



ULA-JAHRESBERICHT 2023

DIE STIMME FÜR LEISTUNG UND VERANTWORTUNG

STAND: 14. APRIL 2024



Deutscher
Führungskräfteverband

JAHRESBERICHT 2023



Transformation ist das bestimmende Thema, das uns alle betrifft. Die Wirtschaft, die Führungskräfte und die Politik müssen sich diesen Herausforderungen stellen und sich anpassen, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein.

Roland Angst, Präsident

Der Deutsche Führungskräfteverband ist die Stimme für Leistung und Verantwortung. Diese wird heute umso mehr gebraucht, um den berechtigten Anliegen der Fach- und Führungskräfte in Berlin und Brüssel Gehör zu verschaffen.

Michael Schweizer, Hauptgeschäftsführer



WER IST DIE ULA?

- Die ULA – Deutscher Führungskräfteverband ist der größte deutsche Dachverband für Fach- und Führungskräfteorganisationen. Als gemeinsames politisches Sprachrohr ihrer Mitgliedsverbände vertritt sie die Interessen aller Führungskräfte in Deutschland.

UNSER NETZWERK



VAA

Führungskräfte
Chemie



VFF

Verband Fach-
und Führungskräfte



VDL

Bundesverband Agrar,
Ernährung, Umwelt



VGA

Bundesverband
Assekuranzführungskräfte



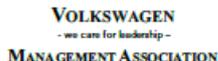
bvhd

Bundesverband der Verwaltungs-
beamten des höheren Dienstes



bdvb

Bundesverband Deutscher
Volks- und Betriebswirte



VMA

Volkswagen Management
Association



BVBC

Bundesverband der Bilanz-
buchhalter und Controller



VK

Völklinger Kreis – Bundesverband
schwuler Führungskräfte



Vereinigung Cockpit

Verband für Verkehrsflugzeug-
führer und Flugingenieure



Syntra

Management-Netzwerk
der Deutschen Telekom AG



BPW Germany

Business and Professional Women
Germany

BPW GERMANY



EWMD

European Women's Management
Development International Network



Die ULA ist

Gründungsmitglied

WER VERTRITT DIE ULA?



ULA-LEITBILD UND VISION



ULA-LEITBILD

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

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

ULA-VISION 2030

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

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

Die Stimme für Leistung und Verantwortung

KERNHANDLUNGSFELDER

ULA



Politische
Interessen der
Führungskräfte
vertreten

1



Mitbestimmung
und Mitwirkung
erhalten und
gestalten

2



Führungskultur
prägen

3



Mehrwert als
Dachverband
schaffen

4

THEMENFELD 1: POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG



POLITISCHE SCHWERPUNKTE 2023/2024 (AUSWAHL)

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

AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN

- **Bisherige Standortprobleme bleiben bestehen:**
hohe Energiekosten, hohe Steuern und Sozialabgaben, Fachkräftemangel, Rückstand bei Infrastruktur, Bildung, Verteidigung und Digitalisierung sowie ausufernde Bürokratie, ...
- **Weitere Standortprobleme kommen hinzu:**
Häufung von Streiks, zunehmender intern. Wettbewerb, wachstums- und wirtschaftsfeindlicher Aktivismus und Terrorismus, BVerfG-Vorgaben für den Haushalt, Erfolg populistischer Parteien ...
- **Anhaltende Verwerfungen in der Ampelkoalition:**
Einheitliches Handeln und Kommunikation nicht in Sicht

FOLGEN

- Beschleunigte **Deindustrialisierung**
- Erforderliche Gegenmaßnahmen:
 - Energiepreise senken + Investitionsagenda
 - Bürokratieabbau
 - Kosten für Arbeit senken (Sozialsysteme zukunftsfest machen)
 - Vollständiger Abbau des Solidaritätszuschlags
 - Stärkung Forschung + Bildung
 - Fachkräftezuwanderung
- ULA-Agenda: **Schwerpunkt auf Arbeit und Soziales** sowie **Steuerpolitik**

VERDECKTE STEUERERHÖHUNGEN



VERDECKTE STEUERERHÖHUNGEN

Steiler Anstieg

Beitragssätze der gesetzlichen Sozialversicherungen in Prozent des Bruttolohns 2020 und Prognose für 2040



ThePioneer

Quelle: Handelsblatt

powered by
statista

Wirtschaft

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



In einer alternativen Gesellschaft immer häufiger gefragt: Hausarztpraxis in Frankfurt-Höchst
Foto: Frank Hoff

Wer füllt die Krankenkassen?

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

Von **Dietrich Creutzburg** und **Christian Geinitz**

Ein Paket von Schwellmaßnahmen will nach dem Willen der Ampelkollision die akuten Finanzlöcher stopfen, die sich in der gesetzlichen Krankenkassenversicherung auftun. Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) rechnet mit einer Kluft von 17 Milliarden Euro zwischen Einnahmen und Ausgaben, die es allein im Jahr 2025 zu überbrücken gilt. Der Bundestag befindet sich von dieser Woche an mit Lastenheften nicht unangenehmem Gewissen vor dem. Neben den schlaflos schwirrenden Auseinandersetzungen über die Einzelmaßnahmen des Pakets gibt es aber zwei weitere Probleme: Zum einen könnte die Finanzlücke 2023 noch größer ausfallen als von Lauterbachs Beamten bisher prognostiziert. Zum anderen wird sie sich in den Folgejahren absehbar noch weiter vergrößern. Das angesehene IGF-Studieninstitut rechnet mit bis zu 30 Milliarden Euro im Jahr 2025. Selbst wenn das aktuelle Paket die Lücke kurzfristig stopft, ist das eigentliche Problem also nicht gelöst.

Allerdings rückt neuerdings eine alte Lösungsidee wieder in den Vordergrund: Zumindest man noch gut vermittelte Angestellte in die gesetzlichen Kassen, denn diese sind neben Beitragszahlern im System. Man müsste nicht so dringend über Leistungssteigerungen nachdenken. Und der Druck, weitere Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt beizubehalten (und sonstwärtig verfahrensrechtlich über höhere Schulden zu finanzieren) wäre auch weg.

Als die Länder im Bundesrat am Freitag einen ersten prüfenden Blick auf Lauterbachs aktuelle Vorlage warfen, brachte die Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) seinen Haltung, dem so auf den Punkt: „Diesen Besonderen ist die Solidarität ent-

ziehen und in Scharen zu den privaten Krankenkassen zuwandern, kann der Gesetzgeber erschweren, indem er die Versicherungsobligations auf 130.000 Euro anhebt“, erklärte DGB-Vizepräsidentin Julia Fiel. „Gleichzeitig muss auch die Beitragsbemessungsgrenze angehoben werden, damit mehr Geld in die Kassen der Sozialversicherung fließt.“

Bisher legt die Versicherungsobligationsgrenze bei 50 Euro brutto im Jahr, dem Einmalbeitrag des Durchschnittsverdieners. Wie mehr erhöht, darf sich wie Besondere und Selbstständige wahlweise privat versichern. Würde die Grenze nun auf das Dreifache des Durchschnittsverdieners erhöht, würde im Ergebnis fast allen Angestellten der Zugang zur privaten Krankenkassenversicherung (PKV) versperrt. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt indes bei, bei zu welcher Verdiensthöhe Krankenkassen-

beiträge abgezogen werden. Bisher unterliegen höchstens 50.000 Euro der Beitragspflicht, eine Erhöhung dieser Grenze könnte daher weiteres Geld in die gesetzliche Krankenkassenversicherung spielen. All das tritt aber jene Arbeitnehmer, die ohnehin besonders hohe Steuern und Abgaben zu tragen: Denn diese Lasten sind in der Zone zwischen dem Beginn des Spitzensteuersatzes (rund 60.000 Euro) und der Bemessungsgrenze von Renten- und Arbeitslosenversicherung (bisher 84.600 Euro) nachvollziehbar zu binden.

Zwar tritt der DGB im Prinzip schon länger dafür ein, über eine „Jahrgangsversicherung“ möglichst alle Erwerbstätigen in die gesetzlichen Kassen zu holen. Doch unter dem Druck der Finanznot bekam der Ansatz kürzlich markanten Zulauf: Der CDU-Gesundheitspolitiker Sepp Müller, auch stellvertretender Vor-

sitzender der Unionsfraktion im Bundestag, forderte in einem Gastbeitrag in der F.A.Z., dass zum 1. Januar 2023 sowohl die Beitragsbemessungsgrenze als auch die Versicherungsobligationsgrenze der gesetzlichen Krankenkassenversicherung auf den Niveau der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben werden“ sollte. Dies bringe der gesetzlichen Krankenkassenversicherung 13 Milliarden Euro im Jahr.

Zu zahlen wären die 13 Milliarden Euro von Angestellten, die den Einmalbeitrag bis Doppelte des Durchschnittsverdieners erzielen, und von deren Betrieben. Was das konkret heißt, lässt sich ausrechnen: Der Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung würde sich für beide zusammen um bis zu 62 Euro im Monat erhöhen, 316 Euro im Jahr. Die Beschäftigten verlieren also mehr als 200 Euro netto. Nach dem Plan von DGB-Vize Fiel wären es noch mehr.

