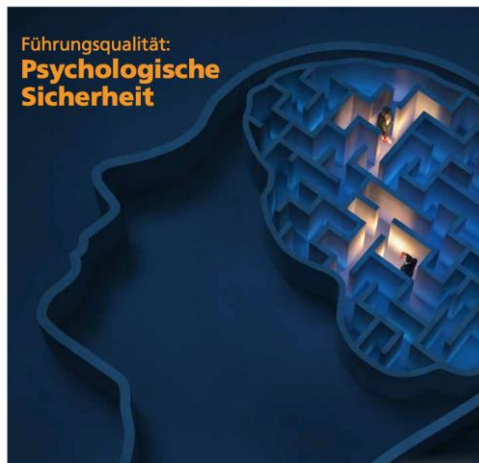
www.ula.de

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

ULA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 4 | August 2022



www.ula.de

WHISTLEBLOWING:
Was taugt der
Regierungsentwurf?

EUROPA:
Wo ist der Ausweg aus
Krieg und Krise?

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

ULA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 5 | Oktober 2022



www.ula.de

FÜHRUNG:
Studiendiskussion mit
der Naumann-Stiftung

SOZIALBEITRÄGE:
Unruhe in der Union
über Bemessungsgrenze

STEUERN:
Grundsteuerreform
auf dem Prüfstand

ULA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 6 | Dezember 2022



www.ula.de

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 Führungskräfteverba...
1 Jahr • Bearbeitet

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 Gürtler 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 Führungskräfteverba...
3 Monate • Bearbeitet

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



34 3 direkt geteilte Beiträge

Gefällt mir • Kommentar • Teilen • Senden

1.967 Impressions [Analysen anzeigen](#)

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

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

CHANCENGLEICHHEIT & VIELFALT, FÜHRUNG & LEADERSHIP, FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG

ULA-Führungskräfte-Dialog (digital) mit Dr. Sylke Piëch, 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

CHANCENGLEICHHEIT & 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 Brüggemann, 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, KAMPAGNEN & VERBANDSNEWS, POLITIK-DIALOG

13.10.2022



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

AKTUELLES, KAMPAGNEN & 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, KAMPAGNEN & 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)

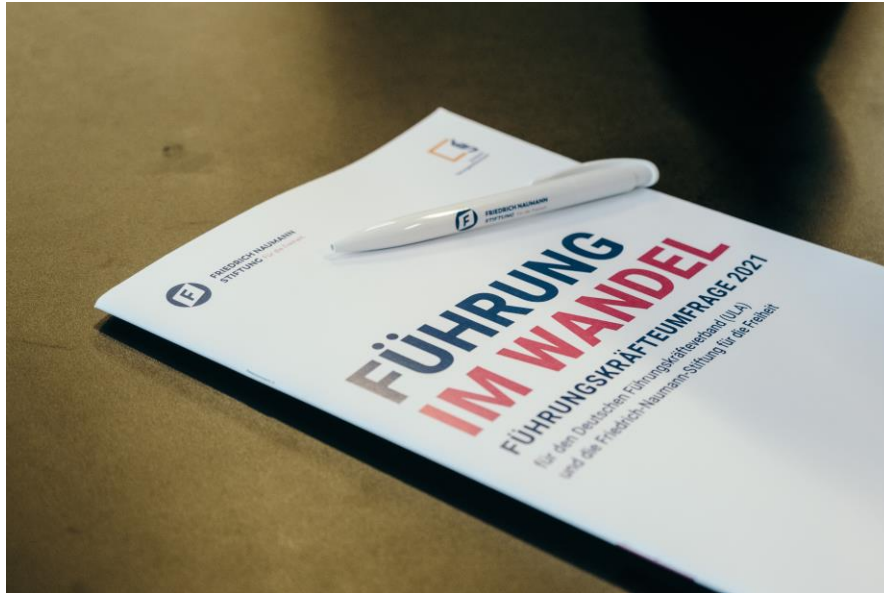
AKTUELLES, POLITIK-DIALOG

19.01.2022

HINTERGRUNDGESPRÄCHE



INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL



INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

- Zielsetzung: **Neuaufgabe der ULA „Sozialenquôte“-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



FÜHRUNG IM WANDEL

FÜHRUNGSKRÄFTEUMFRAGE 2021

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

4 FÜHRUNGSKRÄFTEUMFRAGE 2021

Vorwort

Man kann Vieles behaupten, jedoch versichert erst eine Untersuchung mit Fakten eine Behauptung der notwendigen Substanz. Dies gilt grundsätzlich im Dialog und gleichermaßen im politischen Diskurs sowie für gesellschaftliche Fragen. In diesem Sinne betragt der Deutsche Führungskräfteverband ULA daher regelmäßig im Abstand von zehn Jahren seine rund 70.000 Mitglieder, als leitend Führungskräfte aus Unternehmen und Institutionen, um fundiert über deren Lage und Bedürfnisse informiert zu können.

