



ULA-JAHRESBERICHT 2025

DIE STIMME FÜR LEISTUNG UND VERANTWORTUNG

STAND: 25. MÄRZ 2026



Deutscher
o Führungskräfteverband

JAHRESBERICHT 2025



Die Wirtschaft steht unter massivem Druck. Gerade jetzt gilt es, die Soziale Marktwirtschaft zu stärken und nicht Arbeitnehmerrechte für eine vermeintlich höhere Wettbewerbsfähigkeit auszuhöhlen. Arbeit – und Mehrarbeit – müssen attraktiver werden, um den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stabilisieren. Gute Führung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für Unternehmen. Sie sorgt für Orientierung, verbindet Menschen und ermöglicht erfolgreiche Veränderung.

Roland Angst, Präsident

Das erste Jahr der kleinen „großen Koalition“ hat noch einmal aufgezeigt, wie viel Reformbedarf in Deutschland besteht. Demografischer Wandel und geopolitische Spannungen setzen Wirtschaft und Sozialstaat unter Druck. Die Priorität muss darauf liegen, unsere Sozialen Sicherungssysteme auf stabile Beine zu stellen. Dabei können immer höhere Lohnnebenkosten nicht die Lösung sein. Als ULA werden wir die Auswirkungen auf die Führungskräfte besonders in den Blick nehmen.

Michael Schweizer, Hauptgeschäftsführer



WER IST DIE ULA?

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

UNSER NETZWERK



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



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



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



Bundesverband der
Assekuranzführkräfte
e. V.



Bundesverband
Deutscher Volks- und
Betriebswirte e.V.



**Vereinigung
Cockpit**

Vereinigung Cockpit e.V.

VOLKSWAGEN
- we care for leadership -

MANAGEMENT ASSOCIATION

Volkswagen Management
Association e. V.



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



Bundesverband der
Bilanzbuchhalter und
Controller e.V.



Völklinger Kreis
e.V.



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



BPW GERMANY

BPW Germany e.V.



European Women's
Management
Development Network



Verband leitender
Krankenhausärztinnen
und -ärzte e.V.



Die ULA ist
Gründungsmitglied



ULA-ANSATZ



ULA-LEITBILD

Die Förderung einer wertschätzenden, motivierenden und verantwortungsvollen sowie Orientierung gebenden Führungskultur ist die Grundlage unseres Handelns. Nachhaltige Führung zeichnet sich durch ganzheitliches unternehmerisches Denken, Diversität, Flexibilität sowie die Förderung neuer Ideen und Talente aus. Dies sichert messbaren und spürbaren Erfolg gerade in Zeiten der Veränderung.

ULA-STATEMENT

Führungskräfte sind eine elementare Stütze der Wirtschaft, der Gesellschaft und damit des Standortes Deutschland.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA ist als Dachverband die führende Stimme für verantwortungsvolle Führung in Deutschland und Europa. Die ULA unterstützt Führungskräfte bei Herausforderungen, verbindet Leistung mit Haltung und gibt Orientierung. Sie repräsentiert die Führungskräfte als Stimme gegenüber Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Medien – unabhängig und glaubwürdig.

Die ULA steht für moderne Führung – unabhängig, vernetzt, wirksam.

ULA-VORSTANDSTEAM



Dr. Benjamin Koch
(VFF)
Vizepräsident

Roland Angst
(syntra)
Präsident

**Markus Ebel-
Waldmann**
(VDL)
Schatzmeister

Dr. Christoph Gürtler
(VAA)
Vizepräsident

ULA-MITGLIEDER



Klausurtagung Dez. 2025

ULA-TEAM IN BERLIN



Michael Schweizer
Hauptgeschäftsführer



Ludger Ramme
Verbandsdirektor
bis Feb. 2026



Insa Wiese
Referentin für
Arbeit und Soziales
seit Nov. 2025



Matilda Wiske
Referentin für
politische Kommunikation



Christopher Chandler-Kroll
Assistent

ULA-BEIRAT - EXPERTENIMPULSE FÜR DIE ZUKUNFT DER FÜHRUNG

“ In Zeiten wachsender wirtschaftlicher und geopolitischer Unsicherheiten wird die Bedeutung exzellenter Führung deutlicher denn je – sowohl in der Wirtschaft als auch in der Politik. Führung ist der Schlüssel, um Wandel zu gestalten, Orientierung zu geben und Vertrauen zu schaffen.”

Roland Angst, ULA-Präsident.



Führungskräfte in der Mehrzahl pessimistisch

Nur 1,2 Prozent der deutschen Manager erwarten einen Wirtschaftsboom, wie eine Studie zeigt. Mangelt es hierzulande an Leistungsbereitschaft?

Anna Westkämper Düsseldorf

Deutsche Führungskräfte blicken mit Skepsis auf die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland in den kommenden vier Jahren. Das zeigt eine Studie, die dem Handelsblatt exklusiv vorliegt. Demnach glauben nur 1,2 Prozent der Befragten daran, dass die Wirtschaft bis 2029 einen starken Aufschwung erleben

wird. Rund 17 Prozent halten dies für „eher wahrscheinlich“. Mehr als zwei Drittel der Befragten glauben hingegen nicht an eine deutliche wirtschaftliche Belebung.

Durchgeführt wurde die Studie von dem Deutschen Führungskräfteverband (ULA), der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit und dem Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte (bdvb). Zwischen

März und April 2025 wurden insgesamt 1420 Führungskräfte befragt.

Repräsentativ sind die Ergebnisse jedoch nicht: Etwa 66 Prozent der Befragten waren Männer, und fast 40 Prozent kamen aus der Chemiebranche. Zudem fand die Studie zwar nach der Bundestagswahl, aber vor der Bildung der neuen Bundesregierung statt. Konkrete politische Maßnahmen waren somit zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht bekannt.

Dennoch verdeutlichen die Studienergebnisse, welche Probleme deutsche Manager und Managerinnen derzeit am stärksten umtreiben. Dazu zählen regulatorische Hürden, aber auch die umstrittene Leistungsbereitschaft der Deutschen. So äußerten sich die Studienteilnehmer im Hinblick auf die Entwicklung der Steuerlast für Unternehmen sowie den Bürokratieabbau wenig optimistisch. Nur knapp zehn Prozent halten eine deutliche steuerliche Entlastung in den kommenden vier Jahren für wahrscheinlich.

Und nur rund neun Prozent rechnen damit, dass die Bürokratiekosten in erheblichem Umfang gesenkt werden. 70 Prozent der Führungskräfte halten die Wirtschaft für überreguliert. Ein Abbau bürokratischer Vorschriften wird als wichtigste Maßnahme für einen Aufschwung angesehen.



Weniger
Detailsteuerung,
mehr
Vertrauen in
Markt und
Menschen –
das ist der
Schlüssel für
einen neuen
wirtschaftlichen
Aufbruch.

Karl-Heinz Paqué
Naumann-Stiftung

Karl-Heinz Paqué, Vorstandsvorsitzender der Naumann-Stiftung, fordert stabile Rahmenbedingungen für unternehmerisches Handeln von der Politik. „Weniger Detailsteuerung, mehr Vertrauen in Markt und Menschen – das ist der Schlüssel für einen neuen wirtschaftlichen Aufbruch“, kommentiert er die Studienergebnisse.

Rund 75 Prozent der befragten Führungskräfte fordern außerdem eine Reform der „ineffizienten Sozialleistungen“.

Der Fachkräftemangel ist ein weiteres großes Thema für die Führungskräfte. Fast 77 Prozent glauben nicht, dass das Problem in den kommenden vier Jahren gelöst wird. Bei den Herausforderungen der Zukunft, wie der zunehmenden Digitalisierung und der Sicherung von Fachkräften, sehen die Führungskräfte ihre Unternehmen nur teilweise vorbereitet.

Einso gespalten sind die Führungskräfte bei der Einschätzung der Leistungsbereitschaft der Deutschen im internationalen Vergleich. Rund 40 Prozent stimmen zu, dass die Leistungsbereitschaft eher gering ist, während etwa 46 Prozent diese Aussage ablehnen. Die Studienautoren sehen darin ein Abbild der aktuellen gesellschaftlichen Debatte über Arbeitsmoral und den Wandel der Arbeitskultur

Wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands

Führungskräftestudie 2025: „Für wie wahrscheinlich halten Sie die folgenden Erwartungen zur wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland für die kommenden vier Jahre?“ Ausgewählte Fragen, Antworten in Prozent



Online-Befragung von 1.420 Führungskräften zwischen März und April 2025, Differenz zu 100 %: Keine Angabe
HANDELSBLATT

Quelle: Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit

WAS WIR TUN

ULA – Deutscher Führungskräfteverband Die Stimme für Leistung und Verantwortung

Politische
Interessen der
Führungskräfte
vertreten

Mitbestimmung
und Mitwirkung
erhalten und
gestalten

Führungskultur
prägen

Vernetzung und Angebote für die Mitgliedsverbände

THEMENFELD 1: POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG



POLITISCHE SCHWERPUNKTE 2025/2026 (AUSWAHL)

1. **Bundestagswahlen:** Interessen der Führungskräfte wahren
2. **Wirtschaftsstandort Deutschland stärken:** Reformen vorantreiben
3. **Sozialpolitik:** Lohnnebenkostenanstieg bremsen
4. **Arbeitsmarktpolitik:** mehr Flexibilität wagen, Sozialabbau vermeiden
5. **Demokratische Werte wahren:** Haltung zeigen, Führung ermöglichen



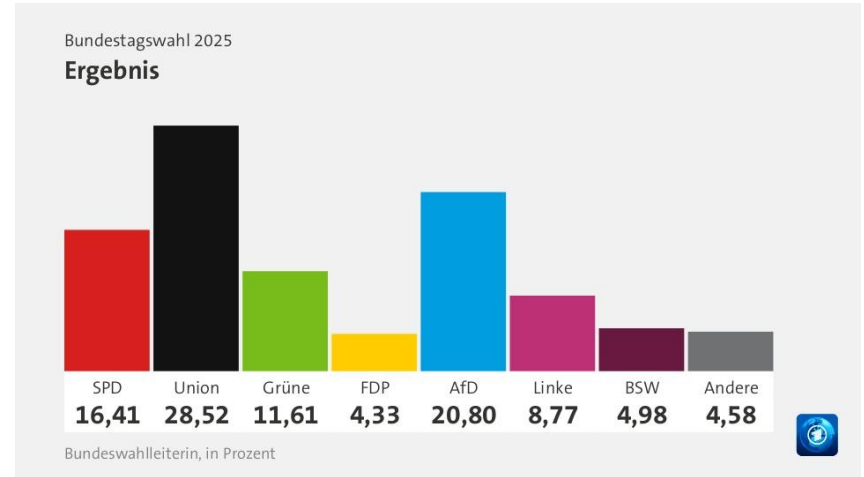
POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

**BUNDESTAGSWAHL UND
KOALITIONSVERHANDLUNGEN**



BUNDESTAGSWAHL UND NEUE BUNDESREGIERUNG

- Zunehmend zersplitterte Parteienlandschaft
- Ausscheiden der FDP als politischer Partner
- Wachsen der Ränder verringert die Anzahl der Ansprechpartner in Parteien der Mitte
- Kleine „GroKo“ hat keine Koalitionsoptionen, aber Gegensätze zwischen SPD und CDU/CSU sind groß
- ULA begleitet Koalitionsverhandlungen, wahrt Interessen der Führungskräfte und setzt mit der Führungskräfteumfrage 2026 erfolgreich eigene Themenschwerpunkte



KOALITIONSVERTRAG UNTER DER LUPE

KOALITIONSVERTRAG UNTER DER LUPE

Rückenwind für Fach- und Führungskräfte?

Deutschland hat eine neue Regierung. Mit dem Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD liegt ein ambitioniertes Arbeitsprogramm für die kommenden Jahre vor. In Zeiten geopolitischer Unsicherheit und wirtschaftlicher Herausforderungen ist es ein wichtiges Signal, dass eine Regierung der deutschen Mitte Verantwortung übernimmt und die politische Handlungsfähigkeit sichert. Gerade für Fach- und Führungskräfte ist das entscheidend. Wer Verantwortung trägt und Leistung erbringt, braucht Stabilität und Handhabe. Der Koalitionsvertrag setzt auf pragmatische Schritte, vermeidet jedoch vieldiskutierte grundlegende Entscheidungen. Ob dies für eine echte Erneuerung reicht, wird sich zeigen.

Die industriepolitischen Kapitel sind solide aufgestellt: Ein Deutschlandfonds zur Mobilisierung von bis zu 100 Milliarden Euro privatem Kapital, Investitionen in Schlüsseltechnologien wie künstliche Intelligenz, Wasserstoff, Biotech und Mikroelektronik – mit speziellem Fokus auf Generationen geben der Wirtschaft Perspektive. Erfolgreich ist auch das Thema Moderne Arbeitswelt: Die geplante Entbürokratisierung der Arbeitsvertragsfassung – unter Wahrung der Vertrauensarbeitszeit – kann praktische Umsetzung Chancen eröffnen. Die steuerliche Förderung von Mehraufbau über die tarifliche Arbeitszeit hinaus sendet das Signal: Wer mehr leistet, soll auch mehr behalten dürfen. Die steuerfreie Weiterbeschäftigung im Ruhestand setzt sinnvolle Anreize, um wertvolle Erfahrung im Betrieb zu halten – ein wichtiger Schritt angesichts des Fachkräftemangels.

Weniger überzeugend ist dagegen das Rentenkapital. Das Rentenwunder von 48 Prozent wird bis 2035 gesetzlich garantiert, das Rentenniveau sollte dabei unangefasst sein. Zwei Komponenten sind dabei die Frührenten-Reste, doch diese Reformen zur langfristigen Finanzierung fehlen. Stattdessen setzt der Vertrag auf ein Versprechen von Stabilität, eine die Konsequenzen ausreichend zu reflektieren. Denn wenn Renten unabhängig von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung garantiert steigen, geraten gerade junge Erwerbstätige unter Druck.

Auch in den sonstigen Bereichen der Sozialpolitik bleibt der Vertrag hinter den

Erwartungen zurück. Reformen zur Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme werden vortag, zentrale Fragen in Kommissionen aufgeschoben. Dabei warnen Experten bereits, dass die Beiträge zur Sozialversicherung bis 2035 auf über 50 Prozent steigen könnten – mit speziellem Fokus für Arbeitslosen und Wettbewerbsfähigkeit.

Während in der Industrie- und Energiepolitik viele wichtige Schwerpunkte gesetzt werden, bleiben die Themen Digitalisierung und Klimaschutz im Schatten – kann praktische Umsetzung Chancen eröffnen. Die steuerliche Förderung von Mehraufbau über die tarifliche Arbeitszeit hinaus sendet das Signal: Wer mehr leistet, soll auch mehr behalten dürfen. Die steuerfreie Weiterbeschäftigung im Ruhestand setzt sinnvolle Anreize, um wertvolle Erfahrung im Betrieb zu halten – ein wichtiger Schritt angesichts des Fachkräftemangels.

Die neue Bundesregierung übernimmt Verantwortung in einer Zeit des Wandels, die von globalen Unsicherheiten, dem rasanten Fortschreiten der technologischen Transformation und einem steigenden Wettbewerbsdruck geprägt ist."

Reinold Angst, Präsident des Deutschen Führungskräfteverbands ULA.



Foto: VAA

Stephan Gilow, Hauptgeschäftsführer des Verbands angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA)

„Was uns als Vertreter der Fach- und Führungskräfte in Chemie und Pharma freut, ist das Tempo, mit dem Union und SPD ihren Koalitionsvertrag ausgehandelt haben. Auch schnell die neue Regierung die Bedeutung der Industrie für den Wohlstand erkannt zu haben. Das ist richtig – und langst überfällig. Licht und Schatten sind jedoch nah beieinander. Und Papier ist geduldig – was wir jetzt brauchen, ist Konsequenz in der Umsetzung. Denn unsere Unternehmen haben mit der Krise zu kämpfen. Es geht um zu hohe Energiekosten, Unsicherheit bei der Zukunftplanung und drohende Abwanderung – die Beschäftigten in den Betrieben vor Ort spüren es tagtäglich am eigenen Leib. Die Koalition hat zu liefern: Es geht um die industrielle Substanz und ums Vertrauen in unser Land.“

Der Vertrag setzt vielfach auf Realismus statt Ideologie und auf Investitionen statt Rückzug – ein pragmatischer Gestaltungsansatz. Doch in zentralen Zukunftsfragen bleibt er vage. Steuererhöhungen sind es zwar nicht geben, doch der Solidaritätszuschlag bleibt – ein enttäuschendes Signal für viele Leistungsträger. Ob der angekündigte Aufbruch gelingt, hängt von konkreten Reformen und ihrer Finanzierung ab. Vieles steht bislang unter Finanzierungsverbot. Die SPD zeigt wenig Spontankompetenz bei den zentralen Aufgaben durchsetzen, etwa die Mitterrenze. Ob die Koalition Kurs halten kann, wird sich zeigen – vor allem, wenn finanzielle Spielräume enger werden. ■

Der Koalitionsvertrag enthält richtige Ansätze für einen wettbewerbsfähigen Luftverkehrstandort Deutschland, insbesondere mit Blick auf Steuern und Gebührenentlastungen sowie die Förderung nachhaltiger Kraftstoffe. Als hochqualifizierte Fachkräfte tragen Pilotinnen und Piloten jährl. Verantwortung für die Sicherheit im Luftverkehr. Dieser Einsatz darf nicht durch immer höhere Steuern und Abgaben belastet werden. Einsteigend ist jedoch Entlastungen müssen werden. Dies sind nicht nur die Unternehmensgründung fördern, sondern auch das Fachkräftemangel. Die erfolgreiche Umsetzung der Digitalisierungs- und Bundesinfrastruktur stellt aber auch eine erhebliche Herausforderung dar. Konsequentes Management ist daher notwendig, um die versprochenen Erfolge zu erzielen. Als Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte hoffen wir auf eine bewusste und erfolgreiche Umsetzung der Ziele im neuen Koalitionsvertrag.“

Foto: Vereinigung Cockpit

Dr. Andreas Pinheiro, Präsident der Vereinigung Cockpit (VC)