Wie brennig Betroffenen dies vorkommt, zeigt die Reaktion des Führungskräfteverbands UfA: „Eine Neulösungsinitiative der Sozialisten, die Frau Fiel, ist ein weiterer Versuch, die Verantwortung dafür zu verlagern“, kritisiert UfA-Präsidentin Beate Böhler. „Aber die UfA ist ein Arbeitgeberverband mit dem Land, und die UfA ist ein Arbeitgeberverband, und die UfA ist ein Arbeitgeberverband.“

Wie brennig Betroffenen dies vorkommt, zeigt die Reaktion des Führungskräfteverbands UfA: „Eine Neulösungsinitiative der Sozialisten, die Frau Fiel, ist ein weiterer Versuch, die Verantwortung dafür zu verlagern“, kritisiert UfA-Präsidentin Beate Böhler. „Aber die UfA ist ein Arbeitgeberverband mit dem Land, und die UfA ist ein Arbeitgeberverband, und die UfA ist ein Arbeitgeberverband.“

Wie brennig Betroffenen dies vorkommt, zeigt die Reaktion des Führungskräfteverbands UfA: „Eine Neulösungsinitiative der Sozialisten, die Frau Fiel, ist ein weiterer Versuch, die Verantwortung dafür zu verlagern“, kritisiert UfA-Präsidentin Beate Böhler. „Aber die UfA ist ein Arbeitgeberverband mit dem Land, und die UfA ist ein Arbeitgeberverband, und die UfA ist ein Arbeitgeberverband.“



TRAGFÄHIGKEIT DES SOZIALSTAATES AM LIMIT

- In der **ULA-AG „Zukunftssichere Altersvorsorge“** vorgestellte Studie der WHU und der Familienunternehmer zeigen, der Gesamtbeitragsatz* könnte **von heute 40,9 % sogar auf über 50 % im Jahre 2050** ansteigen.
- **Hypothetisches Szenario**, denn es würde ein „Kipppunkt“ erreicht, bei dem die junge Generation den **Generationenvertrag einseitig aufkündigt** und sich in Schwarzarbeit oder Auswanderung verabschieden werde.
- Es ist „5 vor 12“, um die **Sozialversicherungen zukunfts fest aufzustellen**. Dies müsse **spätestens in der nächsten Legislaturperiode** erfolgen. Wir haben hierfür kein Erkenntnis- sondern ein **Umsetzungsproblem**.
- **Beispiel: Aktuelles Rentenpaket II**, das kein einziges Problem wirklich angeht.
<https://www.ula.de/ula-stellungnahme-zum-rentenpaket-ii/>

* gesetzl. Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

TRAGFÄHIGKEIT DES SOZIALSTAATES AM LIMIT



Stellungnahme der ULA – Deutscher Führungskräfteverband

zum

Entwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zum Aufbau eines Generationenkapitals für die gesetzliche Rentenversicherung (Rentenniveaustabilisierungs- und Generationenkapitalgesetz)

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

1. Zusammenfassende Bewertung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA sieht in dem vorliegenden Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Bundesministeriums der Finanzen für das so genannte Rentenpaket II in der Gesamtheit keinen geeigneten Beitrag, die Altersvorsorge hierzulande zukunftssicher aufzustellen.

Das Festhalten und geplante Fortschreiben der Haltelinie von 48 Prozent des Rentenniveaus ist ein Zeichen der Mutlosigkeit, da die Finanzierbarkeit der Haltelinie nicht gegeben ist. Das Rentenpaket II ist ungerecht, weil die notwendigen Beitragsteigerungen insbesondere die junge Generation massiv belastet werden. Es schwächt den Wirtschaftsstandort, der durch die weiter steigenden Sozialbeiträge und Steuern nochmals an Attraktivität im globalen Wettbewerb um dringend benötigte Fachkräfte verlieren wird. Erforderliche Reformen zur Systemstärkung werden hingegen unterlassen und in die Zukunft verlagert.

Grundsätzliche Unterstützung der ULA findet die weitere Zielsetzung des Gesetzesvorhabens, über den Einstieg in eine Kapitaldeckung einen Beitrag zur Beitragssatzstabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV) zu leisten.

2. Begründung

Die Absicherung des Lebensabends ist eine der zentralen Forderungen der Bürger an die Politik. Das Vertrauen hierauf ist mit ausschlaggebend für die Akzeptanz unserer politischen und gesellschaftlichen

Stand: 22. März 2024

Seite 1/6

“*Die Lohnnebenkosten haben sich hierzulande leider längst zu einer ‚Quasi-Steuer‘ auf Leistung und Erfolg entwickelt, die unsere ohnehin unter Druck stehende Wettbewerbsfähigkeit gefährdet, ohne zugleich den Bürgern die gewünschte Sicherheit und Versorgung zu garantieren.“*

Roland Angst, ULA-Präsident.



PFLEGE GIPFEL SETZT ZEICHEN



- Die ULA hat am 1. Februar 2024 in Berlin mit den Partnern PKV-Verband und GRPG einen **Pflegegipfel** ausgerichtet.
- Im Mittelpunkt stand die Frage, wie sich die **Pflegeversicherung künftig solide finanzieren lässt**, ohne kommende Generationen zu überlasten.
- BAVC-Geschäftsführerin Petra Lindemann stellte die **Sozialpartnervereinbarung Chemie** als Best Practice vor.
- Der **Pflegegipfel** traf mit über 150 Teilnehmenden und mehr als 13.000 online (bereits mehr als 25.000 Abrufe der Aufzeichnung alleine auf X) auf eine sehr breite Resonanz.



https://www.ula.de/politik-dialog_finanzierung-der-pflege/

PFLEGE GIPFEL SETZT ZEICHEN

Begrüßung

- **Susanne Schebel**, Vizepräsidentin der ULA
- **Dr. Florian Reuther**, Direktor des PKV-Verbandes

Wissenschaftliche Keynote

Die Pflege+ Versicherung: Vorschlag für eine generationengerechte, paritätische Pflegekostenversicherung

- **Prof. Dr. Jürgen Wasem**, Lehrstuhl für Medizinmanagement, Universität Duisburg-Essen

Praxis-Interview

Betriebliche Pflege-Zusatz-Vorsorge in der Chemieindustrie

- **Petra Lindemann**, Geschäftsführerin Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)

PFLEGE GIPFEL SETZT ZEICHEN

Politik-Panel

- **Christine Aschenberg-Dugnus, MdB**, parlamentarische Geschäftsführerin der FDP-Fraktion
- **Heike Baehrens, MdB**, gesundheitspolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion
- **Maria Klein-Schmeink, MdB**, stellv. Vorsitzende der Bundestagsfraktion B'90/Die Grünen
- **Tino Sorge, MdB**, gesundheitspolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Schlusswort

- **Prof. Dr. Volker Ulrich**, Vorsitzender, Gesellschaft für Recht und Politik im Gesundheitswesen e.V. (GRPG), Universität Bayreuth

PFLEGE GIPFEL SETZT ZEICHEN



MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG



MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

- Mit dem **Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG)** erfolgt 2023 die **Anhebung des steuerlichen Freibetrags** von 1.440 auf 2.000 EUR / Jahr.
- Die Regierungskoalition aus SPD, B'90/Die Grünen und FDP ist **leider hinter den selbst gesteckten Ankündigungen zurückgeblieben**, die Vermögensbildung aller Beschäftigten spürbar zu stärken.
- Im **Kabinettsentwurf des BMF** war noch eine Anhebung auf 5.000 EUR / Jahr vorgesehen, die auf Betreiben von SPD und Grünen verwässert wurde.
- Mit Blick auf weitere **Entwicklungen in der Zukunft** ist es erfreulich, dass die Union sich in einem Entschließungsantrag für eine Anhebung des Freibetrags auf 10.000 EUR / Jahr ausgesprochen hat. Die ULA stand hier im engen Dialog.

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

Die ULA hat zuvor mit dem **Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung AGP** eine **breite Initiative gestartet**:

- **Brandbriefe** an Bundesfinanzminister Christian Lindner und die Fraktionsspitzen und Berichterstatter von FDP, SPD, Grünen und Union
- **Argumentationspapier** erstellt und breit gestreut
- **Hintergrundgespräche** mit Vereinigungen der Parteien und Verbänden
- **Politik-Dialog** mit Berichterstattern und Praktikern ausgerichtet

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG



Deutscher
Führungskräfteverband

Herrn
Christian Lindner, MdB
Bundesminister der Finanzen
11016 Berlin



Berlin/Kassel, 26.10.2023

ZUKUNFTSFINANZIERUNGSGESETZ: KABINETTSCHLUSS ZUR MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG NICHT VERWÄSSERN

Sehr geehrter Herr Bundesminister,

als Deutscher Führungskräfteverband UFA und Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung AGP begrüßen wir das vom Bundeskabinett beschlossene Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG) und hier die neue Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ausdrücklich.

Ihr Vorhaben ist auf breiten Zuspruch in unserer Mitgliedschaft gestoßen. Insbesondere die geplante Erhöhung des jährlichen Steuerfreibetrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen auf 5.000 Euro kommt einem Durchbruch gleich. Für die Vermögensbildung der Beschäftigten und deren Teilhabe am Unternehmenserfolg, für die Bildung von Eigenkapital in den Unternehmen sowie für die Aktien- und Kapitalmarktkultur in Deutschland wäre dies ein großer Fortschritt. Nachbesserungsvorschläge unersetztes betreffen lediglich den Bereich der vermögenswirksamen Leistungen, deren Verbesserungen leider nicht mehr im Regierungsentwurf zu finden sind.