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

Es war daher naheliegend, dass Projekt „Führungskräfteumfrage im Wahljahr 2021“ in einer Kooperation zwischen der Führung und der ULA durchzuführen. Beide Projektpartner waren von Anfang an davon überzeugt, im Rahmen der Kooperation sich gegenseitig an Fakten und Erkenntnissen zusammenzutragen und damit ein aktuelles Bild der Führungslage in Deutschland zeichnen zu können. Dies ist insbesondere wegen der raschen Veränderungen angesichts der aktuellen Pandemie und der fortschreitenden Digitalisierung umso notwendiger.

Die große Reichweite der ULA über ihre 71 Mitgliedsverbände in nahezu alle Branchen und in den wichtigsten Unternehmen

Robert Angst
 Präsident des Deutschen Führungskräfteverbands (ULA)

des Landes die mittleren und höheren Führungskräfte sprechen und für eine Teilhabe gewinnen zu können die Grundlage der Erhebung. Die Expertise der ITHU der Redaktion eines Fragebogens und die Routine in der Erhebung großer Datensammlungen stellen eine wirksame Grundlage dar. Somit war es keine große Überraschung die ersten Auswertungsergebnisse der Erhebungsergebnisse zu erhalten. Sie rechtfertigen es, den Wissenschaftler Johannes Müller-Trede mit der Sichtung und Interpretation des Datensatzes zu beauftragen. Für die Erhebung, denn mit seiner Arbeit verschaffte er den Namen und Aussagewert für die Erhebung in der Führungskräfteumfrage sei Professor Dr. Jürgen Weitz dank, der das Projekt wissenschaftlich begleitet hat.

Damit liegt mit dieser Publikation „Führung im Wandel“ sicherzustellen, entfällt die Umfrage eine zentrale Frage zur Selbstwahrnehmung der Teilnehmer als Führungskraft. Alle deskriptiven und statistischen Auswertungen basieren deshalb auf der Grundgesamtheit der 969 Antworten derjenigen Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die sich zur dieser Antwort auf diese zentrale Frage selbst als Führungskraft wahrnahmen.

Als statistisch signifikant bezeichnet diese Bereiche solche Zusammenhänge, deren Überschneidungswahrscheinlichkeit oder p-Wert unter dem Signifikanzniveau von 0,01 liegt. Signifikanz auf diesem Niveau bedeutet ebenfalls ungefähr dass ein gemessener Zusammenhang mit einer Wahrscheinlichkeit von höchstens einem Prozent zufällig zustande gekommen sein könnte. Das konventionelle Signifikanzniveau von 0,01 wurde gewählt, um trotz der hohen Anzahl der statistischen Tests im Rahmen dieser Auswertung die Wahrscheinlichkeit falsch positiver Aussagen niedrig zu halten. Zusammenhängen mit deskriptiven Werten sind statistisch signifikant, falls folgend bis zu einem Signifikanzniveau von 0,001 als solche ausgewiesen.

Klaus-Jürgen Poppe
 Vorsitzender des Vorstands der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit

ANALYSE

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

Ergebnisse und Erkenntnisse – Auswertung der Führungskräfteumfrage 2021

Johannes Müller-Trede

Vorbemerkungen zur Methodik und Statistik

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

Insgesamt waren dies am Ende 1296 Mitglieder der von der ULA repräsentierten Verbände. Die demographischen Daten der Teilnehmer – Alter und Geschlecht – und die Daten zu ihrer beruflichen Stellung und ihrem beruflichen Umfeld sowie mit Daten, die die ULA aus anderen Quellen wie Einzelbefragungen und Mitgliederverwaltung bekannt sind, abgeglichen werden. Die Datenauswertung dieser anderen Quellen ist allerdings beschränkt, weshalb es nicht möglich ist, die Ergebnisse formal repräsentativ zu bezeichnen. Andererseits gibt es keine erkennbaren Anhaltspunkte für systematische Verzerrungen oder Biases, die die Repräsentativität der Umfrage in Frage stellen würden.