„Der Koalitionsvertrag enthält richtige Ansätze für einen wettbewerbsfähigen Luftverkehrstandort Deutschland, insbesondere mit Blick auf Steuern und Gebührenentlastungen sowie die Förderung nachhaltiger Kraftstoffe. Als hochqualifizierte Fachkräfte tragen Pilotinnen und Piloten jährl. Verantwortung für die Sicherheit im Luftverkehr. Dieser Einsatz darf nicht durch immer höhere Steuern und Abgaben belastet werden. Einsteigend ist jedoch Entlastungen müssen werden. Dies sind nicht nur die Unternehmensgründung fördern, sondern auch das Fachkräftemangel. Die erfolgreiche Umsetzung der Digitalisierungs- und Bundesinfrastruktur stellt aber auch eine erhebliche Herausforderung dar. Konsequentes Management ist daher notwendig, um die versprochenen Erfolge zu erzielen. Als Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte hoffen wir auf eine bewusste und erfolgreiche Umsetzung der Ziele im neuen Koalitionsvertrag.“

www.ula.de



Foto: BfW

Uta Zech, Leiterin der Equal-Pay-Day-Kampagne

„Der Koalitionsvertrag erklärt die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft und deren Durchsetzung zum zentralen Anliegen der Regierungsbildung. Wie ernst die neue Regierung das meint, zeigt die Umsetzung der EU-Gleichstellungsrichtlinie in deutsches Recht. Dazu soll laut Koalitionsvertrag eine Kommission eingesetzt werden, die bis Ende 2025 Vorschläge macht. Auch wenn danach ein „entsprechendes Gesetzgebungsverfahren zügig eingeleitet“ wird, ist eine Umsetzung bis zum Jahr 2026 kaum zu schaffen. Es existiert bereits ein durchsichtiger Gesetzesentwurf der letzten Regierung, inklusive digitaler Tools für Unternehmen. Diesen Entwurf umzusetzen, würde Gleichstellung vorantreiben und Frauen nicht länger auf ihren verdienten Lohn warten lassen.“



Foto: bdbv

Willi Rugen, Präsident des Bundesverbands Deutscher Volks- und Betriebswirte (bdbv)

„Der Koalitionsvertrag enthält wichtige Impulse für die dringend notwendige Neuausrichtung unseres Gesundheitssystems. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Beteiligung des Bundes am Transformationsfonds ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer zukunftsorientierten Krankenhauslandschaft. Sie zeigt den politischen Willen zur Mitgestaltung des Umbaus. Jetzt gilt es, diesen Willen auch in konkrete Maßnahmen zu überführen – mit Planbarkeit und einer nachhaltigen Finanzierungsprognose für die Krankenhäuser. Der VLK erwartet von der neuen Bundesregierung entschlossenes Handeln: Reformen müssen umgesetzt, nicht erneut vertagt werden. Kommissionen dürfen kein Ersatz für politische Entscheidungen sein. Wir brauchen endlich greifbare Veränderungen, die den Versorgungsauftrag verbessern und Planungssicherheit für die Kliniken schaffen.“

www.ula.de

ULA NACHRICHTEN JUNI 2025 5



Foto: VLK

Dr. Michael Weber, Präsident des Verbands leitender Krankenhausärztinnen und -ärzte (VLK)

„Der neue Koalitionsvertrag enthält mit seinem acht Seiten zur Gesundheitspolitik wichtige Impulse für die dringend notwendige Neuausrichtung unseres Gesundheitssystems. Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Beteiligung des Bundes am Transformationsfonds ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer zukunftsorientierten Krankenhauslandschaft. Sie zeigt den politischen Willen zur Mitgestaltung des Umbaus. Jetzt gilt es, diesen Willen auch in konkrete Maßnahmen zu überführen – mit Planbarkeit und einer nachhaltigen Finanzierungsprognose für die Krankenhäuser. Der VLK erwartet von der neuen Bundesregierung entschlossenes Handeln: Reformen müssen umgesetzt, nicht erneut vertagt werden. Kommissionen dürfen kein Ersatz für politische Entscheidungen sein. Wir brauchen endlich greifbare Veränderungen, die den Versorgungsauftrag verbessern und Planungssicherheit für die Kliniken schaffen.“

Foto: BVBC

Kenan Häberle, Geschäftsführer des Bundesverbands der Bilanzbuchhalter und Controller (BVBC)

„Fachkräfteschonung braucht mehr als Appelle – sie braucht Vertrauen in Kompetenz und die entsprechenden Handlungsspielräume. Der Koalitionsvertrag setzt wichtige Impulse. Doch Transformation gelingt nur, wenn wir Qualifikation über Formellen stellen und Kompetenzen nicht verlieren, sondern nutzen. Dabei benötigen Führungskräfte ein Umfeld, in dem Fähigkeiten zählen – nicht Titel. Selbstständigen Bilanzbuchhaltern und Bilanzbuchhaltern zeigen exemplarisch, welches Potenzial brachliegt, wenn fachliche Leistung nicht konsequent anerkannt wird. Der BVBC steht für ein Berufsrecht, das wirtschaftliche Realität und Verantwortung endlich zusammenführt.“

www.ula.de

ULA NACHRICHTEN JUNI 2025 6



Foto: VFF

Gerhard Kronisch, Vorstandsmitglied des Verbands Fach- und Führungskräfte (VFF)

„Wir brauchen die Onlineverfahren, aber nicht nur bei den Betriebswahlen, sondern auch bei den Sprecherausschüssen. Gerade für tarifliche Angehörige, die viel unterwegs und oft an mehreren Standorten im Einsatz sind, ist die Lärmwelle ein Problem. Und die Briefwahl ist keine echte Alternative. Sie kostet viel Geld und verursacht große Zeitaufwände. Auch beim jüngsten Anlauf im Koalitionsvertrag hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Leitenden wieder einmal vergessen. Obwohl die ULA sich intensiv dafür eingesetzt hat, den Weg für Onlineverfahren ab 2026 auch für Sprecherausschüsse freizumachen. Onlineverfahren verringern den administrativen Aufwand, steigern die Wahlbeteiligung und stärken dadurch die Legitimität der gewählten Gremien. Die nächste Chance für eine Reform kommt erst im Jahr 2030. Es bleibt zu hoffen, dass die Politik jetzt aktiv wird.“



Foto: VK

Frank Sarfeld, Stellvertreter Vorsitzender des Völklinger Kreises (VK)

„Braucht ihr eigentlich noch diese Christopher Street Days?“, fragte mich kürzlich der Vorstand eines DAX-Konzerns. „Du bist doch jetzt mit einem Mann verheiratet.“ Fakt ist: LGBTQIA+ Menschen sind nach wie vor nicht komplett gleichgestellt. Auf die Regierung und die tragenden Parteien kommt viel Arbeit zu: So muss Artikel 3 Grundgesetz um einen expliziten Schutz von LGBTQIA+ Menschen ergänzt und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz reformiert werden. Regierungen können im Abstammungsgleichheit, vorhandene Lücken im Konventionsgesetz geschlossen werden, um nur einige der wichtigsten Themen zu nennen. Dies ist uns wichtig, weil es auch deutsche Kernwerte betrifft auf den Zug des von Donald Trump gesteuerten gesellschaftlichen Rollback aufzugeben und ihre DEI-Programme (Diversity, Inclusion, Equality) massiv zurückzuführen. Nicht nur in Zeiten der Arbeitslosigkeit ein großer Faktor, wie eine Studie der NRW-Landesregierung zeigt: LGBTQIA+ Menschen werden im Job auch in KMU weiter diskriminiert. „Ihr hat doch schon alles erreicht“, sagt der Vorstand. Nein! Es gibt noch viel zu tun. Das will auch die neue Bundesregierung.“

www.ula.de

ULA NACHRICHTEN JUNI 2025 7

4 | ULA NACHRICHTEN JUNI 2025

www.ula.de

www.ula.de



NEUE BUNDESREGIERUNG

Neue Bundesregierung: Chance für gemeinsame Verantwortung und zukunftsfähige Reformen

AKTUELLES, PRESSEMITTEILUNGEN



Berlin, 06. Mai 2025 – Nach der heutigen Wahl von Friedrich Merz zum Bundeskanzler gratuliert der Deutsche Führungskräfteverband ULA der neuen Bundesregierung zur Amtsübernahme und wünscht ihr Kraft und Weitblick für die vor ihr liegenden Aufgaben. Der schwierige Start ins Amt unterstreicht, wie sehr es jetzt auf glaubwürdige Führung und ein gemeinsames Bewusstsein für die Verantwortung aller demokratischen Kräfte ankommt. Nur so wird es gelingen, Vertrauen zu stärken und das Land zukunftsfähig aufzustellen.

„Gute Führung heißt heute mehr denn je, Verantwortung gemeinsam wahrzunehmen, unterschiedliche Interessen zusammenzuführen und klare Prioritäten zu setzen. Die neue Bundesregierung übernimmt Verantwortung in einer Zeit des Wandels, die von globalen Unsicherheiten, dem rasanten Fortschreiten der technologischen Transformation und einem steigenden Wettbewerbsdruck geprägt ist. Sie hat nun die Chance, durch entschlossene Führung und klare Haltung diesen Herausforderungen zu begegnen. Wir stehen an einem Wendepunkt, um unser Land wieder auf einen erfolgreichen Wachstumskurs zu führen“, erklärt ULA-Präsident Roland Angst.

- ULA begrüßt Regierungsbildung mittels Medienarbeit

AGENDA SETTING



Großes Potential, große Aufgaben

FÜHRUNGSKRÄFTE-UMFRAGE 2025

Der Blick der Führungskräfte
auf den Standort Deutschland

für den Deutschen Führungskräfteverband – ULA e.V.,
den bdvb – Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V.
und die Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit

Führungskräfteumfrage 2025 in Stuttgart vorgestellt

AKTUELLES, FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG, UMFRAGEN



Deutschland steckt in einem Spannungsfeld: Auf der einen Seite ein sinkendes Bruttoinlandsprodukt, Entlassungen und eine schwache Konjunktur. Auf der anderen Seite Spitzenforschung und innovative Geschäftsideen. Die Substanz ist da – doch sie beginnt zu bröckeln.

Am Montag, den 15. September, präsentierte die ULA – Deutscher Führungskräfteverband gemeinsam mit der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit und dem Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte (bdvb) die Ergebnisse der **Führungskräfteumfrage 2025** in Stuttgart.

Führungskräfte in der Mehrzahl pessimistisch

Nur 1,2 Prozent der deutschen Manager erwarten einen Wirtschaftsboom, wie eine Studie zeigt. Mangel es hierzulande an Leistungsbereitschaft?

Anna Westkämper Düsseldorf

Deutsche Führungskräfte blicken mit Skepsis auf die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland in den kommenden vier Jahren. Das zeigt eine Studie, die dem Handelsblatt exklusiv vorliegt. Demnach glauben nur 1,2 Prozent der Befragten daran, dass die Wirtschaft bis 2029 einen starken Aufschwung erleben

wird. Rund 17 Prozent halten dies für „eher wahrscheinlich“. Mehr als zwei Drittel der Befragten glauben hingegen nicht an eine deutliche wirtschaftliche Belebung.

Durchgeführt wurde die Studie von dem Deutschen Führungskräfteverband (ULA), der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit und dem Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte (bdvb). Zwischen

März und April 2025 wurden insgesamt 1420 Führungskräfte befragt.

Repräsentativ sind die Ergebnisse jedoch nicht: Etwa 66 Prozent der Befragten waren Männer, und fast 40 Prozent kamen aus der Chemiebranche. Zudem fand die Studie zwar nach der Bundestagswahl, aber vor der Bildung der neuen Bundesregierung statt. Konkrete politische Maßnahmen waren somit zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht bekannt.

Dennoch verdeutlichen die Studienergebnisse, welche Probleme deutsche Manager und Managerinnen derzeit am stärksten umtreiben. Dazu zählen regulatorische Hürden, aber auch die umstrittene Leistungsbereitschaft der Deutschen. So äußerten sich die Studienteilnehmer im Hinblick auf die Entwicklung der Steuerlast für Unternehmen sowie den Bürokratieabbau wenig optimistisch. Nur knapp zehn Prozent halten eine deutliche steuerliche Entlastung in den kommenden vier Jahren für wahrscheinlich.

Und nur rund neun Prozent rechnen damit, dass die Bürokratiekosten in erheblichem Umfang gesenkt werden. 70 Prozent der Führungskräfte halten die Wirtschaft für überreguliert. Ein Abbau bürokratischer Vorschriften wird als wichtigste Maßnahme für einen Aufschwung angesehen.

”

Weniger
Detailsteuerung, mehr
Vertrauen in
Markt und
Menschen –
das ist der
Schlüssel für
einen neuen
wirtschaftlichen
Aufbruch.

Karl-Heinz Paqué
Naumann-Stiftung

Karl-Heinz Paqué, Vorstandsvorsitzender der Naumann-Stiftung, fordert stabile Rahmenbedingungen für unternehmerisches Handeln von der Politik. „Weniger Detailsteuerung, mehr Vertrauen in Markt und Menschen – das ist der Schlüssel für einen neuen wirtschaftlichen Aufbruch“, kommentiert er die Studienergebnisse.

Rund 75 Prozent der befragten Führungskräfte fordern außerdem eine Reform der „ineffizienten Sozialleistungen“.

Der Fachkräftemangel ist ein weiteres großes Thema für die Führungskräfte. Fast 77 Prozent glauben nicht, dass das Problem in den kommenden vier Jahren gelöst wird. Bei den Herausforderungen der Zukunft, wie der zunehmenden Digitalisierung und der Sicherung von Fachkräften, sehen die Führungskräfte ihre Unternehmen nur teilweise vorbereitet.

Ebenso gespalten sind die Führungskräfte bei der Einschätzung der Leistungsbereitschaft der Deutschen im internationalen Vergleich. Rund 40 Prozent stimmen zu, dass die Leistungsbereitschaft eher gering ist, während etwa 46 Prozent diese Aussage ablehnen. Die Studienautoren sehen darin ein Abbild der aktuellen gesellschaftlichen Debatte über Arbeitsmoral und den Wandel der Arbeitskultur

Wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands

Führungskräftestudie 2025: „Für wie wahrscheinlich halten Sie die folgenden Erwartungen zur wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland für die kommenden vier Jahre?“ Ausgewählte Fragen, Antworten in Prozent



Online-Befragung von 1.420 Führungskräften zwischen März und April 2025, Differenz zu 100 %: Keine Angabe
 HANDELSBLATT
 Quelle: Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit

WO SEHEN FÜHRUNGSKRÄFTE DEN GRÖßTEN REFORMBEDARF?

Abb. 6 | Was sind aus Ihrer Sicht die vier wichtigsten Felder für eine Verbesserung der Standortbedingungen?



- Führungskräfte **fordern umfangreiche Strukturreformen**, insb. bei Verwaltung, Infrastruktur, Energie und Fachkräftesicherung
- Der Standort Deutschland wird als **reformbedürftig und schwerfällig** empfunden – was die Anziehung und Bindung qualifizierter Fachkräfte zunehmend erschwert.
- Gleichzeitig ist **das Vertrauen in die Fähigkeit der Politik gering**, diese Herausforderungen in naher Zukunft wirksam zu adressieren.

Download: <https://www.ula.de/fuehrungskraefteumfrage-2025-grosses-potenzial-grosse-aufgaben/>



POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

WIRTSCHAFTSSTANDORT
DEUTSCHLAND STÄRKEN



AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN

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

ULA-KOMMENTIERUNG

ULA zeichnet Erklärung der deutschen Wirtschaft zu den Koalitionsverhandlungen mit

AKTUELLES, POSITIONEN



© ULA

02. April 2025 – Die ULA hat für die Führungskräfte einen Brandbrief der deutschen Wirtschaft zu den Koalitionsverhandlungen mitgezeichnet, den die Spitzenverbände Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) initiiert haben. Darin werden CDU, CSU und SPD zu Strukturreformen aufgerufen. Die unterzeichnenden Verbände prangern an, dass die Herausforderungen der Wirtschaftskrise nicht nur kurzfristig, sondern strukturell bedingt seien. Die Koalitionsverhandlungen greifen diese Herausforderungen aber nur unzureichend auf.

- ULA als Teil eines breiten Verbändebündnisses für Reformen

STEUERPOLITIK



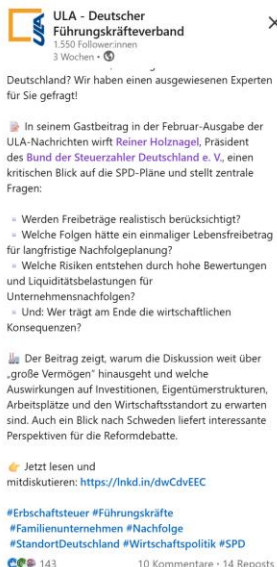
Reiner Holznel, Präsident des Bundes der Steuerzahler e.V. über den Reformvorschlag zur Erbschaft- und Schenkungsteuer der SPD

“Wir erleben eine gefährliche Neid-Kampagne. Denn am Ende zahlen nicht ‘die Reichen’, sondern Unternehmen, Beschäftigte und Führungskräfte.”

Lesen Sie den Gastbeitrag online unter www.ula.de

Reiner Holznel

Deutscher Führungskräfteverband



ULA - Deutscher Führungskräfteverband
1.550 FollowerInnen
3 Wochen · 🌐

Deutschland? Wir haben einen ausgewiesenen Experten für Sie gefragt!

In seinem Gastbeitrag in der Februar-Ausgabe der ULA-Nachrichten wirft Reiner Holznel, Präsident des Bundes der Steuerzahler Deutschland e. V., einen kritischen Blick auf die SPD-Pläne und stellt zentrale Fragen:

- Werden Freibeträge realistisch berücksichtigt?
- Welche Folgen hätte ein einmaliger Lebensfreibetrag für langfristige Nachfolgeplanung?
- Welche Risiken entstehen durch hohe Bewertungen und Liquiditätsbelastungen für Unternehmensnachfolgen?
- Und: Wer trägt am Ende die wirtschaftlichen Konsequenzen?

Der Beitrag zeigt, warum die Diskussion weit über „große Vermögen“ hinausgeht und welche Auswirkungen auf Investitionen, Eigentümerstrukturen, Arbeitsplätze und den Wirtschaftsstandort zu erwarten sind. Auch ein Blick nach Schweden liefert interessante Perspektiven für die Reformdebatte.

Jetzt lesen und mitdiskutieren: <https://lnkd.in/dwCdvEEC>

#Erbschaftsteuer #Führungskräfte #Familienunternehmen #Nachfolge #StandortDeutschland #Wirtschaftspolitik #SPD

143 10 Kommentare · 14 Reposts

Gastbeitrag

Warum die Kampagne um die Erbschaftsteuer nicht fair ist

von Reiner Holznel, Präsident des Bundes der Steuerzahler Deutschland

Ihren Reformvorschlag zur Erbschaft- und Schenkungsteuer verkauft die SPD gern als Beitrag zu mehr „Fairness“. Tatsächlich handelt es sich um eine politisch kalkulierte Kampagne, die mit moralisch aufgeladenen Schlagworten arbeitet, zentrale Probleme ausblendet und Kollateralschäden für Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte riskiert. Wer so argumentiert, betreibt keine ernsthafte Steuerpolitik, sondern Klassenkampf mit Ansage.