Gleichwohl sind wir in großer Sorge, dass die vom Bundeskabinett im Wesentlichen auf Ihre Initiative beschlossenen Regelungen im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren verwässert werden könnten. Insbesondere das Kernstück der neuen Förderung, die Erhöhung des Freibetrags, wird nicht zuletzt in den Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen kritisch gesehen.

Unsere Argumente für die Neuregelung haben wir nochmals im beigefügten Positionspapier zusammengefasst. Zur Unterstützung des Vorhabens richten wir am 8. November ferner einen Politik-Dialog aus, bei dem wir mit den Berichterstattern sowie mit unseren Experten und Praktikern aus den Unternehmen und den Sprecher-ausschüssen der leitenden Angestellten die Chancen des ZuFinG diskutieren wollen.

Wir bitten Sie, sich Ihrerseits mit der Kraft Ihres Amtes dafür einzusetzen, dass die neuen Regelungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung vom Deutschen Bundestag ohne Abstriche beschlossen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Angst
Präsident
UFA

Dr. Heinrich Beyer
Geschäftsführer
AGP

UFA e.V. - Deutscher Führungskräfteverband, Mahrenstraße 33, 10317 Berlin, info@ufa.de, Tel: 030 / 306 963-0
AGP e.V. - Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung, Wilhelmshöher Allee 233a, 34131 Kassel, info@agp.de, Tel.: 0561 / 932 425-0



Deutscher
Führungskräfteverband

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Teilhabe jetzt nachhaltig stärken Für einen hohen Freibetrag und die „Wiederbelebung“ der Vermögensbildung

Im Rahmen der parlamentarischen Beratung des Zukunftsfinanzierungsgesetzes (ZuFinG) wird die neue Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung intensiv diskutiert. Wir möchten als Interessenvertretungen für dieses Thema in Deutschland hier einige Punkte aus den Beratungen aufgreifen und ausdrücklich

- für einen hohen Freibetrag mit Entgeltumwandlung und
- für die Inkraftsetzung der vermögenswirksamen Leistungen plädieren.

Argumente für eine Erhöhung des Freibetrags

In der Anhörung am 11. Oktober 2023 im Finanzausschuss des Deutschen Bundestags wurden gegen die Erhöhung des Freibetrags nach Paragraph 3 Nr. 39 EStG auf 5.000 EUR Bedenken erhoben. Die Förderung käme in erster Linie Beschäftigten mit höherem Einkommen zugute und sei sozial unausgewogen und verteilungspolitisch bedenklich.

Der Ausschuss des Bundesrates kommt zu dem Ergebnis, dass der hohe Freibetrag „im Verhältnis zu den übrigen Steuerbefreiungsvorschriften im Bereich der Arbeitnehmerbesteuerung sachlich nicht gerechtfertigt und daher überschießend“ sei.

Dazu können folgende Argumente entgegnet werden:

1. Mitarbeiterbeteiligung ist Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung wertet die Stellung der Beschäftigten in Unternehmen auf und ermöglicht über Lohn und Gehalt hinaus eine finanzielle Teilhabe an den Erfolgen und an der Wertsteigerung des arbeitgebenden Unternehmens.

Die Unternehmen leisten mit ihren Beteiligungsprogrammen einen unverzichtbaren Beitrag zur Verbesserung der Vermögenssituation breiter Teile der Bevölkerung, insbesondere auch der Geringverdienenden.

Die Firmen sind finanziell nicht auf die Einlagen der Beschäftigten angewiesen. Vielmehr handelt es sich bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung um ein Zeichen der sozialen Verantwortung, der Mitarbeiterorientierung sowie der Mitarbeiterbindung.



Deutscher
Führungskräfteverband

Die Erhöhung des Freibetrags nach § 39 EStG kann von Seiten der Arbeitnehmer als „steuer- und sozial-

politisch vorteilhaft“ angesehen werden (was in aller Regel der Fall ist). Die Erhöhung des Freibetrags auf maximal 2.000 EUR für den

Freibetrag ist sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmergruppen mit höherem Einkommen steuer- und sozial-

politisch vorteilhaft. Dies ist ein Argument gegen die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen

und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission. Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

2/3



Deutscher
Führungskräfteverband

Die Erhöhung des Freibetrags nach § 39 EStG kann von Seiten der Arbeitnehmer als „steuer- und sozial-

politisch vorteilhaft“ angesehen werden (was in aller Regel der Fall ist). Die Erhöhung des Freibetrags auf maximal 2.000 EUR für den

Freibetrag ist sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmergruppen mit höherem Einkommen steuer- und sozial-

politisch vorteilhaft. Dies ist ein Argument gegen die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen

und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission. Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

Die Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 EUR ist im Vergleich angemessen und entspricht dem Ergebnis der Sachverständigenkommission.

3/3



MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

POLITIK-DIALOG zum Zukunftsfinanzierungsgesetz, 8. November 2023

Begrüßung

- **Michael Schweizer**, Hauptgeschäftsführer der ULA
- **Dr. Heinrich Beyer**, Geschäftsführer der AGP

Einführung

- **Olaf Bolduan**, Vorstandsvorsitzender, Wir für Siemens e.V.
- **Phillip Kriegesmann**, Vice President Group Taxation & Insurance, CLAAS KGaA

Politik-Panel

- **Katharina Beck MdB** (B'90/Grüne), Stellv. Vorsitzende im Finanzausschuss
- **Stefan Müller MdB** (CSU), Mitglied im Finanzausschuss
- **Maximilian Mordhorst MdB** (FDP), Mitglied im Finanzausschuss
- **Lennard Oehl MdB** (SPD), Mitglied im Finanzausschuss

ARBEITSZEITURTEIL DES BAG



ARBEITSZEITURTEIL DES BAG

- Ausstehend ist ein Referentenentwurf des BMAS zur erforderlichen **Neufassung der Arbeitszeiterfassung**.
- Die ULA **monitort** das Thema für die Verbände. Zuletzt erfolgte im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 9. Oktober 2023 eine Anhörung.
- Die ULA hat bereits mehrfach hervorgehoben, dass eine gesetzliche Regelung zur Arbeitszeiterfassung allgemein bewährte Modelle, wie zum Beispiel die **Vertrauensarbeitszeit**, weiterhin zulassen sollte. Auch müsse die Wahrung der **Arbeitszeitsouveränität der Leitenden Angestellten** sichergestellt sein.
- Aktuell erscheint es mehr als ungewiss, ob sich die Ampelkoalition noch in dieser Legislaturperiode zu einer Neuregelung durchringen kann.

HERAUSFORDERUNG INFLATION UND ENERGIEKRISE



HERAUSFORDERUNG INFLATION UND ENERGIEKRISE

- Die ULA unterstützt die **VAA-Forderung** einer schnellen Einführung eines **zeitlich befristeten Brückenstrompreises** zur Standortsicherung und zum Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit unserer Industrie.
- Die ULA unterstützt Überlegungen der Ampelkoalition, das Angebot bei der Stromerzeugung auszuweiten, die Stromsteuer zu senken sowie die Planungs- und Genehmigungsverfahren zu beschleunigen.
- Angesichts des hoch **regulierten Energiemarktes** braucht es in der aktuellen Situation jedoch **jetzt ein zeitlich begrenztes aktives Eingreifen** des Staates.
- Die **ULA flankiert die VAA-Aktivitäten** mittels Pressemitteilung, der Nutzung des Führungskräftetags und der Politik-Dialoge als Plattform sowie in den ULA-Nachrichten beispielsweise mittels pro & contra-Beitrag (FDP vs. Grüne) und der Übernahme von VAA-Content.

ELTERNGELDKAPPUNG



ELTERNGELDKAPPUNG

- Um die Vorgaben des Bundesfinanzministers zu erfüllen, plante das **Bundesfamilienministerium** eine **neue Einkommensgrenze** für Paare und Alleinerziehende: 150.000 Euro zu versteuerndes Einkommen.
- Die ULA hat auf **Initiative aus dem VAA-Vorstand** einen **Musterbrief** erstellt, mittels dem das aktive Ehrenamt insbesondere auf die jeweiligen Wahlkreisabgeordneten von B'90/Die Grünen zugehen konnte.
- Ziel war es, ein Einlenken bei der geplanten Kappung der Bezugsgrenzen zu erwirken, da **insbesondere Akademiker und Experten** betroffen sind.

ELTERNGELDKAPPUNG

Verabschiedet wurde folgende Regelung:

- Für Geburten ab dem 1. April 2024 wird die Grenze des zu versteuernden Jahreseinkommens (Einkommensgrenze), ab der der Anspruch auf Elterngeld entfällt, **für gemeinsam Elterngeldberechtigte von 300.000 Euro auf 200.000 Euro** gesenkt. Zum 1. April 2025 wird sie für Paare nochmals **auf 175.000 Euro** abgesenkt.
- Für **Alleinerziehende** wird ab dem 1. April 2024 eine Einkommensgrenze von **150.000 Euro** gelten.
- Außerdem wird die Möglichkeit des gleichzeitigen Bezugs von Elterngeld neu geregelt. Ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld wird künftig nur noch für maximal einen Monat bis zum 12. Lebensmonat des Kindes möglich sein.