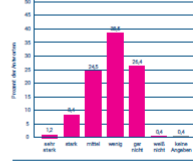
Um die Reibstreuung dieser Auswertung auf Führungskräfte sicherzustellen, entfällt die Umfrage eine zentrale Frage zur Selbstwahrnehmung der Teilnehmer als Führungskraft. Alle deskriptiven und statistischen Auswertungen basieren deshalb auf der Grundgesamtheit der 969 Antworten derjenigen Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die sich zur dieser Antwort auf diese zentrale Frage selbst als Führungskraft wahrnahmen.

Als statistisch signifikant bezeichnet diese Bereiche solche Zusammenhänge, deren Überschneidungswahrscheinlichkeit oder p-Wert unter dem Signifikanzniveau von 0,01 liegt. Signifikanz auf diesem Niveau bedeutet ebenfalls ungefähr dass ein gemessener Zusammenhang mit einer Wahrscheinlichkeit von höchstens einem Prozent zufällig zustande gekommen sein könnte. Das konventionelle Signifikanzniveau von 0,01 wurde gewählt, um trotz der hohen Anzahl der statistischen Tests im Rahmen dieser Auswertung die Wahrscheinlichkeit falsch positiver Aussagen niedrig zu halten. Zusammenhängen mit deskriptiven Werten sind statistisch signifikant, falls folgend bis zu einem Signifikanzniveau von 0,001 als solche ausgewiesen.

1. Einschätzungen zu veränderten Arbeitsbedingungen während der Pandemie

In vier detaillierten Fragen in der Umfrage wurden die teilnehmenden Führungskräfte gebeten, die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf ihre Arbeitsbedingungen einzuschätzen. Während die Antworten der Umfrageteilnehmer durchaus auch die Herausforderungen der Pandemie unterstrichen, zeigten sie sich selbst insgesamt eher gegenüber widerständig. Ebenso schienen sie sich der Chancen der besonderen Situation bewusst zu sein. Insgesamt standen die teilnehmenden Führungskräfte den Auswirkungen der Pandemie auf ihre Arbeitsverhältnisse neutral gegenüber.

Abb. 1 | Haben Sie den Eindruck, dass sich durch die veränderten Arbeitsbedingungen während der Pandemie (Hilfenetze, Betriebsabschlüsse, Wegfall direkter Kontakte etc.) Ihre Möglichkeiten zur aufgabenorientierten Führung verringert haben?



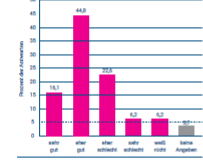
Das Homeoffice, der Wegfall der sozialen Kontakte, sogar Betriebsabschlüsse – die Auswirkungen der Pandemie auf das Arbeitsleben waren mannigfaltig und tiefgehend (Abb. 1). In ihren Möglichkeiten zur aufgabenorientierten Führung sahen sich 44,9 Prozent jedoch fast zwei Drittel der in der Umfrage teilnehmenden Führungskräfte „ger nicht“ oder „nur „eher“ durch die Pandemie eingeschränkt. Lediglich 16,6 Prozent sprachen von „stärker“ oder „sehr stärker“ Einschränkungen. Dieser Befund unterstreicht die Resilienz der teilnehmenden Führungskräfte. Unterschiede nach Alter, Geschlecht, Bildung innerhalb des Unternehmens oder Unternehmensgröße waren dabei gering und nicht statistisch signifikant.

Tab. 1 | Einschätzung der Arbeitsmarktchancen

| | sehr schlecht | eher schlecht | gut | sehr gut |
|-----------------------------|---------------|---------------|------|----------|
| Durchschnittswert in Jahren | 57,6 | 55,2 | 55,3 | 46,2 |

Auf den Arbeitsmarkt schätzte eine Mehrheit von über 60 Prozent der teilnehmenden Führungskräfte ihre Chancen als „eher gut“ oder „sehr gut“ ein (Abb. 2). Dies scheint ein sehr positiver Signal – die Vergleichswerte von 1996 und 2007 lagen bei nur ungefähr 30 Prozent. Auch bei der Bewertung der Chancen auf einen statistisch signifikant überdurchschnittlich jüngeren Führungskräfte schätzen ihre Arbeitsmarktchancen insgesamt positiver ein (Tab. 1).