Foto: Annett Koral

4 | ULA NACHRICHTEN FEBRUAR 2026

www.ula.de



POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

SOZIALPOLITIK

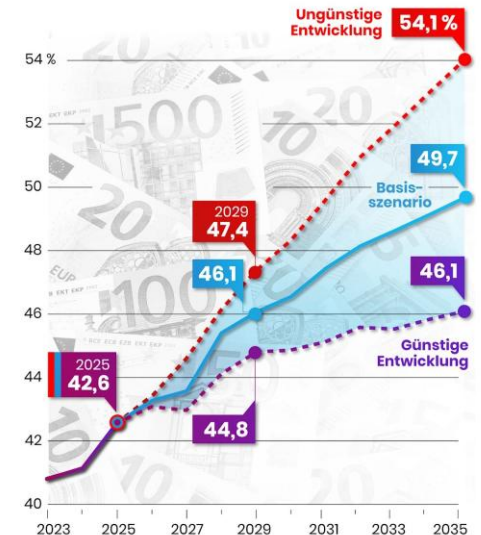


ARBEITS- UND SOZIALPOLITIK

- Neue **Grundsicherung** soll ab 2026 Bürgergeld
- **Kommission zur Sozialstaatsreform** hat im Januar 2026 Bericht vorgelegt
- **Sozialversicherungsbeiträge** laufen in Richtung **50%**
- Debatte um **Beitragsbemessungsgrenze** und Verbeitragung weiterer Einkommensarten
- „Weiter so“ in der **Rentenpolitik**: Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48% und Mütterrente
- Kleine Verbesserungen bei **Aktivrente** und **Betriebsrentenstärkungsgesetz II**

Kostenexplosion bei den Sozialbeiträgen

Beitragssatz für die gesamte Sozialversicherung, in Prozent



ThePioneer

Quelle: Iges Institut

powered by
statista

ULA-KOMMENTIERUNG

14.11.2025 - 09:00

ULA e.V. - Deutscher Führungskräfteverband

Aktivrente ist der falsche Weg zum richtigen Ziel



Berlin, 14. November 2025 – Der Deutsche Führungskräfteverband ULA wertet die heutige Einbringung des Aktivrentengesetzes in den Deutschen Bundestag als ein positives Zeichen, dass die Bundesregierung den demografisch bedingten Fachkräftemangel erkannt hat und diesem entgegenwirken will. Allerdings schafft die Aktivrente keine echten Erleichterungen für ein längeres Arbeiten älterer Beschäftigter. Nach dem Motto „Geld statt Reformen“ bleiben strukturelle Hürden und widersprüchliche Anreize, wie durch die „Rente mit 63“ bestehen.

Fachkräftesicherung entscheidend für Wettbewerbsfähigkeit

„Wenn der Wirtschaftsstandort Deutschland auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben soll, brauchen wir eine funktionierende Fachkräftesicherung. Das bestätigen auch die Führungskräfte – laut Führungskräftebefragung 2025 sehen rund 70 Prozent hier Reformbedarf“, betont ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer. „Die Aktivrente kann den Fachkräftebedarf, der durch den Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge entsteht, bestenfalls dämpfen, ersetzt aber keine langfristige Strategie – etwa durch gezielte Fachkräfteeinwanderung.“

Steuerbonus statt echter Flexibilisierung

Die Aktivrente belohnt ältere Beschäftigte, die über die Regelaltersgrenze hinaus weiterarbeiten, mit einem Steuerbonus. Strukturelle Hürden werden jedoch nicht adressiert. So enden Arbeitsverträge in der Regel mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Um länger arbeiten zu können, müssen Beschäftigte einen neuen Arbeitsvertrag aushandeln – häufig zu schlechteren Konditionen. Eine echte Reform der Rahmenbedingungen, beispielsweise durch Einführung eines flexiblen Renteneintrittsalters, wäre der beste Anreiz für eine längere Erwerbstätigkeit.

Leistung aller Erwerbstätiger wertschätzen

Ältere Selbstständige und Freiberufler sind heute schon deutlich häufiger erwerbstätig als gleichaltrige Beschäftigte. Dass sie von der Aktivrente ausgeschlossen werden sollen, sendet ein falsches Signal. In Zeiten gesellschaftlicher Spannungen sollte die Bundesregierung die Erwerbstätigen nicht gegeneinander ausspielen.

Fokus auf nachhaltige Rentenreformen

SOZIALPOLITIK

Rentendebatte: Wahlgeschenke statt Weitsicht?

Wie kann die Rente generationengerecht gestaltet werden? Diese schwierige Frage soll die Rentenkommission bis zum Sommer 2026 beantworten. Statt aber das Ergebnis abzuwarten, will die Bundesregierung schon jetzt Fakten schaffen. Die Rentendebatte der letzten Wochen zeigt: Die Schwarzrote Koalition träumt noch immer von ihrer Zeit als Große Koalition. Altkonnte Forderungen wie eine Halbierung für das Rentenniveau und eine Ausweitung der Mütterrente stehen für ein „Weiter so!“ in der Rente – und gefährden damit die Rentenstabilität weiter, anstatt sie zukunftsfest zu machen.

Doch was zu GroKo-Zeiten absehbar war, ist mittlerweile greifbare Realität: In den nächsten fünfzehn Jahren werden 13,4 Millionen Erwerbstätige das Rentenalter erreichen, so das Statistische Bundesamt. Das ist knapp ein Drittel der aktuellen Erwerbstätigen. Diese rüsten nicht nur große Lücken in der Belegschaften ihrer Unternehmen, sondern tragen auch dazu bei, dass sich das Verhältnis zwischen Rentnerinnen und Rentnern und Erwerbstätigen weiter verschärft. Vor allem letztere sollen aber nun Mehrheiten in Höhe von 200 Milliarden Euro zusätzlich für das Rentenpaket der Bundesregierung tragen. Das ist keine Generationengerechtigkeit.

Als Gegengewicht zum Rentenpaket soll es nun die Aktivrente geben. Mit einem Steuerbonus in Höhe von 2.000 Euro soll sie ältere Beschäftigte motivieren, im Rentenalter weiterzuarbeiten, und damit gleich zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen: Fachkräfte halten und den Druck auf die Sozialen Sicherungssysteme reduzieren.

Aber hält die Aktivrente, was sie verspricht? Die Antwort lautet: Nein. Zwar können Ältere durch längeres Arbeiten kurzfristig den Arbeitsmarkt und Sozialstaat entlasten, doch selbst als Übergangslösung ist die Aktivrente nicht gut gemacht. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA nennt dafür drei Gründe.

Erstens ist die Aktivrente eine Einzelmaßnahme, die im Widerspruch zu anderen Anreizen („Rente mit 63“) und Hürden im Arbeitsrecht steht. So enden etwa Arbeitsverträge in der Regel mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Wer länger arbeiten will, muss einen neuen Arbeitsvertrag aushandeln – häufig zu schlechteren Konditionen. Eine ganzheitliche Reform wäre der beste Anreiz für eine längere Erwerbstätigkeit – etwa durch Einführung eines flexiblen Renteneintrittsalters.

Zweitens treibt die Aktivrente einen Spalt zwischen Beschäftigte und andere Erwerbstätige. Selbstständige und

Freiberufler/Tätige sind heute schon deutlich häufiger im Rentenalter erwerbstätig als gleichaltrige Beschäftigte. Das sendet nicht nur ein fatales Signal gegen Leistung und gesellschaftlichen Zusammenhalt, sondern ist möglicherweise sogar verfassungswidrig.

Schließlich kann die Aktivrente weder eine langfristige Fachkräftestrategie noch eine nachhaltige Rentenpolitik ersetzen. „Die Antwort der Bundesregierung auf alle rentenpolitischen Fragen lautet: Noch mehr Steuermittel!“, so ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer. Damit treibe sich die Aktivrente der Union hinter der Halbierung der SPD und der Mütterrente der CSU ein. „Aber Steuermittel sind keine unbegrenzte Ressource, sondern müssen zuvor erwirtschaftet werden.“ Schweizer fordert: „Angesichts immer schlechterer wirtschaftlicher Perspektiven liegt es insbesondere an der Union, auf echte Reformen zu bestehen, statt Probleme mit Geld zu küssen.“ ■

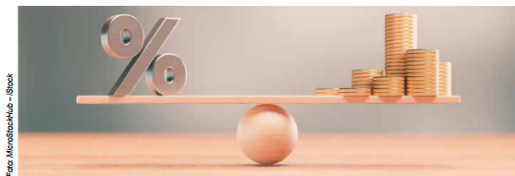


Foto: Microstockphoto - iStock

www.ula.de

ULA NACHRICHTEN DEZEMBER 2025 | 7



Roland Angst · 1st
SVP R2B Sales Telekom | Vorsitzender Konzernsprecherausschuss De...
5d · Edited ·

Heute ist ein bitterer Tag für die Generationengerechtigkeit!

Statt Verantwortung für die Zukunft unserer Sozialen Sicherung zu übernehmen, haben sich Union und SPD heute einen Koalitionsfrieden auf Pump erkauft. Angesichts wirtschaftlicher Unsicherheiten, demografischem Wandel und zunehmender gesellschaftlicher Spannungen bräuchten wir mehr denn je eine nachhaltige, generationengerechte Rentenpolitik – keine weitere einseitige Belastung der jüngeren Generationen.

Nur mit echten Reformen bleiben wir als Land langfristig leistungs- und wettbewerbsfähig. Ob der vom Bundeskanzler angekündigte Kraftakt für eine sichere Zukunft der Rente noch in dieser Legislaturperiode gelingt, ist nach diesem Tag fraglicher denn je.

Bitter ist zudem, dass die Union ihre eigene Idee, die Zukunftsfähigkeit der Rente wenigstens über einen Entschließungsantrag in das Rentenpaket einfließen zu lassen, selbst boykottiert hat. Denn nachdem Abgeordnete aus den eigenen Reihen darin die „Einbeziehung weiterer Einkunftsarten in die Beitragsbemessung“ aufgenommen hatten, wurde der ganze Antrag auf Betreiben des Wirtschaftsflügels der Union gekippt. Die Union hat sich selbst ein Bein gestellt – und verliert dadurch weiter an Glaubwürdigkeit.

Die Positionierung der ULA - Deutscher Führungskräfteverband finden Sie in der Pressemitteilung zum Rentenpaket (<https://nkd.in/d/HPRaxh>) und in der aktuellen Ausgabe unserer ULA-Nachrichten (<https://nkd.in/d/BUgk-h>).


#Generationengerechtigkeit #Rentenpolitik #SozialeSicherung #Nachhaltig

Show translation

Heute ist ein bitterer Tag für die Generationengerechtigkeit.



STELLUNGNAHME ZUM RENTENPAKET 2025



Deutscher
Führungskräfteverband

Stellungnahme des Deutschen Führungskräfteverbands - ULA
zum
Entwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur
vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten

Der Deutsche Führungskräfteverband - ULA 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 14 Mitgliedsverbänden bildet er den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Er ist Gründungsmitglied der CEC - European Managers, dem von der EU-Kommission als Sozialpartner anerkannten europäischen Dachverband für Führungskräfte, der rund eine Million Mitglieder aus 15 Ländern vertritt.

1. Zusammenfassende Bewertung

Der Deutsche Führungskräfteverband - ULA sieht in dem vorliegenden Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) keinen geeigneten Beitrag, die Altersvorsorge hierzulande zukunftssicher aufzustellen. Vielmehr werden angesichts der demografischen Entwicklung dringende notwendige Reformschritte zur Stärkung der kapitalgedeckten Säulen mutus in die Zukunft und Lasten einseitig auf die junge Generation verlagert.

2. Begründung

Die Bundesregierung plant mit dem „Rentenpaket 2025“ die gesetzliche Rente als tragende Säule der Alterssicherung stabil zu halten. Hierzu sollen die Stabilisierung des Rentenniveaus und die vollständige Gleichstellung der Kindererziehungszeiten erfolgen.

Die staatliche Absicherung in Form der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV) stellt nur einen gedeckelten Baustein der Altersvorsorge dar. Daher kann nur eine zukunftsichere Ausgestaltung aller drei Altersvorsorgensäulen sowie eine umfassende Aufklärung über deren Zusammenwirken gerade die junge Generation zur erforderlichen Vorsorge bewegen.

Das umlagefinanzierte System der DRV müsste hierzu – anders als im aktuellen Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD sowie im vorliegenden Referentenentwurf vorgesehen – vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, insbesondere im Hinblick auf Transparenz und Berechenbarkeit, einen flexibleren ermöglichen.

Stand: 9. Juli 2025 Seite 3/4

Verknüpfung

in Höhe von
ten von den
lungen der
m Jahr 2018

veaus ist ein
rechnungen
Jahr 2029 zu
larden Euro
schon jetzt
aushaft hin.

ntensystem
ähig bliebe.

setzungsvurf

ahmen und
. Diese sind

er vor 1992
. Mit der so
ernzung von
vollständige

assen diese
orden soll.

Seite 2/4

Witter und Väter
fbar, Gleichwohl

Wandel und die
onengerechtigkeit
Männern im Alter

Mittel des Staates
anztagsbetreuung
Rentenansprüche

h zu denen der
erhöhen sich die
npaket 2025 nach
bis zum Jahr 2040

ms, einer hohen
nizieren, ist sehr
shalt künftig für
rserer Wirtschaft

h sachgrundlosen
soll Personen, die
geber erleichtert
itz 2 Teilzeit- und
wiederholt – ein

einen flexibleren
ermöglichen.

und
ten
ker
ber
die
sge
ber

Seite 3/4

Stand: 9. Juli 2025 Seite 4/4

ULA-Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten (Rentenpaket 2025)

AKTUELLES POSITIONEN



© ULA

BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZE



PRESSEMITTEILUNG

Deutscher Führungskräfteverband ULA lehnt den SPD-Vorstoß zur Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze ab und warnt vor weiteren Belastungen für Fach- und Führungskräfte

Berlin, 30. Juni 2025 - In der aktuellen Debatte um die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung kritisiert der Deutsche Führungskräfteverband ULA die Forderungen aus der SPD zur Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze.

Michael Schweizer, Hauptgeschäftsführer der ULA, warnt vor den Folgen einseitiger Belastungspolitik: „Wer immer höhere Beitragsbemessungsgrenzen fordert, bestraft am Ende genau die Fach- und Führungskräfte, die mit ihrer Leistung einen unverzichtbaren Bestandteil unserer Wirtschaft darstellen. So gefährdet die Politik nicht nur die Akzeptanz des Systems, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts. Wer den Wohlstand langfristig sichern will, muss Arbeit entlasten und Wachstumsanreize setzen – nicht neue Belastungen schaffen.“

Die ULA appelliert an die Politik, kurzfristige Einnahmeerwartungen nicht über die langfristige Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu stellen. Leistung muss sich lohnen – gerade für diejenigen, die bereits heute Verantwortung tragen. Dafür braucht es strukturelle Reformen, eine effiziente Ausgabensteuerung und langfristig tragfähige Konzepte für die Sozialsysteme. Wie sich politische Änderungen konkret auf die persönliche Belastung auswirken, zeigt der ULA-Sozialabgaberechner: www.arbeitnehmer-rechner.de

Schweizer betont: „Die Beitragsbemessungsgrenze ist kein beliebiger Steuerungshebel zum Stopfen von Finanzlöchern, sondern ein zentrales Element des Leistungsgedankens in unserem Sozialversicherungssystem. Wer diesen Grundsatz aufweicht, riskiert Vertrauen und Motivation derjenigen, die mit ihrer täglichen Arbeit den Wohlstand dieses Landes sichern.“

Über die ULA: Der Deutsche Führungskräfteverband ULA ist der Dachverband und das politische Sprachrohr von Führungskräften in Deutschland. Er vertritt ihre Interessen gegenüber Regierung, Parlament und internationalen Institutionen. Auf europäischer Ebene ist die ULA Gründungsmitglied der CEO European Managers. Weitere Informationen: www.ula.de

ULA e.V. - Deutscher Führungskräfteverband
Mönnestraße 33, 10117 Berlin
Ansprechpartnerin: Matilda Witske
Tel +49 30 306963-23 presse@ula.de www.ula.de

- ULA wendet eine außerplanmäßige Erhöhung der BBG erfolgreich ab
- Mittels Online-Rechner, Pressearbeit und über Soziale Netzwerke werde mögliche Auswirkungen transparent aufgezeigt
- In Brandbriefen und Hintergrundgesprächen politische Entscheidungsträger sensibilisiert

AKTION: AUSWIRKUNGEN TRANSPARENT MACHEN



**Sozialabgabenrechner
für Fach- und Führungskräfte**

**Jetzt
prüfen!**

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

<https://www.arbeitnehmer-rechner.de> (aktuell offline)

AKTION: AUSWIRKUNGEN TRANSPARENT



46%
steigende Sozialabgaben
als Software-Ingenieur?

**Sprunghafte Erhöhung der
*BBG verhindern!**



*Beitragsbemessungsgrenze



38%
steigende Sozialabgaben
als Chemikerin?

**Sprunghafte Erhöhung der
*BBG verhindern!**



*Beitragsbemessungsgrenze



38%
steigende Sozialabgaben
als Chemiker?

**Sprunghafte Erhöhung der
*BBG verhindern!**



*Beitragsbemessungsgrenze



36%
steigende Sozialabgaben
als Co-Pilot?

**Sprunghafte Erhöhung der
*BBG verhindern!**



*Beitragsbemessungsgrenze

Deutscher
Führungskräfteverband



31%
steigende Sozialabgaben
als Controllerin?

**Sprunghafte Erhöhung der
*BBG verhindern!**



*Beitragsbemessungsgrenze



27%
steigende Sozialabgaben
als Pharmazeutin?

**Sprunghafte Erhöhung der
*BBG verhindern!**



*Beitragsbemessungsgrenze



35%
steigende Sozialabgaben
als Facharzt?

**Sprunghafte Erhöhung der
*BBG verhindern!**



*Beitragsbemessungsgrenze

Kampagne zur Veranschaulichung der Auswirkungen einer möglichen Erhöhung der BBG



POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

ARBEITSMARKTPOLITIK



TEILZEIT-DEBATTE: ULA-KOMMENTIERUNG



PRESSEMITTEILUNG

Teilzeit-Debatte: Scheinlösungen statt Wertschätzung

Berlin, 27. Januar 2026 – Die Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) will den „Rechtsanspruch auf Lifestyle-Teilzeit“ streichen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und um die Volkswirtschaft zu entlasten. Das geht aus ihrem Antrag an den CDU-Bundespartei am 27. Februar hervor. „Dass wir unsere Wirtschaft und den Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig machen müssen, ist unbestritten. Dies gelingt jedoch nur durch echte Reformvorschläge und nicht durch Symbolpolitik. Es ist nun an der CDU, sich auf ihrem Parteitag klar für eine ganzheitliche Fachkräftesicherung zu positionieren und Arbeitnehmenden und Arbeitgebern ihr Vertrauen auszudrücken. Arbeit ist vielfältig und Leistung muss sich lohnen – so steht es auch im CDU-Grundsatzprogramm“, mahnt der Präsident des Deutschen Führungskräfteverbands Roland Angst.