BÜROKRATIEABBAU



BÜROKRATIEABBAU

- Mit dem **EU-Lieferkettengesetz** kommen auch auf die Führungskräfte deutscher Unternehmen neue Pflichten zu.
- Die Vorschläge der Kommission gingen in vielen Punkten weiter als das deutsche Lieferkettengesetz, das seit Januar 2023 gilt.
- Die ULA hat das Thema in den ULA-Nachrichten April 2023 mit einem pro & contra der Vorsitzenden des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz, **Anna Cavazzini MdEP** (Grüne), und der Stellv. CSU-Vorsitzenden, **Dr. Angelika Niebler MdEP**, aufgegriffen.

WEITERE AKTIVITÄTEN IN BERLIN (AUSWAHL)



VERNETZUNG DURCH DIALOG



Pro&Contra

Schuldenbremse
*Stabilitätsanker oder
Wachstumsbremse?*

Gitta Connemann, MdB
Bundesvorsitzende der Mittelstands- und
Wirtschaftsunion (MIT)

Michael Schrodi, MdB
Finanzpolitischer Sprecher
der SPD-Bundestagsfraktion

ULA
Deutscher
Führungskräfteverband

The graphic features two portraits against an orange background. On the left is Gitta Connemann, a woman with dark hair wearing a white shirt. On the right is Michael Schrodi, a man with glasses wearing a blue shirt and a dark suit jacket. The text is arranged around them, with the title 'Schuldenbremse' in a large, bold font and the subtitle in italics. The ULA logo is in the top right corner.

<https://www.ula.de/news/pro-contra/>

PRO & CONTRA-BEITRÄGE (AUSWAHL)

PRO UND CONTRA

EU-Lieferkettengesetz – Motor oder Bremsklotz?

Wenn der Vorschlag der Europäischen Kommission für ein europäisches Lieferkettengesetz vom Europäischen Parlament und den EU-Mitgliedstaaten angenommen wird, können auch auf die Führungskräfte deutscher Unternehmen neue Pflichten zu. Die Vorschläge der Kommission gehen in vielen Punkten weiter als das bereits beschlossene deutsche Lieferkettengesetz, das ab Januar 2023 gilt. Die ULA Nachrichten haben hierzu auch Ihre Einschätzung zu den möglichen Folgen sowie den Chancen gegeben.



Anna Cavallini (Linke) ist Vorsitzende des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz im Europäischen Parlament. Foto: European Parliament

„Die EU importiert jährlich Produkte im Wert von rund 90 Milliarden Euro, die in Verbindung mit Kinderarbeit stehen. Dies bedeutet, dass jede*r Europäer*in pro Jahr etwa 100 Euro für Produkte aus Kinderarbeit ausgibt. Damit muss Schluss sein. Und das zu erreichen, hat die EU-Kommission einen Gesetzesvorschlag für die Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette von Unternehmen gemacht. Er zielt neben einer regelmäßigen Bewertung der Wertschöpfungsketten, der Ermittlung potenzieller Risiken und der Abschwächung dieser auch auf die Integration von Nachhaltigkeit in Unternehmensführung und Geschäftsentscheidungen insgesamt ab. Indem die Richtlinien von Geschäftsführer*innen eine aktivere Rolle verlangt, wird sie dazu beitragen, eine Kultur der Verantwortung und Transparenz in Unternehmen zu schaffen. Die Richtlinie verbessert nicht nur die Lage der Menschenrechte in unseren Wertschöpfungsketten, sondern kommt auch den Unternehmen selbst zugute. So werden sie in der Lage sein, besser den Werten ihrer Kund*innen und Investor*innen zu entsprechen, die zunehmend Nachhaltigkeit und ethisches Wirtschaften fordern. Darüber hinaus wird das Gesetz dazu beitragen, die Wettbewerbsbedingungen für deutsche Unternehmen zu verbessern, da ein harmonisierter Rahmen auf dem EU-Binnenmarkt geschaffen werden kann. Unternehmen, die ihre Wertschöpfungsketten übernehmen, können sie nicht nur das Leben von Arbeitnehmer*innen im Globalen Süden verbessern, sondern auch die eigene Resilienz und Nachhaltigkeit: die Schlüssel, um die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu meistern.“



Dr. Sandra Niebuhr (CSU) ist Stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion im Wirtschaftsausschuss. Foto: Stefan Kaniwski

„Unternehmen nehmen heute schon ihre Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt wahr. Zusätzlicher Druck auf Unternehmen, Nachhaltigkeit im Unternehmen zu praktizieren, ergeben sich bereits aus den Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Mit dem Kommissionsvorschlag über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf die Nachhaltigkeit droht nun eine Überregulierung. Denn dieser Vorschlag sieht vor, dass die facta jedes Unternehmen für seine gesamten Wertschöpfungsketten durch ein Kontrollsystem sicherstellen muss, dass Menschenrechte und Umweltstandards in der ganzen Wertschöpfungskette – von Bezug der Materialien bis zur Verwendung jedes einzelnen Produkts – eingehalten und überprüft werden müssen. Der Entwurf sieht auch weitreichende zivilrechtliche Haftungregeln und Verpflichtungen für Führungskräfte vor. Grüne, Linke und Sozialdemokraten wollen diesen Vorschlag weiter verschärfen. Die Kommission hat erst im März angekündigt, Berichtspflichten künftig um 25 Prozent zu reduzieren, um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Industrie zu stärken. Der Kommissionsvorschlag widerspricht daher in der Zeit gefällig. Zweifel sind auch angebracht, ob Menschenrechte und Umweltstandards vor Ort durch Vorschlag besser geschützt werden. Selbst der eigene kommissioninterne Prüfungsausschuss bewertete dies. Es besteht die Gefahr, dass sich Unternehmen aus Entwicklungsländern zurückziehen. Wenn Unternehmen aus Ländern mit geringeren Standards diese Lücke füllen, wird niemandem geholfen – weder der Umwelt, noch den Menschen vor Ort.“

PRO UND CONTRA

GWB-Novelle – Schutz für Verbraucher oder Blankoscheck fürs Kartellamt?

Für das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) plant die Bundesregierung weitreichende Änderungen. Mit der 11. GWB-Novelle soll das Bundeskartellamt neue Eingriffs- und Kontrollrechte erhalten. Wettbewerbschädigendes Verhalten von Unternehmen müsste nicht mehr nachgewiesen werden. Würden dem Art der Neuerung zu viele Möglichkeiten der Marktgestaltung eingeräumt? Dazu hat die ULA zwei Köpfe aus der Politik um Ihre Einschätzung gebeten.



Dr. Sandra Datzke (CSU) ist Wirtschaftspolitische Sprecherin der Bündnis 90/Die Grünen-Bundestagsfraktion. Foto: Stefan Kaniwski

Mit der 11. GWB-Novelle stärken wir dem fairen Wettbewerb in Deutschland. Fairer Wettbewerb nützt allen: kleinen, mittleren und großen Unternehmen und Verbraucherinnen und Verbrauchern. Nur, wenn Wettbewerb fair ist, kann die Marktwirtschaft ihre Stärke entfalten und für dynamische Märkte, angemessene Preise, mehr Innovation und bessere Qualität sorgen. Konzentriert sich Marktmarkt auf wenige oder – im schlimmsten Fall eines Monopols – nur noch auf ein einzelnes Unternehmen, können Märkte nicht mehr funktionieren. Diese Zentralisierungsprozesse werden durch die Digitalisierung begünstigt. Steigende Unternehmenskonzentration in hoch konzentrierten Dienstleistungsbranchen, die steigenden Preisaufschläge von Großunternehmen oder der hohen Verflechtungsgrad von Unternehmen über beteiligten institutioneller Anteilseigner sind Problemzonen auf Märkten, die derzeit noch nicht ausreichend adressiert werden können. Mit der GWB-Novelle gibt es nun ein stärkeres Instrument gegen diese Zentralisierungstendenzen: die Sektoruntersuchungen. Wo auf Märkten erhebliche, dauerhafte oder wiederholte Störungen des Wettbewerbs auftreten – und dann! –, kann das Bundeskartellamt den betroffenen Unternehmen Abhilfemaßnahmen verhaltensorientierter oder struktureller Art anordnen, die zur Beseitigung oder Vermeidung der Störung des Wettbewerbs erforderlich sind. Wird das Kartellamt nun also Märkte designen? Definitiv nein. Wenn die Novelle erforderlich ist, schafft sie es, unfairer Wettbewerbspraktiken zurückzudrängen. Nicht mehr, aber auch nicht weniger. ■



Hansjörg Durr (CSU) ist Obmann der CDU/CSU-Bundestagsfraktion im Wirtschaftsausschuss. Foto: Daniel Bisk

Ludwig Erhard hat die Funktionsweise der Sozialen Marktwirtschaft gern mit einer Fußball-Metapher erklärt: Die 11 Spieler der Kontrahenten müssten im Vorhinein feststellen – und der Staat sollte die Rolle des Schiedsrichters einnehmen – und der Staat sollte die Rolle des Schiedsrichters einnehmen und dann möglicherweise Bessere gewinnen. Dieses Rezept geht nie, um den Widerstand der Industrie zu brechen und die E deckungskräfte des Marktes freizusetzen. Es folgte ein Wirtschaftswunder, das dem Vergehen vom Wohlstand für all sehr nah kam. Obwohl die Marktconzentration in Deutschland im Gegensatz zu den USA nachweislich nicht ansteigt, will die Bundesregierung die Rezeptur in einem entscheidenden Punkt ändern: Der Staat soll künftig nicht mehr als Schiedsrichter sein – sondern Spielmacher! Können die Unternehmen bisher sicher sein, dass sie ohne einen Rechtsstreit auch keine Eingriffe der Wettbewerbsbehörden fürchten mussten, soll das künftig nicht mehr gelten. Das Bundeskartellamt kann künftig weitreichende Maßnahmen anordnen, sobald es eine nicht weiter definierte Störung des Wettbewerbs ausmacht. Eine Kontrollinstanz dieses gewaltigen Macht; wachsendes Staates sucht man vergebens – Blankoscheck s checks and balances, Staatsdiktatorismus statt Markterwartung. I heißt nicht, dass es keinen Handlungsbedarf gäbe. So stellt die Behörden bei Oligopolen dem Parallelverhalten von Unternehmen hilflos gegenüber – erst recht, wenn Preissetzung durch Algorithmen betrieben wird. Aufgabe der Bundesregierung wäre es gewesen, zielgerichtete Mittel vorzuschlagen, Markt und Märkte lenken. ■

PRO UND CONTRA

Industriestrom: Wie bauen wir die Brücke?