Abb. 2 | Wie beurteilen Sie Ihre Chancen, einen anderen Arbeitsplatz / eine neue Stelle zu bekommen?



In der Tendenz schätzten auch Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder ihre Chancen besser ein als leitende Angestellte oder außerdem Angestellte, und weibliche Führungskräfte sahen ihre Arbeitsmarktchancen positiver als ihre männlichen Kollegen. Im Gegensatz zum klaren und robusten Alterstrend – der in ähnlicher Form auch in der Vorgängerstudie von 2007 zu verzeichnen war – waren diese Tendenzen jedoch nicht statistisch signifikant.

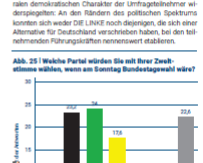
Politische Positionierung

Die Frage, ob sie bei der Bundestagswahl 2017 ihre Stimme abgeben wollten, bejahten 96,1 Prozent der Umfrageteilnehmer, und 64,8 Prozent der Umfrageteilnehmer planten, auch im September 2021 wählen zu gehen. Die überwältigende Mehrheit der an der Umfrage teilnehmenden Führungskräfte präsentierte sich dementsprechend als überzogene Demokraten. Trotzdem muss festgehalten werden, dass die Gruppe, deren, die zum Zeitpunkt der Umfrage circa drei Monate vor der Wahl nicht wählen wollten, 2021 im Vergleich zur Wahl 2017 statistisch signifikant späterer war (p < 0,0001). Vielleicht hat sich bei den teilnehmenden Führungskräften

nach sechs bis sieben Jahren größer Koalition eine gewisse Politmüdigkeit eingestellt?

Aus dritte und letzte Frage zur politischen Positionierung befragte die Umfrage auch eine klassische Sonntagsfrage, insbesondere die CDU/CSU und die späteren Wählerinnen von FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN standen zum Umfragezeitpunkt einige Monate vor der Wahl hoch in der Gunst der teilnehmenden Führungskräfte. Die SPD hingegen, die dritte der größten Wählerparteien lag zurück und zu diesem Zeitpunkt weit abgeschlagen zurück. Abschließend ist zu betonen, dass auch ihre Antworten auf die Sonntagsfrage den zentralen demokratischen Charakter der Umfrageteilnehmer widerspiegeln. Als den Führern des politischen Spektrums konnten sich weder die LINKE noch diejenigen, die sich einer Alternative für Deutschland verschrieben haben, bei den teilnehmenden Führungskräften nennenswert etablieren.

Abb. 3 | Welche Partei würden Sie mit Ihrer Zweitstimme wählen, wenn am Sonntag Bundestagswahl wäre?



Auch bei der Bundestagswahl gab es einen signifikanten Unterschied zwischen den männlichen und den weiblichen Umfrageteilnehmern (p < 0,0001). Dabei war die FDP bei männlichen Umfrageteilnehmern beliebter (20 Prozent) als bei ihren weiblichen Kollegen (8,3 Prozent). Umgekehrt ist bei BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei weiblichen Teilnehmerinnen höher im Kurs (14,4 Prozent) als bei ihren männlichen Kollegen (2,2 Prozent). Ebenso machten Teilnehmerinnen auch häufiger keine Angabe (31,8 Prozent) als ihre männlichen Kollegen (23,0 Prozent). Auch bei Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern war die FDP beliebter (31,1 Prozent) als bei Leitenden oder außerdem Angestellten (18,1 Prozent bzw. 14,7 Prozent) (p < 0,01). Unterschiede nach Alter und Unternehmensgröße waren gering und nicht signifikant.



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

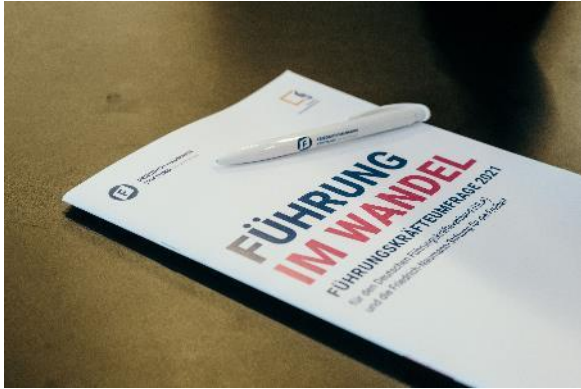
Erkenntnisse (Auswahl)

- **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.