Laut MIT-Antrag soll der Staat künftig definieren, was eine gute Begründung für einen Anspruch auf Teilzeit ist – und was nicht. Dabei können Arbeitnehmende selbst am besten entscheiden, was für sie eine gute Begründung ist – und können darüber mit ihren Arbeitgebern verhandeln. So wie der Staat sich aus der Tarifpartnerschaft heraushält, sollte er es auch bei Teilzeitverhandlungen halten. Persönliche Begründungen für Teilzeit pauschal abzuwerten ist anmaßend und ein Schlag ins Gesicht all derer, die sich anstrengen und arbeiten gehen – unabhängig von der Stundenzahl.

Denn neben Kindererziehung, Pflege und Weiterbildung sind beispielsweise auch finanzielle Abwägungen häufig ein Grund, warum sich Vollzeitarbeit nicht lohnt. Wenn mehr Arbeit nicht zu mehr Einkommen führt – weil beispielsweise die dadurch entstehenden Mehrkosten bei Kinderbetreuung, Pflege oder Steuer- und Sozialabgaben über dem zusätzlichen Einkommen liegen – dann braucht es strukturelle Verbesserungen statt Einschränkungen von Rechtsansprüchen. Das wären wirksame Anreize, um die Betroffenen zu mehr Arbeit zu motivieren. Erst vor etwas über einem Jahr hat die CDU sich genau das ins Wahlprogramm geschrieben: eine „Agenda für die Fleißigen“ mit „breiten Entlastungen“ für die „hart arbeitende Bevölkerung“.

ULA e.V. - Deutscher Führungskräfteverband
Anton-Wilhelm-Amo-Str. 33 | 10117 Berlin
Pressekontakt: Malina Wilske, Referentin für Kommunikation
Tel +49 30 306963-0 press@ula.de www.ula.de



Deutscher
Führungskräfteverband

dafür, dass die CDU sich großen Linien aus ihrem Programm herausheben und einen ganzheitlichen Antrag der MIT nicht gerecht,

thaltige Fachkräftesicherung, sondern über die bevorstehenden Digitalisierung. Vor diesem Hintergrund ist eine Fachkräftesicherung nicht mehr

verband und das politische Interesse gegenüber der europäischen Ebene ist die ULA

verband
Berlin
Kommunikation
www.ula.de

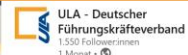


CDU-Debatte um die Abschaffung des Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit



„Arbeit ist vielfältig und Leistung muss sich lohnen – die CDU sollte sich in der Teilzeit-Frage von ihrem eigenen Grundsatzprogramm leiten lassen.“

Roland Angst, Präsident des Deutschen Führungskräfteverbands ULA



Teile der CDU wollen den Rechtsanspruch auf Teilzeit einschränken – warum das am Kern des Problems vorbeigeht

Für den CDU-Bundespartei am 27. Februar liegt ein Antrag der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) vor, den Rechtsanspruch auf #Teilzeit künftig nur noch bei „besonderer Begründung“ zu gewähren. Ziel sei es unter anderem, den #Fachkräftemangel zu entschärfen. Dieser Ansatz greift zu kurz.

Teilzeit ist in der Regel Ausdruck fehlender Vereinbarkeit oder Rentabilität – nicht fehlender Leistungsbereitschaft.

Teilzeitarbeit hat in der Regel einen Grund: Knapp ... me

50 3 Kommentare · 11 Reposts

Gefällt mir Kommentieren Reposten Sender

Kommentar hinzufügen ...

Relevanteste

Prof. Dr. Theresa Treffers · 1. 1 Monat ...
Professor and Behavioral Scientist

Sandra Paggen-Breu
Gefällt mir · Antworten

Bundesverband der Bilanzbuch... 1 Monat ...
1.993 Follower:innen



Arbeitszeiterfassung für Führungskräfte: Vertrauen oder Pflicht?

Seit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Mai 2019 müssen Arbeitgeber in Deutschland die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten verlässlich, objektiv und zugänglich erfassen. Gilt dies auch für die leitenden Angestellten? Diese Frage beschäftigt Unternehmen und Führungskräfte gleichermaßen. Bisher waren Leitende weitgehend von der Pflicht zur Zeiterfassung ausgenommen. Doch neue Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und geplante gesetzliche Anpassungen rücken das Thema wieder in den Fokus.



Stefan Ladeburg ist VAA-Jurist und Stellvertreter der VAA-Hauptgeschäftsführer. Foto: VAA

schutzgesetz verankert. „Das Arbeitsschutzgesetz sieht insoweit keine Herausnahme von Arbeitnehmergruppen wie leitenden Angestellten vor.“

Gleichzeitig deutet der Koalitionsvertrag darauf hin, dass leitende Angestellte weiterhin von der Arbeitszeiterfassungspflicht ausgenommen bleiben könnten. „Es bleibt zu hoffen, dass bei einer nunmehr anstehenden gesetzlichen Regelung zur Verpflichtung der Arbeitszeiterfassung diese im Arbeitszeitgesetz erfolgt und dort leitende Angestellte weiterhin ausgenommen werden und auch die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit für weitere Arbeitnehmergruppen geschaffen wird“, erläutert Ladeburg.

Individuelle Vereinbarungen bleiben möglich

„Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass eine Vertrauensarbeitszeit, wie sie für Führungskräfte üblich ist, ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich bleiben soll“, erklärt VAA-Jurist Stefan Ladeburg. „Was dieses genau bedeutet, bleibt abzuwarten.“ Der Stellvertretende Hauptgeschäftsführer des VAA und Leiter des VAA-Büros Berlin erinnert daran, dass leitende Angestellte in der Vergangenheit komplett von sämtlichen Regelungen, einschließlich der Erfassung, ausgenommen waren. Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 wurde jedoch die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung im Arbeits-

Auch über individuelle Absprachen zwischen Arbeitgebern und Führungskräften gibt es Spielraum: „Zumindest auf der Website des BMAS wird darauf verwiesen, dass zwar eine Erfassung der Arbeitszeit notwendig ist, diese jedoch vom Arbeitgeber auf die Arbeitnehmer delegiert werden kann“, so Ladeburg. Der Arbeitgeber sei hierbei lediglich verpflichtet, die Einhaltung der öffentlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes sicherzustellen. „Insoweit können Arbeitgeber weiterhin mit Arbeitnehmern Vertrauensarbeitszeit vereinbaren und die Arbeitszeiterfassung dem Ar-

beitnehmer überlassen. Wichtig ist, dass die zuständigen Aufsichtsbehörden bei Bedarf Zugriff auf die Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmer erhalten.“

Keine automatische Überstundenvergütung

Führt die Arbeitszeiterfassung automatisch zu einem Anspruch auf Ausgleich von Überstunden? Ladeburg macht klar: „Eine Arbeitszeiterfassung erfolgt allein aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten. Hierbei geht es nicht um die Sicherstellung einer Vergütung: Führungskräfte erhalten in der Regel eine tätigkeitsbezogene Vergütung, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegt.“ Das Bundesarbeitsgericht habe klargestellt, dass bei hoher Vergütung kein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung in einem vertretbaren Umfang bestehe. „Lediglich bei einem extremen Missverhältnis von Vergütung und Anteil der Mehrarbeit kann sich dies dahin ändern, dass bei dem Arbeitnehmer gemäß Bundesarbeitsgericht eine Erwartung auf Vergütung der Mehrarbeit entstehen kann“, erläutert Ladeburg.

Wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die tägliche Höchstarbeitszeit zugunsten einer wöchentlichen Regelung zu ersetzen – mit dem Ziel, mehr Flexibili-

tät und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Ladeburg kommentiert: „Der VAA kann sich einen Wechsel von einer Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit zu einer Wochenarbeitszeit vorstellen. Wichtig ist jedoch, dass weiterhin im Rahmen der medizinischen Erkenntnisse keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei den Arbeitnehmern eintreten. Dies wäre beispielsweise bei einer durchgehenden Arbeitszeit von deutlich mehr als zwölf Stunden der Fall.“

Für Vertrauensarbeitszeit sei es Ladeburg zufolge entscheidend, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frei entscheiden können: Nach Zeiten mit besonderer Belastung und einem hohen Arbeitszeitaufkommen sollten sie beispielsweise auch mal einige Tage „frei“ nehmen, um Zeit mit der Familie zu verbringen.

Unternehmen, die ein solches Verhalten nicht akzeptieren und im Rahmen von Vertrauensarbeitszeit den Workload der Beschäftigten permanent erhöhen und billigend in Kauf nehmen, dass Beschäftigte mehr und mehr arbeiten, seien für Vertrauensarbeitszeit nicht geeignet: „Für solche Unternehmen plädiert der VAA ganz klar für eine harte Arbeitszeiterfassung“, so Stefan Ladeburg. „Es wäre zu begrüßen, wenn bei einer gesetzlichen Regelung ein Wahlrecht zwischen Vertrauensarbeitszeit oder Arbeitszeiterfassung geschaffen würde, das Beschäftigte flexibel nutzen können, zum Beispiel aufgrund negativer Erfahrungen im Laufe des Arbeitsverhältnisses.“

Vertrauen, Flexibilität und klare Regeln

Die Diskussion um Arbeitszeiterfassung zeigt: Für Führungskräfte geht es nicht

nur um rechtliche Vorgaben, sondern auch um Vertrauen, Flexibilität und Gesundheitsschutz. Damit sie ihre Aufgaben effektiv wahrnehmen können, brauchen sie Rahmenbedingungen, die sowohl rechtlich als auch praxisnah sind.

Von der Politik wird erwartet, klare Regeln zu schaffen, die aufzeigen, wie Arbeitszeiterfassung und Vertrauensarbeitszeit miteinander vereinbar sind. Unternehmen wiederum sollten Strukturen und eine Unternehmenskultur etablieren, die echte Vertrauensarbeitszeit ermöglicht, Überlastung verhindert und gleichzeitig die gesetzlichen Anforderungen erfüllt. Nur so können Führungskräfte ihre Arbeitszeit flexibel gestalten und gleichzeitig verantwortungsvoll und leistungsfähig bleiben. ■



Foto: Graham Montanari – iStock

[LINK](#)



ULA-KOMMENTIERUNG

**„Agenda für die Arbeitnehmer in Deutschland“
des CDU-Wirtschaftsrats**

„Um die Wirtschaft zu stärken, helfen keine isolierten Maßnahmen.
Notwendig ist ein Maßnahmenpaket, das Innovationen fördert, Unternehmen und Beschäftigte gezielt entlastet und die Sozialen Sicherungssysteme zukunftsfest gestaltet.“



Roland Angst,
Präsident des Deutschen Führungskräfteverbands



ULA - Deutscher Führungskräfteverband
1.550 Follower:innen
1 Monat

Neue Impulse für die Wirtschaft – aber Vorsicht bei Kürzungen im Sozialstaat

Der Wirtschaftsrat der CDU e.V. hat mit seiner „Agenda für die Arbeitnehmer in Deutschland“ ein Maßnahmenpaket vorgelegt, mit dem Ziel, die Wirtschaft anzukurbeln.

Klar ist: Wir brauchen neue Ideen für die Zukunft unseres Sozialstaats und unserer Wirtschaft - für die Förderung von Innovationen, die gezielte Entlastung von Unternehmen und Beschäftigten und eine zukunftsfeste Gestaltung der Sozialen Sicherungssysteme. ... mehr

50 2 Kommentare · 5 Reposts

Gefällt mir · Kommentieren · Reposten

Kommentieren als ULA - Deutscher Führungskräfteverband ...

Relevanteste

Frank Sarfeld · 1. Mitglied des Kuratoriums Bundesstift... 1 Monat

👍 Völlige Zustimmung, Roland. Eine Politik der sozialen Kälte spaltet die Gesellschaft, und treibt noch mehr Menschen in die Arme der Rechtsradikalen.



ULA - Deutscher Führungskräfteverband
1.550 Follower:innen
1 Monat

Gesundheitsabgabe ohne Grenze? Risiko für Vorsorge und Wirtschaftsstandort

Die Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) schlägt vor, zur Finanzierung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung künftig auch Kapital- und Mieteinkünfte heranzuziehen – perspektivisch sogar ohne **#Beitragsbemessungsgrenze**. Das Ziel sei eine breitere Finanzierungsbasis und die Entlastung niedriger und mittlerer Einkommen.

⚠️ Die ULA sieht darin jedoch eine problematische Weichenstellung für Eigenvorsorge, Unternehmen und den Standort Deutschland. ... mehr

52 8 Reposts

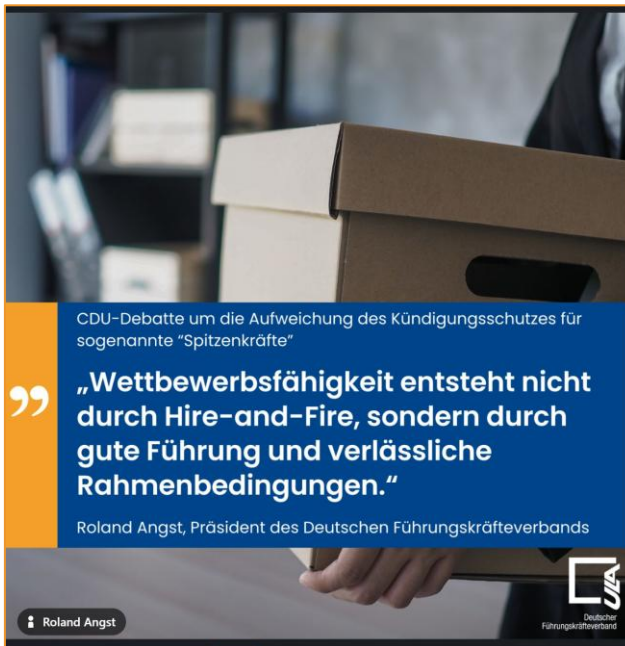
Gefällt mir · Kommentieren · Reposten

Kommentieren als ULA - Deutscher Führungskräfteverband ...

„Die Gesundheitsabgabe der SPD ist ein Schlag ins Gesicht all derer, die angesichts der fehlenden staatlichen Lösungen selbst vorgesorgt haben.“

Roland Angst | Roland Angst, Präsident des Deutschen Führungskräfteverbands

KÜNDIGUNGSSCHUTZ: ULA-KOMMENTIERUNG



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

CDU debattiert Aufweichung des Kündigungsschutzes für „Spitzenkräfte“ – warum das eine Scheinlösung wäre

Die #CDU diskutiert derzeit, den #Kündigungsschutz für sogenannte „Spitzenkräfte“ aufzuweichen. Ziel sei es, die Durchlässigkeit des #Arbeitsmarkts zu erhöhen und Unternehmen mehr Flexibilität bei Restrukturierungen zu ermöglichen.

Wir halten diesen Vorstoß für den falschen Weg!

Beschäftigte brauchen Sicherheit, um Innovationen voranzutreiben. Studien zeigen, dass starker Kündigungsschutz nicht Innovationskraft ... mehr

49 1 Kommentar · 14 Reposts

Gefällt mir · Kommentieren · Reposten

Komentieren als ULA - Deutscher Führungskräfteverband ...

Relevanteste

Ralf Wargener · 2
WARGENER LIVE | Unternehmens-un-... 1 Monat

Eine Hire-and-Fire Kultur fördert nicht Vertrauen, sondern Angst. Es braucht aber Vertrauen und psychologische Sicherheit, damit sich

CDU debattiert Aufweichung des Kündigungsschutzes für „Spitzenkräfte“ – warum das eine Scheinlösung wäre

AKTUELLES, KAMPAGNEN & VERBANDSNEWS, SOCIAL MEDIA

Die CDU diskutiert derzeit, den Kündigungsschutz für sogenannte „Spitzenkräfte“ aufzuweichen. Ziel sei es, die Durchlässigkeit des Arbeitsmarkts zu erhöhen und Unternehmen mehr Flexibilität bei Restrukturierungen zu ermöglichen.

Wir halten diesen Vorstoß für den falschen Weg!

Beschäftigte brauchen Sicherheit, um Innovationen voranzutreiben. Studien zeigen, dass starker Kündigungsschutz nicht Innovationskraft hemmt – im Gegenteil: Er ermöglicht Führungskräften, mutige Entscheidungen zu treffen, innovative Projekte umzusetzen und Verantwortung für Teams und Unternehmen zu übernehmen. Eine Hire-and-Fire-Politik erzeugt Angst statt Ermutigung und führt nachweislich zu risikoaverser Entscheidungsfindung und Stagnation.

Dammbruch statt Lösung: Das Opfern bewährter Schutzrechte wäre eine Scheinlösung. Kündigungsschutz dient nicht nur einzelnen Führungskräften, sondern sichert Planungssicherheit, Teamstabilität und langfristige Unternehmensführung.

Ein Zwei-Klassen-Arbeitsrecht würde die Fairness im Arbeitsrecht untergraben. Schutzbedürftigkeit endet nicht bei einer bestimmten Einkommenshöhe. Führungskräfte stehen ebenso in strukturellen Abhängigkeiten und tragen zusätzlich Verantwortung für Teams und Unternehmen.

Flexibilität entsteht nicht durch weniger Schutz, sondern durch kluge Gestaltung. Der deutsche Kündigungsschutz ist kein Standortnachteil, sondern ein Wettbewerbsvorteil für Stabilität, Produktivität und Fachkräftebindung – gerade im internationalen Vergleich.

Unser Fazit:
Führungskräfte sind Teil der Lösung, nicht des Problems, insbesondere in der aktuellen wirtschaftlichen Lage. Wer Innovation, Transformation und Verantwortung von ihnen erwartet, sollte ihnen nicht den rechtlichen Boden entziehen. Der Kündigungsschutz darf nicht zum politischen Experimentierfeld werden.



**POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG
DEMOKRATISCHE WERTE
STÄRKEN**



GLEICHSTELLUNG UND VIELFALT FÖRDERN

Gasbeitrag

Equal Pay Every Day

Von Uta Zech, Leiterin der Equal Pay Day-Kampagne

Stell dir vor: Deinem Turnschuh fehlen 16 Prozent und vorn schauen die Zehen raus. Deine Zahnbürste ist 16 Prozent kürzer und kommt deshalb nicht an die Backenzähne. Und deinem Hammer sind 16 Prozent von der Schlägfläche abhandelnommen. Die Gegenstände wären unbrauchbar. Demen 16 Prozent sind keine Kleinigkeit, sondern ein echtes Problem. 16 Prozent Gender Pay Gap haben drastische Folgen für das Leben von Frauen, von einem niedrigen Einkommen über Abhängigkeit in Beziehungen bis zur Altersarmut.

Der Gender Pay Gap entsteht nicht erst im Berufsleben. Die Wurzeln dafür werden schon viel früher gestellt. Die Equal-Pay-Day-Kampagne 2026 fokussiert nicht den Motto equal pay every day, wie sich der Gender Pay Gap im Laufe des Lebens entwickelt und in den unterschiedlichen Lebensphasen gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Strukturen Ungleichheit immer wieder erschweren.

werbauteilrechnungen haben langfristige Auswirkungen auf die Karriereentwicklung und die Rentenanwartschaft. Die Altersarmut ist weiblich.