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



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

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



Dr. Ingrid Nestor (Allianz Bündnis 90/Die Grünen) ist Mitglied im Ausschuss für Klimaschutz und Energie. Foto: Gunnar Deltheisen

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

WEITERE AKTIVITÄTEN IN BERLIN (AUSWAHL)

Persönliche Gespräche mit

- **Dr. Carsten Linnemann MdB**, Generalsekretär der CDU Deutschlands
- **Dennis Radtke MdEP**, Koordinator der EVP-Fraktion im EU-Parlament
- **Axel Knoerig MdB**, Vorsitzender der CDU/CSU-Arbeitnehmergruppe
- **Stephan Thomae MdB**, Parl. Geschäftsführer der FDP-Fraktion
- **Jens Beeck MdB**, Obmann für Arbeit/Soziales der FDP-Fraktion
- **Carl-Julius Cronenberg MdB**, Berichterstatter Mitbestimmung der FDP
- **Maik Außendorf MdB**, digitalpolitischer Sprecher von B'90/Die Grünen
- **BDA, DGB, Wirtschaftsforen von FDP, SPD und Grünen, CDU-Wirtschaftsrat, MIT und Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU**

THEMENFELD 2: MITBESTIMMUNG UND MITWIRKUNG ERHALTEN UND GESTALTEN



SCHWERPUNKTE (AUSWAHL)

- ULA setzt sich für eine **Digitalisierung** und **Online-Wahlen** ein.
- Ziel: Führungskräfte wollen **Vorreiter gemäß Koalitionsvertrag** sein.
- **Erfolgreiches Agenda-Setting** auf dem ULA-Führungskräfte tag 2023.
- **Nominiert als Sachverständige** im Ausschuss für Arbeit und Soziales.
- **Next Steps:** Reform der EU-Betriebsräterichtlinie ab 2024 als Chance nutzen.

AGENDA-SETTING AUF FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2023

Panel Erfolgsmodell Soziale Marktwirtschaft: Vielfalt in der Mitbestimmung

- **Jan Dieren MdB**, Mitglied im Ausschuss Arbeit und Soziales und Berichterstatter Mitbestimmung, SPD-Bundestagsfraktion
- **Carl-Julius Cronenberg MdB**, Mitglied im Ausschuss Arbeit und Soziales und Berichterstatter Mitbestimmung, FDP-Bundestagsfraktion
- **Armin Ehl**, Hauptgeschäftsführer des Marburger Bund, Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands e.V.
- **Dr. Arno Homburg**, Mitglied im Aufsichtsrat der VW AG und Vorsitzender der Volkswagen Management Association
- **Dr. Birgit Schwab**, ULA-Vizepräsidentin und 1. VAA-Vorsitzende, Vorsitzende des Sprecherausschusses Wacker Chemie AG, Burghausen

DIGITALISIERUNG DER MITBESTIMMUNG



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Stand: 20. Wahlperiode/6. November 2023, 10:17

Öffentliche Anhörung

zu den Vorlagen:

- a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU
Digitale Betriebsratsarbeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt umfassend ermöglichen
20/4335
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Für gute Arbeitsbedingungen und höhere Löhne
20/6885

6. November 2023
in der Zeit von 16:00 Uhr bis 18:00 Uhr
Marie-Elisabeth-Lüders-Haus, MELH 3.101
in Berlin

Ablaufplan

Deutscher Gewerkschaftsbund	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.	Bitkom e.V.
Isabel Eder Lucia Rosenberger 20(11)422	Thomas Prinz 20(11)419	Adél Holdampf-Wendel 20(11)421
Christlicher Gewerkschaftsbund	ULA e.V. Deutscher Führungskräfteverband	Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Christian Hertzog	Ludger Ramme	Helena Bach
keine Stellungnahme	20(11)418	20(11)423
Professor Dr. Peter Wedde	Professor Dr. Thorsten Schulten	Christian Burtchen
20(11)426	20(11)427	20(11)424

EU-MITBESTIMMUNG REFORMIEREN

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

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

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

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

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

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

[Übersetzung anzeigen](#)

CEC European Managers positioniert sich zu Europäischer Betriebsräte-Richtlinie



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

[WEITERLESEN](#)



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

cec-managers.org • Lesedauer: 1 Min.

👤 Sie und 5 weitere Personen

2 direkt geteilte Beiträge

THEMENFELD 3: FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN



SCHWERPUNKTE (AUSWAHL)

- **Führungskräfte-Dialoge:** Neue Trends in der Führungskultur abbilden.
- Einrichtung der **AG Führung:** Sustainable Leadership und KI & Arbeitswelt
- **CEC working group „sustainable leadership“:** Impulsgeber für die Verbände
- Arbeitssitzungen des **ULA-Beirates:** Fokusthemen (März) + KI (Sept 2023)

KI & LEADERSHIP

- **Führungskräfte-Dialog „KI & Leadership“** mit dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) am 27.03.2023
- **Frühstück im Capital-Club Berlin mit Roland Angst** und dem DFKI zu den Auswirkungen von KI auf Führung am 18.10.2023
- **ULA-Politik-Dialog mit Maik Außendorf MdB**, digitalpolitischer Sprecher von Bündnis 90/Die Grünen, am 24.10.2023 (digital)
- **AG Führung hat KI-Guidelines für Führungskräfte** erarbeitet

KI & LEADERSHIP



Frühstück im Capital-Club Berlin
Präsidenten-Talk mit dem DFKI
am 18.10.2023

Sitzung des **ULA-Beirates** in der Telekom-Konzernzentrale in Bonn (Sept 2023)



ULA-Politik-Dialog
mit Maik Außendorf MdB
am 24.10.2023



KI & LEADERSHIP GUIDELINES



ULA-AG Führung KI-Guideline für Führungskräfte (Stand: 13.09.2023)

Künstliche Intelligenz (KI) hat das Potenzial, die Arbeitswelt in nahezu allen Bereichen zu verändern. Im Mittelpunkt stehen die Automatisierung von Aufgaben und Arbeitsplätzen, die Verlagerung von Aufgaben und Arbeitsplätzen zu autonomen KI-gesteuerten Systemen sowie die Steigerung von Effizienz, Produktivität und Innovation.

Damit verbunden sind veränderte Anforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte wie auch das Entstehen von neuen Berufsfeldern und Chancen. Die Auswirkungen können dabei in den jeweiligen Branchen und Unternehmen unterschiedlich sein. Sorgfältige Planung, Vorbereitung und Anpassung sind erforderlich, um die Vorteile von KI zu nutzen und gleichzeitig die Herausforderungen zu bewältigen, die sie mit sich bringt.

Die Arbeitsgruppe „Führung“ der ULA hat es sich zum Ziel gesetzt, für die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und die Verbände des ULA-Netzwerkes eine Handreichung zu erarbeiten. Diese kann als Leitlinie für Verhandlungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern dienen, um einen erfolgreichen KI-Einsatz in den Unternehmen sicherzustellen. Hierfür wurden Vorschläge von ChatGPT (<https://chat.openai.com>) ausgewertet, beraten und weiterentwickelt.

- 1. Strategie:** Der erfolgreiche Einsatz von KI-Technologie in Unternehmen bedingt eine Klärung der Ziele, Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten im Vorfeld der Implementierung.
- 2. Transparenz:** Arbeitgeber müssen transparent über die Art und Weise sein (bereits im Vorfeld), wie und wo KI im Unternehmen eingesetzt wird (Entscheider oder Entscheidungshilfe), und Beschäftigte müssen das Recht haben, Informationen über die verwendeten KI-Technologien und ihre Auswirkungen auf ihre Arbeit zu erhalten (Welche Arbeitsprozesse sollen unterstützt werden?)
- 3. Weiterbildung und Qualifikationen:** Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Beschäftigte ausreichend geschult sind, um mit KI-Systemen zu interagieren und von ihrer Nutzung zu profitieren. Dies kann auch die Bereitstellung von Umschulungsmöglichkeiten für Beschäftigte umfassen, deren Arbeit von KI-Technologien betroffen ist. Weiterbildungsmaßnahmen und der Zugang zu digitaler Ausrüstung müssen diskriminierungsfrei zur Verfügung stehen.
- 4. Fairness und Diskriminierungsfreiheit:** KI-Systeme sollen fair und diskriminierungsfrei sein, und Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass KI-Technologien keine unfaire oder diskriminierende Behandlung von Beschäftigten aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Religion oder anderen geschützten Merkmalen ermöglichen. Dies muss mindestens durch regelmäßige Prüfung und Weiterentwicklung geschehen und für Beschäftigte transparent dokumentiert werden.
- 5. Mitbestimmung:** Beschäftigte haben das Recht, an Entscheidungen im Zusammenhang mit KI-Einsatz, die Arbeitsprozesse und -verhältnisse beeinflussen können, beteiligt zu sein, sei es durch Mitbestimmungsgremien (Einbindung des Betriebsrates und der Sprecherausschüsse), betriebliche Vereinbarungen oder andere Formen der Mitarbeiterbeteiligung.