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

17.03.2023

Leadership in Zeiten der Transformation – Führungskräfte können Krise

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.

Angeichts 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 Multikrisen 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 Rückkoppelung der unternehmerischen Leadership-Praxis mit dem liberalen Netzwerk zu ermöglichen, haben beide Partner die Ausrichtung von Führungskräfte-Dialogen angestoßen. 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 in Sozialforschung 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

Reinhardtstr.

- 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.

Gerne 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

Roland Angst
Präsident des Deutschen
Führungskräfteverbands (ULA)

Dr. Karl-Heinz Patqué
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.ula.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

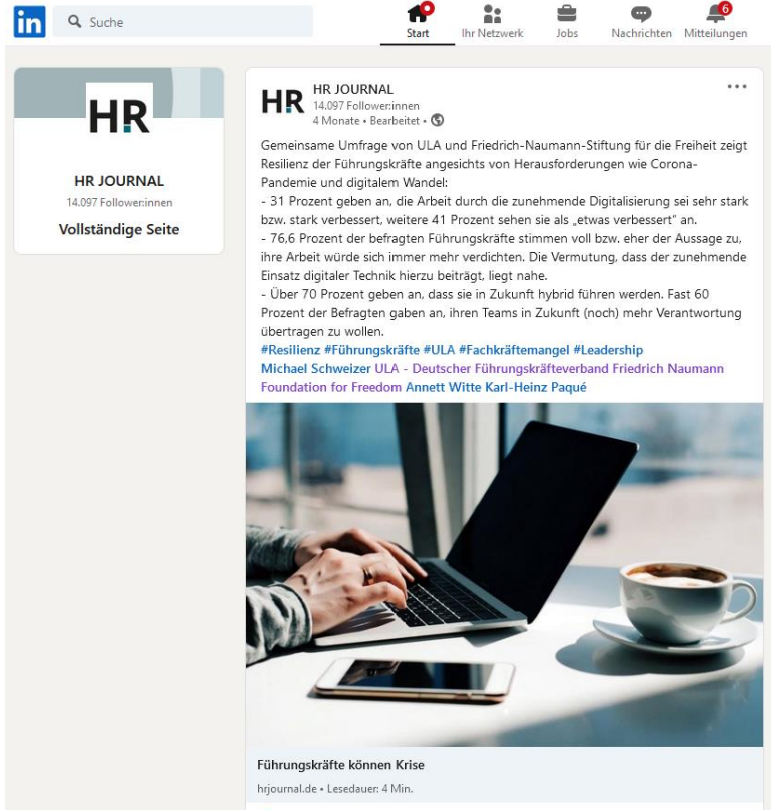
Medienarbeit:

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



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

INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL



The screenshot shows a LinkedIn post from the 'HR JOURNAL' group. The post title is 'Führungskräfte können Krise' and it includes a summary of a survey conducted by ULA and Friedrich-Naumann-Stiftung. The text discusses the resilience of leaders in the face of challenges like the COVID-19 pandemic and digital transformation. It lists three key findings: 31% of respondents believe work has improved or significantly improved, 76.6% agree with the statement that their work has become more demanding and that digital technology contributes to this, and 70% agree that hybrid work models will be used in the future, with 60% wanting to transfer more responsibility to their teams. The post includes several hashtags and mentions related organizations.

HR JOURNAL
14,097 Follower:innen
Vollständige Seite

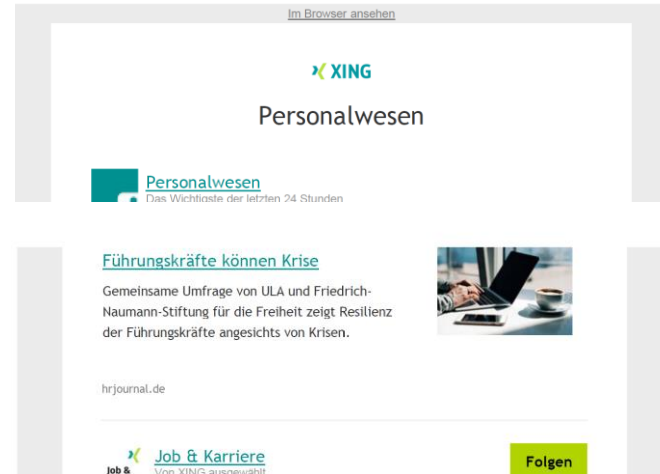
HR JOURNAL
14.097 Follower:innen
4 Monate • Bearbeitet •

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 Krise
hrjournal.de • Lesedauer: 4 Min.