Die in der Richtlinie geforderten Berichtspflichten sorgen dafür, dass sich Unternehmen mit den Kriterien von Arbeitsbewertung auseinandersetzen, Arbeit nach Anforderung bezahlen und aktive Maßnahmen ergreifen, wenn der Gender Pay Gap mehr als fünf Prozent beträgt. Noch ist es so, dass die gleichen Anforderungen in männertypischen Berufen höher bezahlt werden als in frauertypischen, wie zum Beispiel im Einzelhandel, besonders hohe Lärmbelastung am Arbeitsplatz.

Es beginnt mit Rollenansprechungen in Kindergärten. Wer ist muttig, wer ist fürsorglich? Männern wird Mama oder Papa am Familienkabinett "Wer beendet den Kindergeburtstag vor, wer schneidet das Brot zusammen? Rollentypen wirken sich darauf aus, was als typisch männlich und typisch weiblich wahrgenommen wird – und damit auch auf die Fächerwahl in der Schule und auf die Berufswahl. Frauen wählen zum Beispiel häufiger soziale oder pädagogische Berufe, die gesellschaftlich unterbewertet und unterfinanziert sind. Wenn sie sich für einen MINT-Beruf entscheiden, steigen sie oft wieder aus, da die Arbeitskultur immer noch stark männlich geprägt ist.



Entstehensform wäre es jedoch, nachhaltig ökonomisch eigenständig sein und seinen Lebensunterhalt unabhängig von privater oder staatlicher finanzieller Unterstützung zu bestreiten. Das ist nur möglich, wenn gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird. Die Europäische Richtlinie zur Transparenz der Gehälter muss konsequent in nationales Recht umgesetzt werden, damit wir mit diesem Ziel ein Stück näherkommen.

www.ula.de

ULA NACHRICHTEN FEBRUAR 2026

www.equalpayday.de

08. März 2026
Internationaler Frauentag

Internationaler Frauentag: Vielfalt stärkt Leadership

Seit über 100 Jahren kämpfen Frauen für Gleichberechtigung, politische Mitbestimmung und Chancengleichheit und haben enorme Fortschritte erzielt: Frauen leiten heute Unternehmen, gestalten Politik, treiben Innovation voran und sind in allen Bereichen unserer Gesellschaft unverzichtbar. Ihre Leistungen verdienen Anerkennung und Sichtbarkeit – heute und jeden Tag.

Gleichzeitig erinnert uns der Internationale Frauentag daran, dass noch viel zu tun bleibt: Frauen sind in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert, verdienen oft weniger und stoßen auf strukturelle Barrieren.

Unser Appell an alle Führungspersonen: Fordern Sie Talente, machen Sie Vorbildstrukturen, in denen Frauen entfalten können – damit La. Geschlecht, sondern eine Führungskompetenz ist.

Internationaler Frauentag #Frauentag #Gleichstellung

Uta Zech, Leiterin der Equal Pay Day-Kampagne (BPW Germany e.V.) über den unbereinigten Gender Pay Gap von 16% im Jahr 2025

16 Prozent sind keine Kleinigkeit, sondern ein echtes Problem.

Lesen Sie den Gasbeitrag online unter www.ula.de

Uta Zech, Leiterin der Equal Pay Day-Kampagne (BPW Germany e.V.) über den unbereinigten Gender Pay Gap von 16% im Jahr 2025

Uta Zech, Leiterin der Equal Pay Day-Kampagne (BPW Germany e.V.) über den unbereinigten Gender Pay Gap von 16% im Jahr 2025



Christopher Street Day

Wenn Freiheit unter Druck
gerät, braucht es klare
Stimmen:
Führungskräfte,
Unternehmen und Politik
tragen Verantwortung für
den Schutz queerer
Menschen.



Deutscher
Führungskräfteverband

#CSDBerlin



ULA - Deutscher Führungskräfte...

1.408 Follower:innen

4 Monate •



Flagge zeigen, Führung leben – für eine Demokratie und Arbeitswelt, die bunt bleibt

Als Deutscher Führungskräfteverband bekennen wir uns zu einer offenen Gesellschaft mit Platz für alle Menschen, denn: nicht nur der Deutsche Bundestag als zentrale Institution unserer Demokratie trägt eine besondere Verantwortung, Vielfalt sichtbar zu machen und sie damit vor Ausgrenzung und Diskriminierung zu schützen - gerade in Zeiten, in denen queere Menschen zunehmend unter Druck geraten.

Auch Unternehmen und vor allem Führungskräften kommt eine Schlüsselrolle zu: Sie prägen Unternehmenskulturen, treffen Personalentscheidungen – und setzen ... mehr

331

11 Kommentare • 18 Reposts

Gefällt mir

Kommentieren

Reposten

Senden

WERTE UND HALTUNG AUF DEM DFKT₂₅ IM MITTELPUNKT



PRESSEMITTEILUNG

Deutscher Führungskräftetag 2025 rückt Werte, Verantwortung und Dialog in den Mittelpunkt moderner Führung

Berlin, 5. Juni 2025 - Polarisierung, gesellschaftlicher Wandel und geopolitische Spannungen prägen zunehmend den Führungsalltag in deutschen Unternehmen. Auf dem Deutschen Führungskräftetag 2025 diskutierten am 5. Juni in Berlin Führungskräfte mit Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft, Politik und Wissenschaft über die Verantwortung von Leadership in herausfordernden Zeiten – und setzten ein starkes Zeichen für Haltung, Offenheit und wertebasierte Führung.

„Führungskräfte müssen heute zeigen, dass Haltung nicht nur möglich, sondern notwendig ist“, mahnte ULA-Präsident Roland Angst. „Als Deutscher Führungskräfteverband zeigen wir Haltung und Rückgrat sehr deutlich mit unserer Demokratieerklärung. Führung meint für uns dabei gerade nicht, Wahlentscheidungen zu beeinflussen – sondern diese einzuordnen: Was bedeuten offene Grenzen und Märkte für unseren Wohlstand, wie wichtig ist Fachkräftezuwanderung und warum sind Vielfalt sowie Nachhaltigkeit Erfolgsfaktoren?“

Unter dem Motto „Zukunft gestalten – Weichen für morgen stellen“ stand besonders die Frage im Fokus, wie Führungskräfte Orientierung geben können, wenn gesellschaftliche Debatten schärfer, Erwartungen komplexer und Entscheidungsräume unsicherer werden. Professorin Petra Schleiter (University of Oxford) zeigte zum Auftakt des Tages mit einem Impuls zu „Demokratie unter Druck – Was bedeutet das für Unternehmen?“ auf, wie sich politische Instabilität, Polarisierung und gesellschaftlicher Vertrauensverlust zunehmend auch auf unternehmerisches Handeln auswirken.

Was gute Führung in einer Zeit ausmacht, in der Wandel zur Daueraufgabe geworden ist und in der sich Anforderungen ständig verändern, vertieften die anschließenden

ULA e.V. - Deutscher Führungskräfteverband
Mohnenstraße 33 10117 Berlin
Anspruchspartner: Michael Schweizer, Mitgliedsgeschäftsführer
Tel +49 30 309963-0 press@ula.de www.ula.de



Keynotes, Panels und Gespräche. Dabei wurde deutlich: Es braucht Führung, die nicht nur verwaltet, sondern vermittelt. Die nicht nur reagiert, sondern Stellung bezieht.

Birgit Bohle, Personalvorständin der Deutschen Telekom AG, betonte: „Gerade in angespannten Zeiten zeigt sich, wie wichtig echte Debatten und ein klarer Wertekompass sind. Wenn wir in Unternehmen um die richtigen Entscheidungen respektvoll ringen, leisten wir einen Beitrag zur Kultur des Miteinanders. Unternehmen, die das in der Praxis vorleben, zeigen: wirtschaftliche Stärke und gesellschaftliche Verantwortung gehören zusammen.“

Daran knüpfte Dr. Martin von Broock, Vorsitzender des Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik, an: „Fortschritt braucht mehr als Tempo – er braucht Zusammenarbeit und Haltung. Gute Führung muss deshalb auch unter Druck Werte verteidigen.“

Der Deutsche Führungskräftetag 2025 machte deutlich: Wer heute Führungsverantwortung trägt, muss bereit sein, für Werte, Verantwortung und demokratische Prinzipien einzustehen – gerade auch dann, wenn es herausfordernd wird.

Die ULA – Deutscher Führungskräfteverband sieht in der Fähigkeit zur wertorientierten Führung einen zentralen Zukunftsfaktor – sowohl für unternehmerischen Erfolg als auch für gesellschaftlichen Zusammenhalt. Der Appell, der vom Führungskräftetag an Wirtschaft und Politik ausgeht, ist klar: Es braucht mehr denn je Führung mit Haltung – für Offenheit, Verantwortung, gelebte Zusammenarbeit und ein überzeugendes Bekenntnis zu Demokratie und gesellschaftlicher Vielfalt.

ULA e.V. - Deutscher Führungskräfteverband
Mohnenstraße 33 10117 Berlin
Anspruchspartner: Michael Schweizer, Mitgliedsgeschäftsführer
Tel +49 30 309963-0 press@ula.de www.ula.de

GASTBEITRAG VON DR. MARTIN VON BROOCK, WZGE

Freiheit braucht Führung: Demokratie verteidigt ihre Erzählungen

Dr. Martin von Broock ist
Vorsitzender des Vorstands
am Wittenberg-Zentrum für
Globale Ethik (WZGE). Foto:
Jens Schicke – ULA



6 | ULA NACHRICHTEN OKTOBER 2025



AUSBLICK 2026

- Reform **Arbeitszeitgesetz** ist überfällig
- **28. Regime** (EU-Ebene) kann Mitbestimmung schwächen
- **Rentenkommission 2026** soll bis zum Sommer 2026 Bericht vorlegen
- **Altersvorsorgedepot** und **Frühstartrente** noch offen
- Reformvorschläge in der **Kranken- und Pflegeversicherung** erwartet



POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

**GESPRÄCHE UND
NETZWERK-AKTIVITÄTEN**



IM DIALOG MIT UND FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE - ONLINE



Johannes Vogel MdB
Stellv. Bundesvorsitzender der FDP

Politik-Dialog zur Bundestagswahl
Mittwoch, den 15. Januar 2025
17-18 Uhr
digital



Bernd Rützel MdB (SPD)
Vorsitzender Ausschuss für Arbeit und Soziales

Politik-Dialog zur Bundestagswahl
Montag, den 27. Januar 2025
17-18 Uhr
digital



Gitta Connemann MdB (CDU)
Bundesvorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsunion

Politik-Dialog zur Bundestagswahl
Donnerstag, den 13. Februar 2025
17-18 Uhr
digital



Katharina Beck MdB (B'90/Grüne)
Sprecherin für Finanzpolitik

Politik-Dialog zur Bundestagswahl
Dienstag, den 18. Februar 2025
17-18 Uhr
digital



Prof. Dr. Andrea Wechsler MdEP (CDU/EVP)
Mitglied des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie

Politik-Dialog
Prof. Dr. Andrea Wechsler wird mit einem Bericht aus dem Europäischen Parlament und der EVP-Fraktion zu den wichtigsten aktuellen Themen informieren.

Dienstag, 20. Mai 2025 17:30 - 18:30 Uhr Microsoft Teams



Lisa Paus MdB (Bündnis 90/Die Grünen)
Amtierende Vorsitzende des Haushaltsausschusses und Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales

Politik-Dialog
Lisa Paus wird mit einem Bericht aus dem Bundestag und der Fraktion zu den wichtigsten aktuellen Themen informieren.

Montag, 08. Dezember 2025 17-18 Uhr Microsoft Teams



Lars Ehm MdB (CDU)
Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales

Politik-Dialog
Lars Ehm wird mit einem Bericht aus dem Bundestag und der Fraktion zu den wichtigsten aktuellen Themen für Fach- und Führungskräfte informieren.

Dienstag, 20. Januar 2026 17:30 - 18:30 Uhr Microsoft Teams



Svenja Hahn MdEP (FDP/Renew Fraktion)
Mitglied der Ausschüsse für Binnenmarkt und Verbraucherschutz sowie für internationalen Handel

Politik-Dialog
Svenja Hahn wird mit einem Bericht aus dem Europäischen Parlament und der Renew-Fraktion zu den wichtigsten aktuellen Themen für Fach- und Führungskräfte informieren.

Dienstag, 24. Februar 2026 17-18 Uhr Microsoft Teams



IN BERLIN



IN BERLIN



Marc Biadacz MdB, Sprecher für Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zu Gast auf der ULA-Mitgliederversammlung 2025



Simon Steinbrück, Chefvolkswirt und Geschäftsführer des Wirtschaftsrates der CDU e.V. als Impulsredner auf der ULA-Mitgliederklausurtagung 2025

IN DEUTSCHLAND

Tag der Deutschen Einheit



“ Einigkeit und Zusammenhalt entstehen nicht von selbst – sie müssen gelebt und jeden Tag erneut aktiv gestaltet werden. Dazu gehört, Unterschiede offen zu benennen, Kompetenzen gleichwertig anzuerkennen und gezielt für mehr Chancengleichheit zu sorgen. ”



Roland Angst,
Präsident des Deutschen
Führungskräfteverbands ULA



ULA - Deutscher Führungskräfteverband hat dies repostet

Roland Angst · 1.
SVP B2B Sales Telekom | Vorsitzender Konzernsprecherausschuss Deutsche Telekom...
2 Wochen · 🌐

Zukunft im Wandel: 35 Jahre Deutsche Einheit 🇩🇪

Heute durfte ich einer ganz besonderen Einladung folgen: Auf persönliche ... mehr



Sie und 148 weitere Personen

8 Kommentare · 2 Reposts



IN EUROPA



CEC
EUROPEAN MANAGERS

CEC European Managers Pledge: A Vision for European Climate Leadership

- On behalf of our European managerial member organisations and our affiliated member federations, CEC European Managers are committed to fully supporting EU's ambition of becoming a global leader in the green transition – while ensuring competitiveness and geopolitical security.
- CEC European Managers also support a strong and ambitious EU 2040 climate target of a 90% reduction in Greenhouse Gas Emissions compared to 1990 levels.

Why does CEC European Managers pledge to support the EU's ambitions?

- The cost of inaction is much higher than the cost of action
The Economist estimates that a Paris-aligned climate transition would cost only 1% of

WEITERE AKTIVITÄTEN UND NETZWERKEN (AUSWAHL)



Im Februar 2026 war Michael Schweizer für die ULA zu Gast auf dem Westwind-Neujahrsempfang in der Landesvertretung NRW



Anfang 2026 waren Michael Schweizer und Roland Angst bei dem Dreikönigstreffen der FDP



Im November 2025 war das ULA-Team auf dem Arbeitbertag der BDA präsent

IM DIALOG MIT DEN SOZIALPARTNERN



Austausch mit der Bundesvereinigung
Deutscher Arbeitgeber (BDA) am 27.11.2025



Austausch mit dem Deutschen
Gewerkschaftsbund (DGB) am 25.2.2026

PRÄSENZ BEI DEN MITGLIEDERN UNSERER MITGLIEDER

ULA - Deutscher Führungskräfteverband hat dies repostet



Benjamin Koch ✓ • 1.

Handeln ist noch besser als Reden
1 Monat • 🔒

Vergangene Woche durfte ich als Gast die **ULA - Deutscher Führungskräfteverband** bei dem Festakt zu 50 Jahren Sprecherorganisation bei Siemens vertreten. Es war ein sehr besonderer Abend mit spannenden ... mehr



Oliver Hartmann ✓ • 1.

Head of Regional Office Erlangen-Nuremberg Networking / Change Manageme...
1 Monat • 🔒

50 Jahre Sprecherorganisation der Leitenden Angestellten bei Siemens –
Wir sind für die Leitenden da. ... mehr



Bastian Roet und 35 weitere Personen

1 Repost



Michael Schweizer • Sie

Hauptgeschäftsführer bei ULA - Deutscher Führungskräfteverband
1 Monat • Bearbeitet • 🔒

Brüssel, Berlin, Bonn ...

Nach zahlreichen Terminen in Brüssel und Berlin durfte ich in der ... mehr



Roland Angst ✓ • 1.

SVP B2B Sales Telekom | Vorsitzender Konzernsprecherausschuss Deuts...
1 Monat • Bearbeitet • 🔒

Zukunft erleben, Führung gestalten: Der Erlanger Kreis zu Gast bei der Telekom in Bonn ... mehr



51



PRÄSENZ BEI DEN MITGLIEDERN UNSERER MITGLIEDER

 **Michael Schweizer**  • Sie
Hauptgeschäftsführer bei ULA - Deutscher Führungskräfteverband
6 Monate • Bearbeitet • 

Was bedeutet der Koalitionsvertrag für Leitende Angestellte?

Diese Woche war ich auf Einladung des **E.ON** Konzernsprecheraussch ... mehr



 Sie und 4 weitere Personen

 36
ULA JAHRESBERICHT 2025 25. März 2026 | Berlin 1 Kommentar · 1 Repost

vaa VAA – Fach- und Führungskräfte Chemie
6.695 Follower:innen
1 Monat • 

Der erste Tag der Jahreskonferenz geht zu Ende. Bei einem Begrüßungskaffee hatten die rund 100 Mitglieder das erste Mal für dieses Wochenende die Möglichkeit, sich nach längerer Zeit auszutauschen. ... mehr



 Sie und 69 weitere Personen

11 Reposts

WEITERE AKTIVITÄTEN IN BERLIN (AUSWAHL)

Gespräche mit

- **BDA und DGB**
- **Wirtschaftsforen von FDP, SPD sowie CDU-Wirtschaftsrat**
- **Mittelstand- und Wirtschaftsunion (MIT) und Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion**
- **Lars Ehm MdB (CDU) und Nicole Büttner (FDP)**
- **Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit**
- **BMBFSFJ und BMAS Fachebenen**

MITGLIEDSCHAFTEN UND ENGAGEMENT



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 2025



CEC European Managers
3.164 Follower:innen
5 Tage •

de "For me, leadership has never been about status, but always about responsibility," says **Roland Angst**, President at ULA - Deutscher Führungskräfteverband. ... mehr

Übersetzung anzeigen

economy, Germany
ROLAND ANGST
UNITED LEADERS PRESIDENT
United Leaders Association

1:17 1x

Michael Schweizer und 22 weitere Personen 2 Reposts

THEMENFELD 2: MITBESTIMMUNG UND MITWIRKUNG ERHALTEN UND GESTALTEN



SCHWERPUNKTE (AUSWAHL)

- ULA setzt sich weiter für **Digitalisierung** und **Online-Wahlen** ein: Erfolgreiche Aufnahme in Partei- und Wahlprogramme sowie neuen **Koalitionsvertrag**
- **Agenda-Setting für die Mitbestimmung der Leitenden Angestellten** auf dem Deutschen Führungskräfte tag 2025
- Neugewählten **Mitgliedern des Deutschen Bundestages** die Arbeit und Anliegen der Sprecherausschüsse aufzeigen
- **Im Dialog:** Reform der EU-Betriebsräterichtlinie

EU-MITBESTIMMUNG REFORMIEREN

- Einbindung der ULA über neue **CEC- Reference Group** on Social Dialogue
- Bottom-up **Positionsentwicklung** für die Beiträge der CEC im Sozialen Dialog auf EU-Ebene

ALLIANZEN BILDEN - BEISPIEL MITARBEITERBETEILIGUNG



**Aktionskreis
Mitarbeiterbeteiligung**
Sitzung am 28. April 2025



**Aktionskreis
Mitarbeiterbeteiligung**
Sitzung am 24. November 2025



AKTIONSKREIS MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG: 12 PUNKTE FÜR EINE VEREINFACHUNG UND SPÜRBARE STÄRKUNG DER VERMÖGENSBILDUNG UND TEILHABE

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein zentraler Schlüssel für die Teilhabe von Beschäftigten an Wachstum und Wohlstand sowie für die Mitarbeiterbindung und -gewinnung. Darüber hinaus leistet sie in der Praxis einen Beitrag zur Altersvorsorge und Vermögensbildung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA und der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung AGP haben sich daher in den letzten Jahren gemeinsam in einer breiten Initiative für eine nachhaltige Stärkung des Instrumentes eingesetzt. Die Politik hat in der Folge schrittweise die Rahmenbedingungen verbessert, wenn auch bis heute noch kein europäisches level-playing-field erreicht ist. Ebenso gilt es, einen EU-weit einheitlichen Rahmen für das Instrument Mitarbeiterbeteiligung zu schaffen.