- 6. Datensicherheit und Privatsphäre:** Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Verwendung von KI im Einklang mit den geltenden Datenschutzgesetzen steht und die Sicherheit und Privatsphäre von Beschäftigten gewährleistet ist. Beschäftigte sind dabei zu unterstützen, ihre Privatsphäre z.B. durch geeignete Schulungsmaßnahmen auch selbst zu schützen.
- 7. Ethik und Verantwortung:** Arbeitgeber müssen ethische Grundsätze bei der Entwicklung und Verwendung von KI-Technologien beachten und sicherstellen (Erklärbarkeit gewährleisten), dass die Verantwortung und Kommunikation für die Auswirkungen von KI-Systemen klar festgelegt ist.
- 8. Arbeitsplatzgestaltung:** Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass der Einsatz von KI-Technologien in der Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt wird und dass Beschäftigte in die Gestaltung von Arbeitsprofilen, -abläufen und Prozessen, die KI-Technologien betreffen, einbezogen werden.
- 9. Arbeitssicherheit:** Beschäftigte müssen vor den möglichen negativen Auswirkungen von KI-Technologien auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz geschützt sein, und Arbeitgeber sollten Maßnahmen ergreifen, um Risiken zu minimieren und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.
- 10. Wettbewerbsfähigkeit und Chancen erhalten:** Hierzu soll der Einsatz von KI in Unternehmen aktiv begleitet und weiterentwickelt werden, insbesondere auch, um den Wert von Prozessen, die nicht durch KI begleitet oder ersetzt werden können, zu erhalten und zu verbessern. Dazu sollte der Arbeitgeber bereits in der Planungsphase und auch danach entsprechende Ressourcen vorsehen.

<https://www.ula.de/kuenstliche-intelligenz-guidelines-fuer-fuehrungskraefte/>



FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN

Agenda Setting durch Gastbeiträge

GASTBEITRAG

Einfluss von Künstlicher Intelligenz auf Führungskräfte

Von Prof. Jürgen Weibler, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalführung und Organisation, an der FernUniversität in Hagen

Drehbuchautoren und SchauspielereInnen in Hollywood wenden sich gegen einen unregulierten Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in ihren Berufen. Sie befürchten, sie werden nicht überflüssig zu werden oder doch zumindest geringere Einkommenschancen zu besitzen. Wie KI in diesem Feld eingreifen könnte, ist im wahrsten Sinne des Wortes sichtbar. Schwieriger erscheint dagegen, sich vorzustellen, wie Künstliche Intelligenz auf Führungskräfte Einfluss nehmen könnte.



Foto gemini – Stock

Technologien, die für den Einsatz Künstlicher Intelligenz benötigt werden, entwickeln sich ebenso wie ihr Anwendungsprodukt rasant. Niemand kann die Geschwindigkeit dieser Entwicklung exakt voraussagen. Allgemein wird angenommen, dass die fortläufig gefundenen Möglichkeiten unseren bis dahin jeweils erreichten Erfahrungsschatz zur Beurteilung neuerer Entwicklungen überschreiten. Damit sind neben vielfältigen Chancen offensichtlich auch Risiken in Betracht zu ziehen.

Für die Personalführung gilt bislang weitläufig, dass deren Kern, die unmittelbaren Einflussnahmen von Personen auf Personen betrifft, in Menschenhand bleiben wird, da das zwischenmenschliche, mit all dem, was dazu gehört, sich einem maschinellen Zugriff entzieht. Ob dies in dieser Absolutheit tatsächlich so bleiben wird, selbst wenn eine Überprüfung solcher Wirkungen empirisch nur in Ansätzen erfolgen kann. Aber es schadet ja nicht, zu wissen, was bislang dazu vorliegt und in welche Richtung die Entwicklung geht. Die Führungskommunikation spricht von der Grundlage her den relationalen, also den beziehungsorientierten Teil der Führungsaktivität an, auch wenn wir wissen, dass sie vielfach nur dazu benutzt wird, aufgabenbezogene Inhalte zu vermitteln. Der offensichtlich aufgabenorientierte Anteil erhöht sich im virtuellen Raum

Gegenwart der KI im Führungsbereich

So ist es durchaus erforderlich, zu überlegen, welche Möglichkeiten eine KI bietet, selbst wenn eine Überprüfung solcher Wirkungen empirisch nur in Ansätzen erfolgen kann. Aber es schadet ja nicht, zu wissen, was bislang dazu vorliegt und in welche Richtung die Entwicklung geht. Die Führungskommunikation spricht von der Grundlage her den relationalen, also den beziehungsorientierten Teil der Führungsaktivität an, auch wenn wir wissen, dass sie vielfach nur dazu benutzt wird, aufgabenbezogene Inhalte zu vermitteln. Der offensichtlich aufgabenorientierte Anteil erhöht sich im virtuellen Raum

www.ula.de

GASTBEITRAG VON PROF. FRANZISKA SCHÖLMERICH

Diskriminierung aufgrund von Alter und Generationszugehörigkeit

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

Ulrich / Kollmann / Weibler



Prof. Dr. Franziska Schölmérich lehrt an der SRH Berlin University of Applied Sciences am Institute for New Work and Coaching (INWOC). Foto: Maria Schulz – VAA

über Fragen wie „Welche Merkmale verbinden Menschen in meiner Organisation mit Menschen aus verschiedenen Altersgruppen?“ oder „Welche Botschaften senden wir in Bildern und Texten über unsere Vorstellung von Menschen einer bestimmten Altersgruppe?“.

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

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

www.ula.de

ULA-NACHRICHTEN OKTOBER 2023 | 7

FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2023

Welche Rolle spielt Achtsamkeit in der agilen Führung?

Achtsamkeit steht für innere Stabilität und bewusstes Handeln – Agilität für Flexibilität, Geschwindigkeit und Experimentierfreude. Warum Achtsamkeit jedoch gerade heute für Führungskräfte essenziell ist, erläutert Christoph Glaser in einem Gastbeitrag für die ULA-Nachrichten.



Auf dem ULA-FührungskräfteTag hat Christoph Glaser vom TLEX Institute einen Impulsvortrag zur Rolle von Achtsamkeit in der agilen Transformation gehalten. Foto: Jara Schick – ULA

Die Schnelligkeit des heutigen technologischen Wandels ist enorm. Und doch muss man davon ausgehen, dass sich die Welt wohl nie wieder so langsam wie heute verändern wird. Allein 90 Prozent aller Daten, welche die Menschheit jemals produziert hat, wurden in den letzten zwei Jahren erzeugt. Aktuelle Untersuchungen des Weltwirtschaftsforums sagen voraus, dass es in den nächsten fünf Jahren 25 Prozent der heutigen Arbeitsstellen nicht mehr geben wird – ChatGPT und Co. lassen grüßen! Die Geschwindigkeit des technologischen Wandels setzt Unternehmen zunehmend unter Druck, sich ständig zu verändern und Innovationen hervorzuheben, um zu überleben. Um jedoch innovativ sein zu können, brauchen Unternehmen Führungskräfte, die sich nicht nur durch Schnelligkeit auszeichnen, sondern die auch über eine gute Intuition verfügen sowie ihre kreativen Potenziale und Schwarmintelligenz nutzen können.

Wenn jedoch der Druck und die Angst im Unternehmen groß sind, neigen Führungskräfte dazu, reaktiv und im Autopiloten zu handeln. Die Kunst ist, auch in einer solchen Situation eine Balance zwischen Schnelligkeit und mentaler Präsenz zu finden – denn daraus entstehen kreative Lösungen und ein agiles Mindset. Innehalten, um zielgenau zu handeln – das agile Mindset als Antwort auf die Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt.

www.ula.de

Achtsamkeit steht also in keiner Weise im Widerspruch zur Agilität – sie ist vielmehr eine wichtige Voraussetzung dafür. Wer Achtsamkeit praktiziert, gewinnt an der Freiheit, mit klarem Verstand aus einer Vielzahl von Handlungsoptionen zu wählen, statt blind den eigenen Impulsen zu folgen oder das zu tun, was er oder sie immer getan hat.

Aktuelle Studien zeigen auch, dass Achtsamkeit hilft, öfter und gestiefter „Flow“ zu erleben, einen Zustand, in dem wir in unser Tun eintauchen, nicht konzentriert und kreativ sind und gleichzeitig große innere Klarheit, Ruhe und Glück

verspüren. Die Wirkung von Flow ist erstaunlich. So zeigt eine Studie von McKinsey mit über 5.000 befragten Führungskräften, dass diese fünfmal produktiver waren, wenn sie den Zustand des Flow erleben.