The screenshot shows a preview of an XING article. The article title is 'Personalwesen' and it is categorized under 'Führungskräfte können Krise'. The text is identical to the LinkedIn post, summarizing the survey findings. The article is from 'hrjournal.de' and has a 'Folgen' (Follow) button.

XING

Personalwesen
Das Wichtigste der letzten 24 Stunden

Führungskräfte können Krise

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

UJA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 5 | Oktober 2022

Arbeitszeit: Erfassung auch für Führungskräfte?



www.ula.de

FÜHRUNG:
Studiendiskussion mit
der Naumann-Stiftung

SOZIALBEITRÄGE:
Unruhe in der Union
über Bemessungsgrenze

STEUERN:
Grundsteuerreform
auf dem Prüfstand

VERANSTALTUNG MIT DER FRIEDRICH-NAUMANN-STIFTUNG

Führungskräfte können Krise



Foto: Peter Schmitt

Ansichts 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 19. September 2022 fand in der Evangelischen Akademie in Frankfurt am Main die Auftaktveranstaltung einer bundesweiten Veranstaltungreihe zur Diskussion der Studienergebnisse mit den Führungskräften des ULA-Netzwerkes und weiteren interessierten Gästen statt.

Aus der Coronapandemie kommend ist Deutschland wegen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine und der folgenden Energiepreiserhöhungen naheliegt in die nächste Wirtschaftskrise gerutscht. Aber auch ohne diese beiden einschneidenden Ereignisse stünde dem deutschen Wohlstandsmodell ein Stresstest bevor: Während der digitale Wandel läuft, müssen sowohl der

Klimaschutz als auch der demografiedefiziente Fachkräftenachfrage bewältigt werden. Zudem verschärfen 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 Ergeb-

nisse der Führungskräftenumfrage, die der Deutsche Führungskräfteverband ULA gemeinsam mit der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit unter seinen 70.000 Mitgliedern, alleinstammigen Führungskräften aus Unternehmen und Institutionen, durchgeführt hat. Wissenschaftlich begleitet wurde die Studie durch Prof. Jürgen Weibler von der Fern-Universität in Hagen.

www.ula.de

4 | ULA-NACHRICHTEN OKTOBER 2022

Warin bei der Präsentation der Studie dabei: Justus Lenz von der Naumann-Stiftung, Prof. Jürgen Weibler, Ju-Jana Eisenwagner von der Deutschen Telekom, Roland Angst, der hessische Landtagsabgeordnete Dr. Stefan Naas von der FDP, Moderatorin Claudia Hirsche und Katja Heij (v. l.). Fotos: Felix Schmitt



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

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

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

Eng verbunden mit ihrem insgesamt eher positiven Rückblick auf die Bewältigung der Pandemiefolgen ist die hohe Bereitschaft, mit digitalen Technologien umzugehen und diese in die tägliche Führungsarbeit zu integrieren. Der Vorstandsvorsitzende der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit Prof. Kai-Inhale Pappe zeigt sich mit den positiven Trends einer digitalisierten Wirtschaft zufrieden: „Es macht Mut, dass die Führungskräfte sehr optimistisch sind, wenn es um das Thema Digitalisierung geht.“

www.ula.de

„Wie weit die Digitalisierung vorge-schritten ist, hängt stark von Unternehmen ab“, führt Katja Heij aus. Die Vorsitzende der Kommission Führung beim größten ULA-Mitgliedsverband VAA betont, dass bei international agierenden Unternehmen und Teams Digitalisierung „gehobene Führungspra-xis“ sei.

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

ULA-NACHRICHTEN OKTOBER 2022 | 5

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



ALLIANZEN STÄRKEN: INITIATIVE FÜHRUNG IM WANDEL

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 Schwäne stünde dem deutschen Wohlstandsmodell ein Stresstest bevor: Während der digitale Wandel läuft, müssen Klimaschutz und demografiebedingter Fachkräftemangel bewältigt werden. Zudem verschärft sich der ohnehin schwebende 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 Weibler, Professor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalführung und Organisation an der FernUniversität in

Monen



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 Rahmenbedingen, 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.ula.de
- **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