Mit dem Aktionskreis haben beide Verbände Expertinnen und Experten aus den Unternehmen, den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten sowie der Wissenschaft und Vergütungsexperten zusammengebracht, um möglichst alle relevanten Perspektiven zu vereinen. Die Mitglieder haben die vorliegenden konkreten Handlungsempfehlungen für die politischen Entscheidungsträger erarbeitet, um dem Instrument auch aus Sicht von „klassischen“ Unternehmen aller Größen und deren Mitarbeitenden zum wirklichen Durchbruch zu verhelfen.

1. Sozialversicherungsfreiheit bei Entgeltumwandlung

Während die Anwendung des Steuerfrei Betrags von 2.000 Euro im Wege der Entgeltumwandlung möglich ist, greift die Beitragsfreiheit in diesem Fall nicht. Dies führt zum einen in der betrieblichen Praxis zu zusätzlichem Aufwand und Bürokratie, denn für jede persönliche Entgeltumwandlung muss die individuelle Beitragspflicht überprüft und abgeführt werden. Zum anderen führt dies zu einer Ungleichbehandlung unter den unterschiedlichen Einkommensgruppen, da bei den höheren Einkommensgruppen die Beitragsbemessungsgrenze greift und ihre Entgeltumwandlung beitragsfrei bleibt. Die Sozialversicherungsfreiheit wäre ein wichtiger Beitrag, diese Ungleichbehandlung zu beenden und das Instrument für Arbeitnehmer und Arbeitgeber attraktiver zu gestalten.

2. Nachgelagerte Besteuerung nach § 19a EStG für alle Unternehmen

Die Dry-Income Problematik betrifft Startups, Mittelstand und Aktiengesellschaften gleichermaßen. Insbesondere Arbeitnehmer von nicht-börsennotierten Unternehmen sind mit einer verschärfen Dry Income-Problematik konfrontiert. Denn anders als bei börsennotierten Unternehmen ist eine kurzfristige Veräußerung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zur Deckung der anfallenden Steuerbeträge mangels aktiver Märkte häufig nicht möglich.



SPRECHERAUSSCHUSSWAHLEN



SPRECHERAUSSCHUSSWAHLEN



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 1 | Februar 2026

Erbschaftsteuer im Visier Wirtschaftsstandort unter Druck



www.ula.de

JUBILÄUM Zeit zum Feiern und Vorausdenken	EQUAL PAY DAY 16 Prozent sind keine Parität	MANAGEMENT Wahlen zu den Sprecherausschüssen
--	--	---

Interview mit Alexandra Boy

Sprecherausschüsse als Gestalter des Wandels – warum sie eine wichtige Rolle spielen

Über die Sprecherausschussarbeit haben sich die ULA Nachrichten mit Alexandra Boy unterhalten. Die Vorsitzende des Gesamtsprecherausschusses im Evonik-Konzern ist Mitglied des Aufsichtsrats der Evonik Industries AG und Leiterin der Standortkommunikation im Chemiepark Marl.

ULA Nachrichten: Welche Rolle spielt der Sprecherausschuss in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und warum ist engagierte Arbeit dort jetzt besonders wichtig?

Boy: Seit über 50 Jahren ist der Sprecherausschuss bei Evonik fester Bestandteil der Interessenvertretung der Arbeitnehmenden. Warum es diese Vertretung für leitende Angestellte braucht, wird gerade in herausfordernden Zeiten deutlich. Denn wenn die Wirtschaft schwächelt, müssen Unternehmen auf schwierige Rahmenbedingungen reagieren, oft auch mit Umstrukturierungen – doch das klappt nur, wenn alle mitziehen. Führungskräfte sind dabei als Bindeglied zwischen Vorstand und Belegschaft zentral und auch dem Sprecherausschuss kommt eine Schlüsselrolle zu: Er bringt sich frühzeitig in Anpassungsmaßnahmen ein und stellt sicher, dass Veränderungen für Unternehmens- und Mitarbeitende tragfähig sind.

Viele Führungskräfte erleben derzeit Unsicherheit, zum Beispiel im Umgang mit KI oder anderen Transformationsprozessen. Wie kann der Sprecherausschuss Orientierung und Stabilität geben?

Die Sprecherausschüsse stehen im kontinuierlichen Dialog mit den oberen Führungskräften und tragen deren Sichtweisen in die Konzernspitze. So werden Transformationsprozesse frühzeitig begleitet und an den Realitäten der Führungskräfte ausgerichtet. Zugleich sind sie Ansprechpartner für Führungs-

kräften bei Fragen von Reorganisation und Performance bis zur Altersversorgung und bieten eine Plattform für den bereichsübergreifenden Austausch. Informationsveranstaltungen mit internen und externen Experten sowie Formate der ULA und des VWA setzen zusätzlich Impulse für die Arbeit im Konzern.

Was motiviert Sie persönlich, sich trotz – oder gerade wegen – der aktuellen Herausforderungen in der Sprecherausschussarbeit zu engagieren?

Miteinander zu sprechen, ist die Basis für gegenseitiges Verständnis. Die Herausforderungen sind vielfältig: die wirtschaftliche Lage, der Zerfall globaler Strukturen, der demografische Wandel und Überkapazitäten in China. Mich persönlich motiviert, dass ich meinen Teil der Antworten auf diese großen Fragen beitragen kann und den Führungs-



Foto: Bommert – Buntk

kräften im Konzern eine Stimme gebe. So trage ich zu einem Umfeld bei, in dem meine Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeit leichter, effektiver und hoffentlich auch mit mehr Freude gestalten können.

Warum lohnt es sich, bei den kommenden Sprecherausschusswahlen mitzuwirken – sei es als Kandidatin oder durch die eigene Stimme?

Das Engagement im Sprecherausschuss bietet Sichtbarkeit und Einblicke in den Maschinenraum des Konzerns sowie die Möglichkeit, die Zukunft des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden mitzugestalten. Die Mitbestimmung lebt von Beteiligung – eine hohe Wahlbeteiligung verleiht den gewählten Vertretungen im Betriebsrat und Sprecherausschuss Legitimität und schafft so die Basis für eine starke Verhandlungsposition im Konzern. ■

8 | ULA NACHRICHTEN | FEBRUAR 2026

www.ula.de

THEMENFELD 3: FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN



SCHWERPUNKTE (AUSWAHL)

- **Führungskräfte-Dialoge:** Neue Trends in der Führungskultur abbilden
- **AG Führung:** KI & Arbeitswelt als Schwerpunkte
- **CEC Working Groups:** Impulsgeber für die Verbände
- **ULA-Beirat:** Expertenimpulse für die Zukunft der Führung

FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN

Agenda Setting durch Gastbeiträge

GASTBEITRAG VON DR. MARTIN VON BROOCK, WZGE

Freiheit braucht Führung: Demokratie verteidigt ihre Erzählungen

Dr. Martin von Broock ist
Vorsitzender des Vorstands
am Wissenschaftszentrum für
Globeale Ethik (WZGE).
Foto: Jens Schicke – ULA



6 | ULA NACHRICHTEN OKTOBER 2025

www.ula.de

INTERVIEW MIT CHRISTOPH GLASER

Atmen – mehr als nur eine Lebensfunktion?

Wer bewusst atmet, führt besser. Davon ist Christoph Glaser überzeugt: In seinem Buch „Atmen. Der Schlüssel zur erfolgreichen und gesunden Führung“ zeigt der erfahrene Leadership-Trainer, wie eng innere Ruhe, emotionale Intelligenz und erfolgreiche Führung miteinander verbunden sind – und wie Menschen mit einfachen Atemtechniken ihre Präsenz, Klarheit und Resilienz stärken können. Im Interview mit den ULA Nachrichten erklärt Glaser, warum gerade Führungskräfte von atembasierter Achtsamkeit profitieren – und wie sich das im anspruchsvollen Führungsaltag praktisch umsetzen lässt.

ULA Nachrichten: Atmen als Schlüssel zu erfolgreicher Führung – das klingt zunächst überraschend. Wie genau liegt aus Ihrer Sicht die Verbindung zwischen Atmen und Leadership?

Glaser: Gute Führung beginnt mit guter Selbstführung. Wer sich selbst nicht regulieren kann, kann schwer Orientierung geben, empathisch reagieren oder Konflikte konstruktiv lösen. Der Atem ist dabei ein oft unterschätzter Schlüssel. Er beeinflusst unsere Gedanken, Emotionen und körperlichen Reaktionen – und umgekehrt. Ein ruhiger Atem wirkt wie ein innerer Anker. Studien zeigen: 90 Prozent der Top-Performer verfügen über eine hohe emotionale Intelligenz. Und die lässt sich über den Atem trainieren.

Was genau versteht man unter „atembasierter Achtsamkeit“ und wie kann die Führungskräfte ganz konkret im Alltag betonen?

Achtsamkeit bedeutet: präsent sein im Hier und Jetzt. Doch im hektischen Alltag fällt uns das oft schwer. Der Atem ist hier eine Brücke zwischen äußerer Aktivität und innerer Ruhe. Wenn ich meine Atmung bewusst lenke, beruhigt sich das autonome Nervensystem, Stress wird reduziert, die Gedanken werden klarer. Atembasierte Achtsamkeit ist somit ein unmittelbares Werkzeug für mentale Stabilität und Führungsstärke. Genau in dieser Balance zwischen Dynamik und innerer Ruhe kommen wir dem Flow-Zustand näher – und sind, wie eine McKinsey-Studie zeigt, bis zu fünfmal produktiver.

www.ula.de

Viele Führungskräfte stehen unter hohem Zeitdruck. Wie viel Zeit benötigt es, um mit Atemübungen spätere Veränderungen zu erzielen?

Jeder einzelne Atemzug wirkt! Schon das Beobachten der Atmung verändert unsere innere Haltung und sogar die Gehirnaktivität. Wer täglich zwölf Minuten übt – etwa mit der „Zwölf-Minuten-Methode“ – kann seine Resilienz und Präsenz nachhaltig steigern. Nach rund 21 Tagen bilden sich neue neuronale Muster – und mit ihnen neue Gewohnheiten.

Sie sprechen auch von der Triple-A-Methode. Was steckt hinter diesem Ansatz und wie lässt er sich in der Führungspraxis anwenden?



Foto: Carmen Wong Fitch

ULA NACHRICHTEN JUNI 2025 | 9

INTERVIEW MIT PROF. CARSTEN SCHERMULY

Über Psychologie und Macht

Ob im Beruf, in sozialen Beziehungen oder in der Politik: Macht begregnet Menschen überall. In seinem neuen Buch „Die Psychologie der Macht“ untersucht Prof. Carsten Schermuly, Mitglied des wissenschaftlichen Beirats der ULA, wie Macht entsteht, warum sie oft unbewusst wirkt und welche Rolle sie in modernen Unternehmen spielt. Mit den ULA Nachrichten spricht er über Hierarchien, Aufstiegschancen und die Frage, ob Macht zwangsläufig korrumpiert.



ULA NACHRICHTEN APRIL 2025

www.ula.de

Foto: MICHAEL SCHWAB – ULA

ULA-FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOGE

ULA-Führungskräfte-Dialog
Kommunikation als Schlüssel für erfolgreiche Transformation



SPEAKER
AXEL KÜHN
Managing Partner,
Fellows & Sparks GmbH

7. APRIL 2025
17-18 UHR
MS-TEAMS-KONFERENZ

 Deutscher Führungskräfteverband  Jetzt anmelden unter www.ula.de

ULA-Führungskräfte-Dialog
Demokratie unter Druck: Was bedeutet das für Führung und Kommunikation im Unternehmen?



SPEAKERINNEN
PETRA SCHLEITER
Direktorin, Centre for Democratic Resilience, University of Oxford

SABINE CLAUSECKER
Präsidentin, DPRG – Deutsche Public Relations Gesellschaft

30. JUNI 2025
17-18 UHR
MS-TEAMS-KONFERENZ

 Deutscher Führungskräfteverband  Jetzt anmelden unter www.ula.de

ULA-Führungskräfte-Dialog
Psychologie der Macht – Was Führungskräfte über die Wirkung von Macht wissen sollten



SPEAKER
PROF. DR. CARSTEN SCHEMMLY
Mitglied des wissenschaftlichen Beirats der ULA, Professor für Wirtschaftspsychologie an der University of Applied Sciences Berlin und Direktor des Instituts für New Work (INWOC)

27. NOVEMBER 2025
17-18 UHR
MS-TEAMS-KONFERENZ

 Deutscher Führungskräfteverband  Jetzt anmelden unter www.ula.de

ULA-Führungskräfte-Dialog
Zivile Unterstützung im Krisen- und Konfliktfall – Was bedeutet der Operationsplan Deutschland für Unternehmen und Führungskräfte?



SPEAKER
GENERALLEUTNANT ANDRE BODEMANN
Stellvertreter des Befehlshabers des Operativen Führungskommandos der Bundeswehr und Kommandeur Territoriale Aufgaben

07. OKTOBER 2025
17-18 UHR
MS-TEAMS-KONFERENZ

 Deutscher Führungskräfteverband  Jetzt anmelden unter www.ula.de

ULA-Führungskräfte-Dialog
Führen als Beruf: Aufgaben, Rollen und Routinen in der Praxis



SPEAKER
PROF. DR. BORIS KAEHLER
Professor für Personalmanagement an der Hochschule Merseburg und u.a. Autor der Bücher „Führen als Beruf: Andere erfolgreich machen“ und „Rethinking Management: Theory, Concepts, and Practice“.

10. FEBRUAR 2026
17-18 UHR
MS-TEAMS-KONFERENZ

 Deutscher Führungskräfteverband  Jetzt anmelden unter www.ula.de

FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN – PERSPEKTIVE ERWEITERN

PRESSEMITTEILUNG

**Bedrohungen und Angriffe durch Stärkung
von Resilienz und Zusammenhalt abwehren –
Neue Aufgaben auch für Führungskräfte**



Generalleutnant André Bodemann

Stellvertreter des Befehlshabers Operatives Führungskommando der Bundeswehr und Kommandeur Territoriale Aufgaben

“Wir befinden uns formal-juristisch nicht im Krieg, aber auch nicht mehr im Frieden. Wir sind in einer Grauzone, in der hybride Bedrohungen wie Cyberangriffe, Desinformation oder Sabotage unsere Gesellschaft betreffen – und in der alle Akteure zusammenarbeiten müssen.”

© CDF/UKoBw/PZ, Frau Wehrlich

Roland Angst

Präsident des Deutschen Führungskräfteverbands ULA

“Führungskräfte sind entscheidend dafür, dass Unternehmen und Mitarbeitende ihre Rolle in der gesamtgesellschaftlichen Resilienz erkennen und wahrnehmen.”



Themen der Führungskräfte-Dialoge:

- Kommunikation als Schlüssel für erfolgreiche Transformation
- Demokratie unter Druck – Was bedeutet das für Führungskräfte?
- Die Psychologie der Macht – Was Führungskräfte über die Wirkung von Macht wissen sollten
- Zivile Unterstützung im Krisen- und Konfliktfall – Was bedeutet der Operationsplan Deutschland für Führungskräfte?
- Führen als Beruf – Aufgaben, Rollen und Routine in der Praxis

THEMENFELD 4: KOMMUNIKATION



ULA-NACHRICHTEN

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 1 | Februar 2025

Bundestagswahl 2025
**Jede Stimme zählt:
ULA schafft Transparenz**



www.ula.de

GESELLSCHAFT Unternehmen brauchen Diskurse	NETZWERK ULA wächst auf 14 Verbände	WIRTSCHAFT KI erleichtert Arbeitsleben
---	--	---

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 2 | April 2025

Neustart mit Plan
**Die Bedeutung
von guter Führung**



www.ula.de

POLITIK Empfehlungen an neue Koalition	MANAGEMENT Transparenz und Gender Pay Gap	NETZWERK Generationen im Vergleich
---	--	---

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 3 | Juni 2025

Neustart mit Hürden
**Was der
Koalitionsvertrag
verspricht**



www.ula.de

WIRTSCHAFT Beziehung zu den USA neu geordnet	FÜHRUNG Welche Rolle spielt richtiges Atmen?	CHEMIEBRANCHE Einkommen von Führungskräften
---	---	--

ULA-NACHRICHTEN

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 4 | August 2025

Deutscher Führungskräfteitag
**Führung mit Haltung
in Zeiten der Krise**



www.ula.de

POLITIK Transformation und Partnerschaft	INDUSTRIE Befindlichkeit in der Chemie	FÜHRUNG Führungsspannen in Unternehmen
---	---	---

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 5 | Oktober 2025

Standort auf dem Prüfstand
**Führungskräfte
fordern Tempo
bei Reformen**



www.ula.de

DEMOKRATIE Warum Freiheit Führung braucht	ARBEITSRECHT Zeiterfassung für Führungskräfte?	MANAGEMENT Performance richtig bewerten
--	---	--

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 6 | Dezember 2025

Konferenz in Brüssel
**Wirtschaft zwischen
Klima und Krise**



www.ula.de

SOZIALES Diskussion um Rentenpaket	DIALOG Operationsplan Deutschland	VAA-UMFRAGE Fortschritt bei Chancengleichheit?
---	--	---

AGENDA SETTING INDUSTRIEPOLITIK

GASTBEITRAG ZUR LUFTFAHRT IN DEUTSCHLAND

Warum ein starker Luftverkehr kein Selbstzweck ist

Von Dr. Joachim Lang, Hauptgeschäftsführer des Bundesverbands der Deutschen Luftverkehrswirtschaft (BDL)

Deutschland ist als exportstarke Volkswirtschaft wie kaum ein anderes Land auf einen leistungsfähigen Luftverkehr angewiesen. Eng getaktete globale Lieferketten, internationale Investitionen und die Vernetzung unserer Unternehmen mit ihren Standorten und Märkten in Europa und der ganzen Welt stehen und fallen mit einer verlässlichen Anbindung. Der Luftverkehr ist damit ein unverzichtbarer Bestandteil unserer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.