Wie viel Flow ist im digitalen Arbeiten noch möglich? Mentale Präsenz, die mit Flow einhergeht, ist jedoch gerade im digitalen Arbeitsfeld schwierig. So hat sich zum Beispiel laut Studien die Aufmerksamkeitspanne von Mitarbeitern seit der Einführung von Facebook, Smartphone und Co. von 150 auf 44 Sekunden reduziert. Und wahrscheinlich ist das auch kein Wunder, wenn man bedenkt, dass der durchschnittliche Deutsche alle vier Minuten auf das Mobiltelefon schaut und alle 15 Minuten pro Woche am Smartphone verbingt. Umso wichtiger ist es also gerade für Führungskräfte, ihre Resilienz zu stärken und Präsenz bewusst zu trainieren. Die frohe Botschaft hier ist: „Präsenz-muskel“ lässt sich durch zielorientierte Achtsamkeitsübungen sehr effektiv stärken. Deswegen unterstützen immer mehr Unternehmen wie beispielsweise Alphabet, SAP und Accenture Führungskräfte und Beschäftigte darin, Achtsamkeit zu praktizieren und zu trainieren. ■

ULA-NACHRICHTEN JUNI 2023 | 9

THEMENFELD 4: MEHRWERT ALS DACHVERBAND SCHAFFEN



MITMACHEN / BETEILIGUNGSMÖGLICHKEITEN (AUSWAHL)

ULA-Politik-Dialoge:

- Kooperationsveranstaltungen

ULA-Geschäftsführerkonferenzen:

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

ULA-Nachrichten:

- Übernahme von ULA-Inhalten + Platzierung eigener Inhalte

ULA-POLITIK-MONITORING

Information der Mitgliedsverbände zu relevanten politischen Entwicklungen (Bsp.)

ULA-Monitoring: Anhörung Umwandlungsgesetz über die Mitbestimmung

Michael Schweizer
An

Sie haben diese Nachricht am 07.06.2023 12:26 weitergeleitet.
Diese Nachricht wurde mit der Priorität "Hoch" gesendet.

20(11)241.pdf
2 MB

Ablaufplan
32 KB

Verteiler:
ULA-Gesamt, ULA-Monitoring

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

anbei informieren wir über eine aktuelle Anhörung im Ausschuss als Sachverständiger aufgrund einer Benennung durch die CDU.

Hintergrund

Gegenstand der Anhörung war der **Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Modernisierung des Umwandlungsgesetzes, Verschmelzungen und Übertragungen von Unternehmen** des Bundesrates und nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2020 (C-185/18).

Einordnung

Der zur Diskussion stehende Gesetzentwurf orientiert sich bei der Umgestaltung des Umwandlungsgesetzes an der Rechtslage in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG) und des Gesetzes über die Umwandlung von Unternehmen in eine SEBG, die im vergangenen rd. 20 Jahren dafür gesorgt, dass kaum noch leibhaftig Unternehmen in Deutschland umgewandelt werden konnten. Gleichwohl gibt es aktuell Stillstand und Rückschritte. Die während der Anhörung diskutierten Alternativen zielen darauf ab, die Umwandlung von Unternehmen in eine SEBG zu erleichtern und die Umwandlung von Unternehmen in eine SEBG zu erleichtern.

ULA-Monitoring: ULA vertritt leitende Angestellte bei Anhörung zu Online-Wahlen im Deutschen Bundestag

Michael Schweizer
An

Sie haben diese Nachricht am 07.06.2023 12:26 weitergeleitet.
Diese Nachricht wurde mit der Priorität "Hoch" gesendet.

Verteiler:
ULA-Gesamt, ULA-Monitoring

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

anbei informieren wir über eine Anhörung zur digitalen Betriebsratswahl. Die Interessen der Führungskräfte öffentlichkeitswirksam vertreten hat.

Hintergrund

Am 6. November 2023 vertrat Verbandsdirektor Ludger Ramme als Sachverständiger für Arbeit und Soziales hatte einen Antrag der CDU/CSU-Fraktion zum Umwandlungsgesetz, der die Einführung von digitalen Wahlen von Betriebsverfassungsgremien eingeführt werden soll.

In unserer Stellungnahme haben wir als ULA darauf hingewiesen, dass die Einführung von digitalen Wahlen von Betriebsverfassungsgremien eine Distanzwahl ist, die den Grundsatz der unmittelbaren Wahl verletzt. Die ULA sprach sich dafür aus, dass von der Ampel-Koalition im Koalitionsvertrag die Einführung von digitalen Wahlen von Betriebsverfassungsgremien abgelehnt werden sollte. Die ULA sprach sich dafür aus, dass von der Ampel-Koalition im Koalitionsvertrag die Einführung von digitalen Wahlen von Betriebsverfassungsgremien abgelehnt werden sollte.

Einordnung

Als Deutscher Führungskräfteverband haben wir uns bereits mehrfach für die Modernisierung des Umwandlungsgesetzes (Zulassung Online-Sitzungen) sowie für die Einführung von digitalen Wahlen von Betriebsverfassungsgremien eingesetzt. Die ULA sprach sich dafür aus, dass von der Ampel-Koalition im Koalitionsvertrag die Einführung von digitalen Wahlen von Betriebsverfassungsgremien abgelehnt werden sollte.

Gleichwohl gibt es aktuell Stillstand und Rückschritte. Die während der Anhörung diskutierten Alternativen zielen darauf ab, die Umwandlung von Unternehmen in eine SEBG zu erleichtern und die Umwandlung von Unternehmen in eine SEBG zu erleichtern.

ULA-Monitoring: Anhörung zur Arbeitszeiterfassung

Michael Schweizer
An

Sie haben diese Nachricht am 29.01.2024 11:21 weitergeleitet.
Diese Nachricht wurde mit der Priorität "Hoch" gesendet.

Verteiler:
ULA-Gesamt, ULA-Monitoring

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

anbei informieren wir über eine Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales vom 9. Oktober 2023 zum Thema Arbeitszeiterfassung.

Hintergrund

Anlass der Sachverständigenanhörung ist die ausstehende nationale Umsetzung einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2020 (C-185/18) zur Arbeitszeiterfassung von Beschäftigten. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte bereits am 13.09.2022 entschieden, dass die Arbeitszeit zu erfassen ist. Ein Beschluss des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) jedoch bislang nicht vorgelegt. Beraten wurden am Montag Oppositionsanträge der Unionsfraktion (20/1852).

Einordnung

Die Anhörung hat gezeigt, dass die Vorstellungen über die zukünftige Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung in Deutschland weit auseinanderliegen. Die ULA hat bereits mehrfach hervorgehoben, dass eine gesetzliche Regelung zur Arbeitszeiterfassung allgemein bewährte Modelle, wie zum Beispiel die Zeiterfassung durch den Arbeitgeber, zulassen sollte. Auch müsse die Wahrung der Arbeitszeiterfassung der Leitenden Angestellten sichergestellt sein.

Aktuell erscheint es mehr als ungewiss, ob sich die Ampelkoalition zu einer Neuregelung noch in dieser Legislaturperiode durchringen kann.

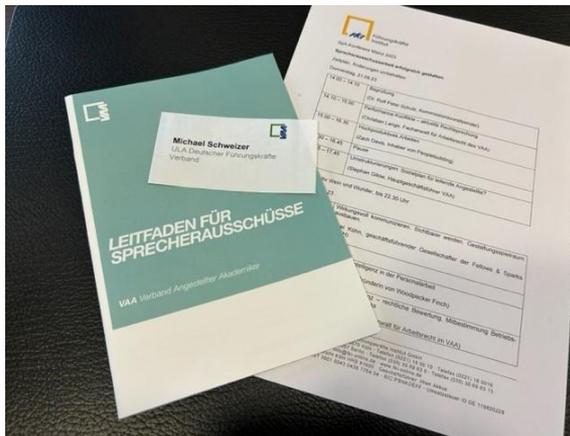
Weiterführende Informationen

Bericht zur Anhörung, Mediathek-Mitschnitt und Stellungnahmen der Sachverständigen:
<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw41-pa-arbeit-zeitkonto-969674#:~:text=Mit%20der%20gesetzlichen%20Umsetzung%20einer,>

VERSTÄRKTE PRÄSENZ BEI (VERBANDS)VERANSTALTUNGEN (AUSWAHL)

- bdvb
- BVBC
- VAA
- VDL
- VFF / syntra
- Erlanger Kreis

VERSTÄRKTE PRÄSENZ BEI (VERBANDS) VERANSTALTUNGEN



VERSTÄRKUNG VON INHALTEN UND BOTSCHAFTEN

EQUAL-PAY-DAY-KAMPAGNE 2023

Die Kunst der gleichen Bezahlung

Von Uta Zech

Erinnern Sie sich an den letzten Film, den Sie gesehen haben? Welchen Part haben Frauen darin übernommen? Die Stelle als Stadtschreiberin oder Stadtschreiber in Ihrer Gemeinde – beinhaltet sie auch Geld für Kinderbetreuung? Die letzte Kunstausstellung, in der Sie waren? Wie viele Werke von Frauen waren dort zu sehen? Der Gender Pay Gap, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, ist einer der zentralen Indikatoren für Geschlechter(un-)gerechtigkeit. 2022 betrug die Lohnlücke in Kunst und Kultur 20 Prozent und lag damit über der gesamtgesellschaftlichen von 18 Prozent. Die strukturellen Ursachen sind die gleichen: rollenstereotype Annahmen, Unvereinbarkeit von Beruf und Familie, das Fehlen von Frauen in Führungspositionen, mangelnde Gehaltstransparenz und geringe Sichtbarkeit.