Foto: Eyalim-Möller GmbH - ©/BPA

Doch seit Jahren gerät unser Standort unter Druck. Staatliche Kosten – Luftverkehrssteuer sowie Gebühren für Flugsicherung und die Sicherheitskontrolle – haben sich seit 2019 mehr als verdoppelt. Während andere europäische Länder der systematischen den Luftverkehr als Bestandteil ihrer Infrastruktur fördern und damit ihre Wettbewerbsposition stärken, hinkt Deutschland hinterher. Im aktuellen Winterflugplan erreicht das Angebot an den deutschen Flughäfen nur 87 Prozent des Niveaus von 2019.

Wir bekommen in Deutschland nichts davon mit, dass der Luftverkehr im restlichen Europa boomt. Die Nachfrage nach Flügen ist so groß wie nie zuvor. In unseren europäischen Nachbarländern steigt das Angebot in den kommenden Monaten auf 113 Prozent des Vor-Corona-Wertes. Nur im Deutschland – obwohl in der Mitte Europas gelegen – machen die Airlines wegen überhöhter Steuern und Gebühren einen großen Bogen.

Auch bei Luftfracht, für die Exportwirtschaft von strategischer Bedeutung, droht Deutschland den Anschluss zu

verlieren. Gemessen am Warenwert erfolgt ein Viertel der deutschen Exporte in Länder außerhalb der EU per Luftfracht. Überbordende Bürokratie ist der Grund, warum immer mehr Sendungen von und nach Deutschland an Flughäfen im benachbarten Ausland verladen werden und damit Wertschöpfung verlieren geht.

Umso wichtiger ist das Signal, das die Bundesregierung unlängst gesendet hat. Bei der Aufstellung des Haushalts 2026 hat sie erste Versprechen aus ihrem Koalitionsvertrag eingelöst und die Rücknahme der Luftverkehrsteuererhöhung von 2024 beschlossen. Das ist ein guter und notwendiger Schritt, um die dramatische Kostenspirale zu stoppen. Airlines, die aus wirtschaftlichen Gründen weitere Streckenstreichungen geplant hatten, rechnen jetzt noch einmal neu.

Auch für die Luftfracht wurden wichtige Weichen gestellt: Die Prozessoptimierungen und die konsequente Digitalisierung der beteiligten Behörden sind entscheidend, um Lieferketten zu stabilisieren und die Wettbewerbsfähigkeit unserer Exportwirtschaft zu si-

chern. Schnelle, verlässliche und digital unterstützte Abläufe sind längst ein Standortfaktor – und Deutschland macht sich endlich auf den Weg, Anschluss zu halten.

Trotz der positiven Signale bleibt klar: Ein erster Schritt reicht nicht aus. Wenn Deutschland am Wachstum des europäischen Luftverkehrs teilhaben will, braucht es weitere Reformen. Dazu gehören wettbewerbsfähige Kostenstrukturen, effiziente Behördenprozesse und Klimaschutzvorgaben, die nicht einseitig unsere einheimische Wirtschaft belasten.

Ein starker Luftverkehr ist kein Selbstzweck. Von jeder Verbesserung der Standortbedingungen profitieren nicht nur die Luftverkehrsunternehmen selbst, sondern im gleichen Maß auch verbundene Branchen wie die Logistik sowie die Messe- und Tourismuswirtschaft. Ein starker Luftverkehr ist die Voraussetzung dafür, dass unsere Unternehmen auch morgen erfolgreich in Europa und der Welt agieren können – und dass Deutschland ein leistungsfähiger, attraktiver und zukunftssicherer Wirtschaftsstandort bleibt. ■

6 | ULA NACHRICHTEN DEZEMBER 2025

www.ula.de



Dr. Joachim Lang • 2nd

Pending

Hauptgeschäftsführer BDL Bun...

[Visit my website](#)

20h • Edited •

Warum wird eigentlich geflogen?

„Ein starker Luftverkehr ist kein Selbstzweck. Von jeder Verbesserung der Standortbedingungen profitieren nicht nur die Luftverkehrsunternehmen selbst, sondern im gleichen Maß auch verbundene Branchen wie die Logistik sowie die Messe- und Tourismuswirtschaft. Ein starker Luftverkehr ist die Voraussetzung dafür, dass unsere Unternehmen auch morgen erfolgreich in Europa und der Welt agieren können - und dass Deutschland ein leistungsfähiger, attraktiver und zukunftssicherer Wirtschaftsstandort bleibt.“

Vielen Dank an [Michael Schweizer](#) und den [ULA - Deutscher Führungskräfteverband](#) für den ...more

Show translation



3 comments • 2 reposts



Like



Comment



Repost



Send



Add a comment...



Most relevant ▼

ULA-NACHRICHTEN ERWEITERT: DIGITALER NEWSLETTER

✘ **ULA Newsletter**

Aktuelles von der ULA und bevorstehende Events - Ihr kostenfreier ULA-Newsletter.

Ihre E-Mail-Adresse

Ich habe die Datenschutzerklärung gelesen und akzeptiere diese. Meine Zustimmung kann ich jederzeit per Mail an info@ula.de widerrufen.

Jetzt zum Newsletter anmelden



Steigerung der Newsletter-Empfänger:innen um 55 % binnen 12 Monaten

Inzwischen über 1.000 Empfänger:innen

Opening-Rate > 50 %

AUF DEM LAUFENDEN BLEIBEN MIT DEM

NEWSLETTER

DES DEUTSCHEN FÜHRUNGSKRÄFTEVERBANDS!

Aktuelle Veranstaltungen, Infos zu politischen Entwicklungen und Verbands-News aus Ihrem Dachverband! **Melden Sie sich jetzt an!**



Deutscher Führungskräfteverband



VERSTÄRKUNG VON INHALTEN UND BOTSCHAFTEN

Kein "emotionales Chichi" - Handelsblatt zitiert ULA-Präsident Roland Angst zu Achtsamkeit

Im Handelsblatt wird die **wachsende Bedeutung von Achtsamkeit für Führungskräfte** in Zeiten von Unsicherheit und Stress thematisiert. **Roland Angst** bemerkt insbesondere bei Männern Skepsis gegenüber dem Thema, á la „das ist doch emotionales Chichi“. Wie Christoph Glaser solchen Ressentiments begegnet und wie man als Führungskraft innere Ruhe finden kann, erfahren Sie im Handelsblatt-Artikel.



Führungskräfte stehen klar zur europäischen Vision

Die CEC ist anhand des **Eurobarometers** - dem offiziellen Instrument der Meinungsforschung, das von EU-Institutionen eingesetzt wird, zu dem Schluss gelangt, dass Führungskräfte zu den **engagiertesten Befürwortern der europäischen Idee** zählen.

[WEITERE INFOS](#)



EMWD: Studien belegen wirtschaftlichen Nutzen von Chancengleichheit in Unternehmen

Diversity, Vielfalt und Inklusion sind nicht nur ein moralischer Imperativ, sondern auch ein wirtschaftliches Erfolgsmodell. Unternehmen, die an ihren Werten festhalten, sichern nicht nur ihre eigene Zukunftsfähigkeit, sondern tragen auch zur Weiterentwicklung der Gesellschaft bei. Im deutschsprachigen Raum belegen mehrere Studien, dass Gleichstellung und Diversität nicht nur ethisch wünschenswert sind, sondern auch messbare wirtschaftliche Vorteile bringen.



ZUM ARTIKEL

Delegiertentagung des VAA am 10. und 11. Mai 2025



Bei der **Delegiertentagung des VAA** in Essen gaben Roland Angst und Michael Schweizer eine erste Einschätzung zum Koalitionsvertrag, während **Jean Asselborn** mit einem eindringlichen Plädoyer für offene Grenzen und europäische Solidarität den Auftakt der Tagung gestaltete.

[MEHR ERFAHREN](#)

Handelsblatt greift unsere Führungskräfteumfrage auf



Das Handelsblatt berichtete vergangene Woche über die Ergebnisse unserer neuen Führungskräfteumfrage, die wir gemeinsam mit der Friedrich-Naumann-Stiftung und dem bdvb durchgeführt haben.

[ZUM ARTIKEL](#)

PRESSE-ECHO (AUSWAHL)



POLITICO-Newsletter zitiert ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer zum Referentenentwurf zur neuen Rechengrößenverordnung

AKTUELLES, KAMPAGNEN & VERBANDSNEWS, PRESSEECHO

08.09.2025



Handelsblatt greift die Ergebnisse der Führungskräfteumfrage 2025 zum Wirtschaftsstandort Deutschland auf

AKTUELLES, KAMPAGNEN & VERBANDSNEWS, PRESSEECHO

29.07.2025



Handelsblatt zitiert ULA-Präsident Roland Angst zur Bedeutung von Achtsamkeit

AKTUELLES, KAMPAGNEN & VERBANDSNEWS, PRESSEECHO

02.05.2025



WELT: Die Wirtschaft entzieht der künftigen Koalition schon jetzt das Vertrauen

AKTUELLES, KAMPAGNEN & VERBANDSNEWS, PRESSEECHO

03.04.2025

PRESSE-ECHO (AUSWAHL)

WELT AM SONNTAG zitiert ULA-Präsident Roland Angst zum zunehmenden Abbau von Führungskräften

AKTUELLES, PRESSEECHO



14.12.2025 – In der aktuellen Ausgabe der WELT AM SONNTAG analysiert die Journalistin Dr. Inga Michler den zunehmenden Abbau von Führungskräften und Managementebenen sowie den wachsenden Druck auf Führungskräfte in Zeiten tiefgreifender Transformation. Die Perspektive der Führungskräfte wird dabei auch durch eine Einordnung von ULA-Präsident Roland Angst aufgegriffen:

„Führungskräfte sollen heute gleichzeitig operative Ergebnisse liefern, kulturelle Veränderung moderieren und technologische Entwicklungen – vor allem rund um KI – erklären.“

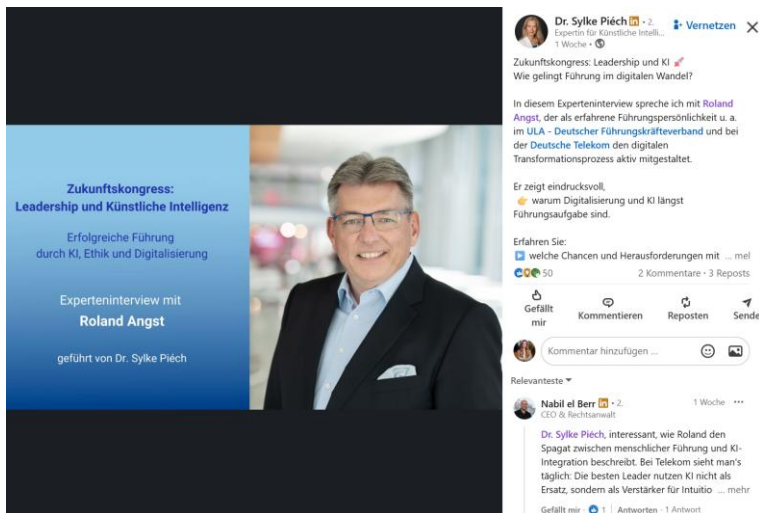
Business Insider zitiert ULA-Präsident Roland Angst zur Problematik arbeitsloser Führungskräfte

AKTUELLES, PRESSEECHO



03.03.2026 – Managementebenen werden verschlankt, Positionen gestrichen, Verantwortungsbereiche zusammengelegt. Gleichzeitig stehen Unternehmen unter massivem Transformationsdruck. Viele erfahrene Führungskräfte erleben derzeit eine Phase der Unsicherheit – trotz langjähriger Verantwortung und nachweisbarer Erfolge. Ein aktueller Beitrag von **Business Insider** greift genau dieses Spannungsfeld auf.

PODCAST/INTERVIEWS



Zukunftskongress: Leadership und Künstliche Intelligenz
Erfolgreiche Führung durch KI, Ethik und Digitalisierung

Experteninterview mit **Roland Angst**
geführt von Dr. Sylke Piéch

Dr. Sylke Piéch • 2 • Vernetzen
1 Woche

Zukunftskongress: Leadership und KI
Wie gelingt Führung im digitalen Wandel?

In diesem Experteninterview spreche ich mit **Roland Angst**, der als erfahrene Führungspersönlichkeit u. a. im ULA - Deutscher Führungskräfteverband und bei der Deutsche Telekom den digitalen Transformationsprozess aktiv mitgestaltet.

Er zeigt eindrucksvoll, warum Digitalisierung und KI längst Führungsaufgabe sind.

Erfahren Sie:
welche Chancen und Herausforderungen mit ... mel

Gefällt mir 50 2 Kommentare · 3 Reposts

Kommentar hinzufügen ...

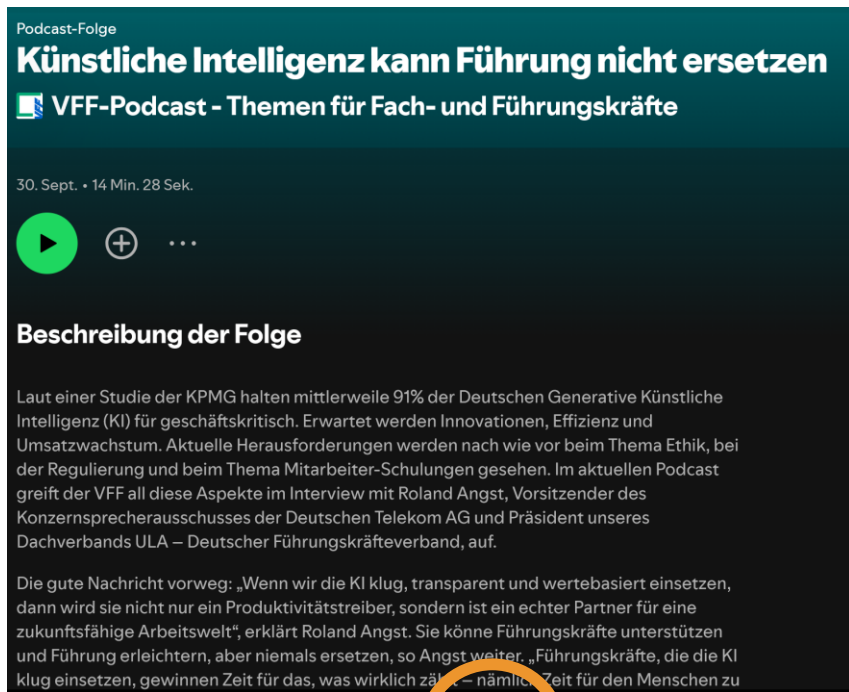
Relevanteste

Nabil el Berr • 2 • 1 Woche
CEO & Rechtsanwalt

Dr. Sylke Piéch, interessant, wie Roland den Spagat zwischen menschlicher Führung und KI-Integration beschreibt. Bei Telekom sieht man's täglich: Die besten Leader nutzen KI nicht als Ersatz, sondern als Verstärker für Intuition ... mehr

Gefällt mir 1 | Antworten · 1 Antwort

Zum Interview: [Link](#)






Podcast-Folge

Künstliche Intelligenz kann Führung nicht ersetzen

VFF-Podcast - Themen für Fach- und Führungskräfte

30. Sept. • 14 Min. 28 Sek.

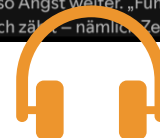
  

Beschreibung der Folge

Laut einer Studie der KPMG halten mittlerweile 91% der Deutschen Generative Künstliche Intelligenz (KI) für geschäftskritisch. Erwartet werden Innovationen, Effizienz und Umsatzwachstum. Aktuelle Herausforderungen werden nach wie vor beim Thema Ethik, bei der Regulierung und beim Thema Mitarbeiter-Schulungen gesehen. Im aktuellen Podcast greift der VFF all diese Aspekte im Interview mit Roland Angst, Vorsitzender des Konzernsprecherausschusses der Deutschen Telekom AG und Präsident unseres Dachverbands ULA – Deutscher Führungskräfteverband, auf.

Die gute Nachricht vorweg: „Wenn wir die KI klug, transparent und wertebasiert einsetzen, dann wird sie nicht nur ein Produktivitätstreiber, sondern ist ein echter Partner für eine zukunftsfähige Arbeitswelt“, erklärt Roland Angst. Sie könne Führungskräfte unterstützen und Führung erleichtern, aber niemals ersetzen, so Angst weiter. „Führungskräfte, die die KI klug einsetzen, gewinnen Zeit für das, was wirklich zählt – nämlich Zeit für den Menschen zu

Zum Podcast: [Link](#)



MEHR BEWEGTBILD



Videos



ULA-Führungskräfte-Dialog:
Demokratie unter Druck: Wa...



Deutscher Führungskräfte-Tag
2025



ULA-Führungskräfte-Dialog:
Kommunikation als Schlüss...



Deutscher Führungskräfte-Tag
2024

ULA-POLITIK-MONITORING

Unterrichtung der Mitgliedsverbände zu relevanten politischen Entwicklungen (Bsp.)

The image displays three overlapping screenshots of an email distribution list titled "ULA-Politik-Monitoring".

- Top-left screenshot:** Subject: "CDU-Debatte zum Kündigungsschutz von 'Spitzenkräften'". Sent by Insa Wiese on Do, 22.01.2026 12:44. It includes attachments "202601_Dokument_Mainzer-..." (709 KB) and "Entwurf_Mainzer_Erklärung_K..." (273 KB). The distribution list includes "ULA-Gesamt, ULA-VerKon, ULA-Kom".
- Top-right screenshot:** Subject: "SPD-Debatte zu Gesundheitsabgabe und Beitragsbemessungsgrenze". Sent by Insa Wiese on Fr, 13.02.2026 14:22. It includes an attachment "251128_Beschlussammlung ..." (304 KB).
- Bottom-center screenshot:** Subject: "Ergebnisse der Sitzung des Koalitionsausschusses am 27.11.2025". Sent by Insa Wiese on Fr, 28.11.2025 16:11. It includes an attachment "251128_Beschlussammlung ..." (304 KB). The distribution list includes "Gesamt, Kommunikation, Verbändekonferenz, AG Sozialpolitik".

The email content in the bottom-center screenshot includes the following text:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die Union debattiert aktuell darüber, den Kündigungsschutz in Deutschland vermeintlich mehr Flexibilität bei der Kündigung zu geben.

Wesentlicher Inhalt

Der CDU-Bundesvorstand hat am Montag in München eine Erklärung "Made in Germany" veröffentlicht, in der er Maßnahmen zur Erhöhung der Durchlässigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen (Entwurf und Beschluss s. Anhang) taucht er nicht auf.

Verteiler: Gesamt, Kommunikation, Verbändekonferenz, AG Sozialpolitik

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

anbei übersenden wir Ihnen Informationen zur gestrigen Sitzung des Koalitionsausschusses der Spitzen von CDU, CSU und SPD. Der Koalitionsausschuss ist ein Gremium, das die Regierungskoalitionen sich über den Koalitionsvertrag gegeben haben. Er dient dazu, bei Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung und in Konfliktsituationen Konsens zwischen den Koalitionspartnern herbeizuführen.

An der der gestrigen Sitzung, die bis in die frühen Morgenstunden andauerte, wurden neben Kurzarbeitergeld und BauGB-Novelle vor allem Einigungen zu den Themen Rente und Verbrenner-Aus erzielt. Bundeskanzler Friedrich Merz, Vizekanzler Lars Klingbeil und CSU-Parteivorsitzender Markus Söder stellten diese heute Morgen in einer Pressekonferenz vor.

Festhalten am bisherigen Rentenpaket - Rentenkommission soll weitere Reformen entwickeln



MITMACHEN / BETEILIGUNGSMÖGLICHKEITEN



MITMACHEN / BETEILIGUNGSMÖGLICHKEITEN (AUSWAHL)

ULA-Politik-Dialoge:

- Kooperationsveranstaltungen

ULA-Verbändekonferenzen:

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

ULA-Nachrichten:

- Übernahme von ULA-Inhalten + Platzierung eigener Inhalte

Arbeitsgruppen:

- Mitarbeit in den AGs auf Bundes- und europäischer Ebene

AG FÜHRUNG

Themenschwerpunkte

- Nachhaltige Führung / Sustainable Leadership
- Werte als Orientierung in Krisenzeiten
- New Work / Digitalisierung der Arbeitswelt
- Fachkräftemangel

Referenten

- 04.04.2025: **Hannes Sjoblad**, Startup builder, angel investor and tech trend scout&advisor
- 30.01.2025: **Dr. Henrik Hahn**, Chief Digital Officer Evonik Industries AG & CEO Evonik Digital GmbH



AG SOZIALPOLITIK

Themenschwerpunkte

- Zukunftssichere & Generationengerechte Sozialversicherungssysteme, Lohnnebenkosten
- Stärkung der 3 Säulen in der Rente: gesetzlich, betrieblich und privat
- Deutschland als attraktiven Lebens- und Wirtschaftsstandort erhalten



Referent

- 01.10.2025, **Dr. Johannes Heiniz**, Senior Director Retirement, Head of General Consulting Germany, WTW

AG DIVERSITY

Themenschwerpunkte

- Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt / Ganzheitliches Diversity Management
- Female Leadership
- Geschlechtersensible Sprache in der Verbändearbeit
- Entgeltgleichheit, Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht

Referent:innen:

- 22.05.2025: **Anita Wimmer**, Entwicklerin des Konzepts „Female Leadership Essentials“
- 24.11.2025: **Thomas Fischer**, Leiter des Referats 312 „Entgeltgleichheit“ im Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend



HANDREICHUNG DER ULA AG DIVERSITY



ULA AG-Diversity

Geschlechtersensible Sprache in der Verbändearbeit

Eine Handreichung für inklusive und moderne Verbandskommunikation

November 2025



1. Zielsetzung

Die Handreichung soll die Kommunikation zwischen verschiedenen Zielgruppen effektiver machen, indem sie langjährige Mitglieder bis hin zu neuen Mitgliedern und Universitäten. Sprache spielt dabei eine zentrale Rolle, da sie verschiedene Gruppen adressiert, verpasst potenzielle Zielgruppen nicht und die Außenwirkung des Verbandes stärkt.

Das Ziel ist es, ein pragmatisches Kommunikationskonzept zu entwickeln, das professionell und inklusiv gestaltet ist. Es soll die Kommunikation erleichtern und die Außenwirkung des Verbandes stärken, indem es Werte und Traditionen aufgreift.

Die Handreichung erstellt, um Mitgliedsverbänden eine Handreichung als Empfehlung und nicht als verbindliche Vorgabe zu geben, die für ihre eigenen Bedürfnisse und schrittweise zu erproben.

2. Zielsetzung

Die Handreichung sollte mit der Frage beginnen, wen der Verband ansprechen möchte – denn Sprache formt Wahrnehmung. Die Handreichung richtet sich an Führungskräfteverbände, deren Mitgliedschaft häufig divers ist und umfasst, die gleichzeitig Nachwuchs aus verschiedenen Bereichen besonders davon profitieren, die eigene Kommunikation inklusiver zu gestalten.

Die Handreichung soll nicht nur die Offenheit oder Chancengleichheit fördern, sondern auch das widerspiegeln, was in vielen Verbänden bereits praktiziert wird. Die Handreichung soll die Kommunikation erleichtern und die Außenwirkung des Verbandes stärken, indem es Werte und Traditionen aufgreift.



3. Geschlechtersensible Sprache

Geschlechtersensible Sprache besteht in der Verwendung von sprachlichen Mitteln, die geschlechtlich unvoreingenommen sind. Sie ist sprachlich eindeutig und inklusiv. Sie ermöglicht eine inklusive Kommunikation, die die Rechte aller Geschlechter zu berücksichtigen.

Die Handreichung empfiehlt die Verwendung von geschlechtersensiblen Formulierungen, die die weiblichen und männlichen Form, „r“ oder „Politikerinnen und Politiker“ verwenden. Dies verdeutlicht, dass sowohl Männer als auch Frauen gemeint sind. Sie ist leicht verständlich und konkret. In den Beispielen sind Rollen oder Funktionen in den Bezeichnungen, die die Gleichberechtigung darstellen.

Die Handreichung empfiehlt sich die Verwendung von geschlechtersensiblen Formulierungen, die die weiblichen und männlichen Form, „r“ oder „Politikerinnen und Politiker“ verwenden. Dies verdeutlicht, dass sowohl Männer als auch Frauen gemeint sind. Sie ist leicht verständlich und konkret. In den Beispielen sind Rollen oder Funktionen in den Bezeichnungen, die die Gleichberechtigung darstellen.

1



Geschlechtersensible Sprache wie „Studierende“ oder „Studierenden“ (z. B. „Studierenden“) oder „Studierende“ (z. B. „Studierenden“) sind in der Praxis als weniger praktikabel empfunden, da sie in Vorleseprogrammen unklar sind und zum Teil polarisierend wirken. Die Verwendung von „Studierende“ ist in der öffentlichen Kommunikation einsetzbar.

4. Geschlechtersensible Sprache

Geschlechtersensible Sprache ist eine Form der Kommunikation, die die Rechte aller Geschlechter zu berücksichtigen. Sie ist sprachlich eindeutig und inklusiv. Sie ermöglicht eine inklusive Kommunikation, die die Rechte aller Geschlechter zu berücksichtigen.

Die Handreichung empfiehlt die Verwendung von geschlechtersensiblen Formulierungen, die die weiblichen und männlichen Form, „r“ oder „Politikerinnen und Politiker“ verwenden. Dies verdeutlicht, dass sowohl Männer als auch Frauen gemeint sind. Sie ist leicht verständlich und konkret. In den Beispielen sind Rollen oder Funktionen in den Bezeichnungen, die die Gleichberechtigung darstellen.

2



5. Geschlechtersensible Sprache

Die Handreichung empfiehlt die Verwendung von geschlechtersensiblen Formulierungen, die die weiblichen und männlichen Form, „r“ oder „Politikerinnen und Politiker“ verwenden. Dies verdeutlicht, dass sowohl Männer als auch Frauen gemeint sind. Sie ist leicht verständlich und konkret. In den Beispielen sind Rollen oder Funktionen in den Bezeichnungen, die die Gleichberechtigung darstellen.

Die Handreichung empfiehlt die Verwendung von geschlechtersensiblen Formulierungen, die die weiblichen und männlichen Form, „r“ oder „Politikerinnen und Politiker“ verwenden. Dies verdeutlicht, dass sowohl Männer als auch Frauen gemeint sind. Sie ist leicht verständlich und konkret. In den Beispielen sind Rollen oder Funktionen in den Bezeichnungen, die die Gleichberechtigung darstellen.

Die Handreichung empfiehlt die Verwendung von geschlechtersensiblen Formulierungen, die die weiblichen und männlichen Form, „r“ oder „Politikerinnen und Politiker“ verwenden. Dies verdeutlicht, dass sowohl Männer als auch Frauen gemeint sind. Sie ist leicht verständlich und konkret. In den Beispielen sind Rollen oder Funktionen in den Bezeichnungen, die die Gleichberechtigung darstellen.

Die Handreichung empfiehlt die Verwendung von geschlechtersensiblen Formulierungen, die die weiblichen und männlichen Form, „r“ oder „Politikerinnen und Politiker“ verwenden. Dies verdeutlicht, dass sowohl Männer als auch Frauen gemeint sind. Sie ist leicht verständlich und konkret. In den Beispielen sind Rollen oder Funktionen in den Bezeichnungen, die die Gleichberechtigung darstellen.

[www.dfk.de/medien/2023/08/11/medienarbeiten-ueberwinden.html](#)
[https://www.dfk.de/news/neue-studie](#)

[https://www.dfk.de/news/neue-studie](#)

3

Deutscher Führungskräfteverband
Helm-Amo-Str. 33 | 10117 Berlin

5



MITWIRKUNG AUF EUROPÄISCHER EBENE

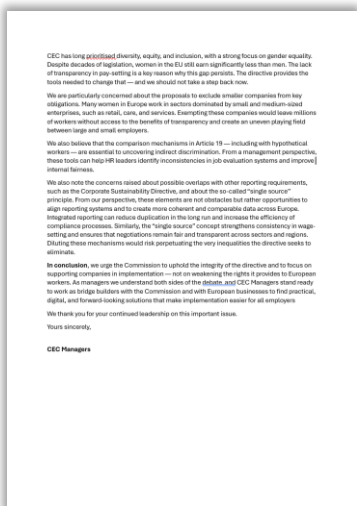
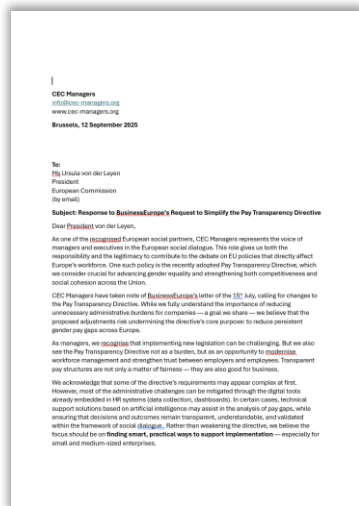
- CEC-Generalversammlung in Brüssel am 16.10.2025
- CEC-Arbeitsgruppen (digitale Teilnahme)
 - Sustainable Leadership
 - Smart Change
 - Digitalisation
 - Diversity, Equity and Inclusion
- CEC Reference Group for Social Dialogue (05.12.2025)



WORKING GROUP ON DIVERSITY DER CEC

■ Themenschwerpunkte

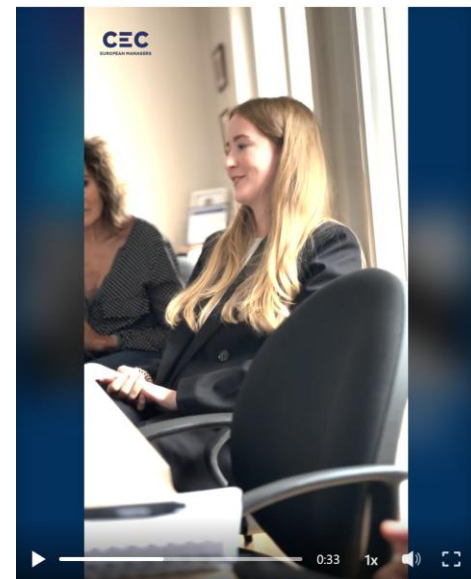
- Entgelttransparenzrichtlinie – Brief an die EU-Kommission
- Update des CEC Berichts zu „Gender Equality in European Leadership“



CEC European Managers
3.164 Follower:innen
2 Monate •

eu Chaired by our new Treasurer, **Helena Wallin**, CEC European Managers' Working Group on Equality and Diversity met this last 11 Sep in our headquarters at the EU Quarter in Brussels. ... mehr

Übersetzung anzeigen



Sie und 19 weitere Personen

3 Reposts



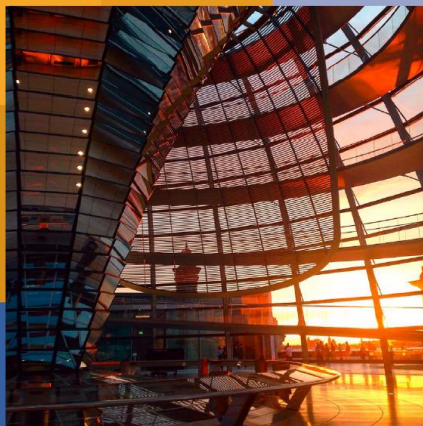
DEUTSCHER FÜHRUNGSKRÄFTETAG



DEUTSCHER FÜHRUNGSKRÄFTETAG VOLLER ERFOLG



Einladung



Stand: 3. Juni 2025

ZUKUNFT GESTALTEN

5. Juni 2025

Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund, Berlin

- Die ULA hat am 05.06.2025 in Berlin den 3. Deutschen Führungskräftetag unter dem Leitthema „**Zukunft gestalten – Weichen für morgen stellen**“ ausgerichtet.
- Das **Format** ist inzwischen **das führende branchenübergreifende Forum** für Zukunftsfragen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft und Führung für die gewählten Vertreter von Leitenden Angestellten sowie noch nicht in den Sprecherausschüssen engagierten Führungskräfte.
- Die ULA hat erneut
 - eine Rekordbeteiligung erreicht,
 - namhafte Referentinnen und Referenten gewonnen,
 - den Kongress als führende Dialogplattform etabliert.

„ICH BIN DABEI“-KAMPAGNE ZUM DFKT25



SPEAKER BEIM DFKT 2025 (AUSWAHL)

- **Alexander Schweitzer**, Ministerpräsident Rheinland-Pfalz (SPD)
- **Christian Dürr**, Freie Demokratische Partei (FDP)
- **Dr. Katja Scharpwinkel**, BASF SE / Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)
- **Birgit Bohle**, Deutsche Telekom AG
- **Simone Menne**, American Chamber of Commerce in Germany (AmCham)
- **Constantin Schreiber**, Journalist und Autor
- **Prof. Dr. Petra Schleiter**, University of Oxford
- **Dr. Martin von Broock**, Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik
- sowie zahlreiche weitere Rednerinnen und Redner aus unseren Mitgliedsverbänden, Beirat und Vorstand

WWW.FÜHRUNGSKRÄFTETAG.DE

Themen im Fokus:

- **Prioritäten für Strukturreformen aus Sicht der Führungskräfte**
- **Führung in polarisierenden Zeiten**
- **Mitbestimmung der leitenden Angestellten**

Deep Dive Sessions 1

- **Mitbestimmung: „Rechtliche Aspekte der Sprecherausschussarbeit und Vorbereitung der Wahlen 2026“**
RA CHRISTIAN LANGE
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
- **Gute Führung: „Unternehmen in der Demokratie: Neutralität wahren oder Position beziehen?“**
DR. MARTIN VON BROOCK
Vorsitzender, Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik

Deep Dive Sessions 2

- **Mitbestimmung: „Recruiting von Leitenden Angestellten für die Sprecherausschussarbeit“**
EVA JOCKS
Geschäftsführerin VFF – Verband Fach- und Führungskräfte e.V.
- **Gute Führung: „Impulse für den erfolgreichen Umgang mit Nachhaltigkeit – Praxiserfahrungen und Tipps für Führungskräfte“**
HARALD NIKUTTA / KAI BECKMANN
Navigator's First

DEUTSCHER FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2025



DEUTSCHER FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2025



DEUTSCHER FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2025



DEUTSCHER FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2025

Positives Feedback der Teilnehmenden:

- Inwieweit wurden Ihre Erwartungen an die Veranstaltung insgesamt erfüllt?: **97,83 %** gut oder sehr gut
- Ich würde potentiellen Teilnehmern den Besuch dieser Veranstaltung weiterempfehlen: **100 %**
- Ich beabsichtige, am DFKT2026 wieder teilzunehmen: **100 %**

ALLE HÖHEPUNKTE IM FILM



Deutscher Führungskräfteitag 2025

 ULA - Deutscher Führungskräfteverband
6 Abonnenten

Abonnieren

 8   Teilen  Herunterladen  Clip 



DEUTSCHER FÜHRUNGSKRÄFTETAG

20. Mai 2026 | Berlin

Mutig führen - Haltung zeigen - Zukunft prägen

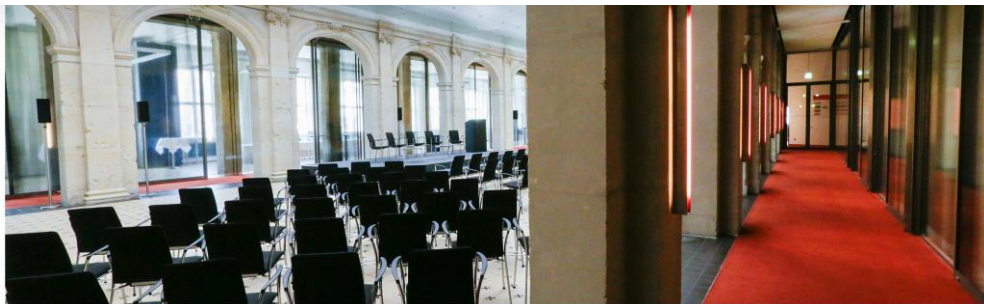
SAVE THE DATE

Alle Teilnehmenden des Deutschen Führungskräftetags 2026 werden zudem herzlich zum Festakt anlässlich des 75-jährigen Bestehens des Deutschen Führungskräfteverbands ULA am Abend des 20. Mai 2026 geladen.

Anmeldung in Kürze
unter
www.ula.de



© BBAW / Judith Affolter



VORABEND - AUFTAKT ZUM DFKT₂₆ IN DER PARL. GES.



KONTAKT / ANSPRECHPARTNER

- ULA e.V.
Deutscher Führungskräfteverband
Anton-Wilhelm-Amo-Str. 33, 10117 Berlin
Telefon: +49 (0)30-306 963-0
info@ula.de; www.ula.de
- **Michael Schweizer**, Hauptgeschäftsführer, michael.schweizer@ula.de