In der Kunst geht es doch um Können, oder? Qualität wiegt schwerer als Geschlecht und Bezahlung hängt von individuellem Verhandlungsgeschick ab, entgegen Kritikerinnen und Kritiker. Wenn das so wäre, hätten die Frauen das Problem längst gelöst. Die strukturellen Ursachen, welche die gleiche Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit verhindern, können nicht individuell von Frauen gelöst werden. Das ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Ein erster Schritt dahin: Gehaltstransparenz. Nur mit durchschaubaren Gehaltsstrukturen kann Lohndiskriminierung aufgedeckt und entgegenwirkt werden. Traditierte, rollenstereotype Annahmen sind auf vielen Ebenen wirksam, wie am Beispiel Film und Fernsehen deutlich wird: Weil Frauen als weniger durchsetzungsstark und risikobereit gesehen werden, wird ihnen seltener Führungsverantwortung in Regie und Produktion zugeschrieben. Im Fernsehen sind Frauen nur halb so oft zu sehen wie Männer. Und wenn sie sichtbar sind, passiert dies

meist im Kontext von Beziehungen, selten als Expertin. Frauen können Führung und Männer Care!

Mutter zu werden, ist für Künstlerinnen, die wie die meisten Frauen einen Großteil der familiären Fürsorgeverantwortung übernehmen, oft das Ende ihrer Karriere. Überlebensnotwendige Netzwerkkontakte können aus zeitlicher Überlastung nicht gepflegt werden. Im gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt leisten Frauen 52 Prozent mehr unbezahlte Care-Arbeit, 1,5 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche. Zeit, die für den Gelderwerb fehlt. Das wirkt sich auf ihre Lohnsteigerung im Lebensverlauf und ihre Karrierechancen aus. Zur Nichtanerkennung von Care-Arbeit kommt die Abwertung weiblicher Kunst: Dass Kunstwerke, allein weil eine Frau sie gestaltet hat, auf dem Markt weniger wert sind, ist ebenso absurd wie der Werteverlust von schon verkauften Werken, wenn eine Künstlerin Mutter wird.

Um die Kunst der gleichen Bezahlung im Kulturbereich und gesamtgesellschaftlich umzusetzen, müssen diese Strukturen abgebaut werden. Einen ersten Anfang können wir alle machen, indem wir Kunst von Frauen konsumieren. Das erweitert unseren Horizont und bereichert unsere Welt.

In Orchestern sind Solistinnen unterrepräsentiert, selbst an vermeintlich

„weiblichen“ Instrumenten wie Harfe. Von 129 Generalmusikdirektorinnen und -direktoren sind bundesweit vier Frauen, nur 22 Prozent der Theater werden von Intendantinnen geleitet. Wer nicht gesehen, gehört, gelesen wird, wird nicht engagiert und hat kein Einkommen. In Galerien, auf dem Buchmarkt, in Konzertsälen, als Stüchkschreibende und Stückezensurierende sind Frauen unterrepräsentiert.

Um die Kunst der gleichen Bezahlung im Kulturbereich und gesamtgesellschaftlich umzusetzen, müssen diese Strukturen abgebaut werden. Einen ersten Anfang können wir alle machen, indem wir Kunst von Frauen konsumieren. Das erweitert unseren Horizont und bereichert unsere Welt.

Uta Zech ist Leiterin Equal-Pay-Day-Kampagne und war von 2016 bis 2022 Präsidentin des ULA-Mitgliedsverbandes Business and Professional Women (BPW) Germany. Der Equal Pay Day wird seit 2008 von BPW Germany initiiert. Weitere Informationen auf www.equalpayday.de ☐

BVBC wirbt für Änderungen des Steuerberatungsgesetzes



Am 12. Oktober hat erstmals über den Gr Bundesregierung, zu beschränkter und un geschäftsmäßiger HI Steuersachen sowie weiterer Vorschriften steuerberatenden Be beraten. Unser Mitgli informiert über die H

WEITERLESEN

Aus den Verbänden

VAA setzt Zeichen an Politik: Es reicht nicht!



Hohe Strompreise am Standort Deutschland stellen insbesondere die Chemieunternehmen vor große Herausforderungen. Auf der Jahreskonferenz seien sich die Fach- und Führungskräfte aus der Branche eingewesen, betont VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow. „Die Preise sorgen für enorme Nachteile im internationalen Standortwettbewerb und verhindern gleichzeitig dringend benötigte Investitionen in treibhausgasneutrale Technologien.“

WEITERLESEN

VAA-connect-Veranstaltung bei SCHOTT in Mainz

Wie gelingt mehr Frauen der Aufstieg in Führungspositionen? Durch Kompetenz, Leistung und ein großes persönliches Netzwerk. Mit dem Motto „Best Teams – Führung in bewegten Zeiten“ hat die Veranstaltung des Netzwerks VAA connect am 27. November 2023 bei der Schott AG in Mainz neue Akzente gesetzt.



WEITERLESEN

KOMMUNIKATION



DIGITALISIERUNG UND AUSBAU DER KANÄLE

- Umsetzung der **ULA-Strategie 2030** weiter vorangetrieben
- Kontinuierliche **Medienpräsenz** ein Fach- und Leitmedien erreicht
- **ULA-Nachrichten erweitert:** Mehr print-Seiten und neues digitales Angebot
- Fokus auf den **Ausbau der reichweitenstarken LinkedIn-Aktivitäten**

ULA-NACHRICHTEN

ULA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 1 | Februar 2023



www.ula.de

POLITIK

Gesetzgeber stärkt Hinweisgeberschutz

ALTERSVORSORGE

Versorgung der Freien Berufe im Fokus

WEITERBILDUNG

Krisenresilienz durch Know-how-Vertiefung

ULA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 2 | April 2023



www.ula.de

CHANGENGLEICHHEIT

Gender Pay Gap In Kunst und Kultur

POLITIK

Diskussion um Lieferkettengesetz

SOZIALES

Warum die Sozialwahl wichtig ist

ULA NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 3 | Juni 2023



www.ula.de

INDUSTRIESTANDORT

Wie gelingt der Aufbruch aus der Krise?

MITBESTIMMUNG

Sprecherausschüsse fordern Digitalisierung

LEADERSHIP

Achtsamkeit in der agilen Führung

ULA-NACHRICHTEN

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 4 | August 2023



Führung in der Krise:
Orientierung gesucht

www.ula.de

STIMME FÜR LEISTUNG
Reiner Holznagel spricht Klartext

PRO UND CONTRA
Wettbewerbsrecht: Streit ums Kartellamt

CHEMIENDBUSTRIE
Branchenstimmung deutlich getrübt

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 5 | Oktober 2023



Mixed-Leadership-Konferenz:
Chancen der Vielfalt ergreifen

www.ula.de

DISKRIMINIERUNG
Ageism in der Arbeitswelt

ELTERNGELD
Nachteil für Kinder von Leistungsträgern

STROMKOSTEN
Debatte um den Brückenstrompreis

ULA NACHRICHTEN
Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 6 | Dezember 2023



Wandel der Arbeitswelt:
Welche Führung erfordert die KI?

www.ula.de

NETZWERK
Impulse durch die Klausurtagung

POLITIK
Interessenvertretung in Berlin und Brüssel

MITARBEITERKAPITAL
Mehr Beteiligung für Beschäftigte

ULA-NACHRICHTEN ERWEITERT: NEUER NEWSLETTER



The image shows a sign-up form for the ULA Newsletter. It features a red 'X' icon in the top left corner. The title 'ULA Newsletter' is in blue. Below it, the text describes the newsletter as 'Aktuelles von der ULA und bevorstehende Events - Ihr kostenfreier ULA-Newsletter.' There is a text input field with an envelope icon and the placeholder text 'Ihre E-Mail-Adresse'. Below the input field is a checkbox with the text 'Ich habe die Datenschutzerklärung gelesen und akzeptiere diese. Meine Zustimmung kann ich jederzeit per Mail an info@ula.de widerrufen.' At the bottom, there is an orange button with the text 'Jetzt zum Newsletter anmelden'.

× **ULA Newsletter**

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

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

Jetzt zum Newsletter anmelden

ULA-NACHRICHTEN ERWEITERT: NEUER NEWSLETTER



ULA-Nachrichten November 2023

ULA bei Anhörung zu Online-Wahlen im Deutschen Bundestag

Schon seit den positiven Erfahrungen mit digitaler Technologie während der Corona-Epidemie setzt sich die ULA für die verstärkte Nutzung von digitalen Verfahren für die Arbeit in den Mitbestimmungsgremien der Betriebsverfassung ein. Am 6. November 2023 vertrat Verbandsdirektor Ludger Ramme als Sachverständiger die Führungskräfte in einer Anhörung im Deutschen Bundestag.



[WEITERLESEN](#)

Führungskräfte im Dialog mit Bündnis 90 / Die Grünen

In der jüngsten Ausgabe unseres ULA-Politik-Dialogs wurde mit dem digitalpolitischen Sprecher der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Maik Außendorf MdB, das Thema Künstliche Intelligenz und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt diskutiert.



[WEITERLESEN](#)

Prof. Dr. Dr. h.c. Lars P. Feld mit Friedrich-List-Medaille des bdvb ausgezeichnet

Mit der höchsten Auszeichnung des ULA-Mitgliedsverbands Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V. (bdvb) wurde in Hamburg der Direktor des Walter Eucken Instituts und persönliche Beauftragte des Bundesministers der Finanzen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung, Prof. Dr. Dr. h.c. Lars Feld geehrt.



[WEITERLESEN](#)



PRESSEECHO (AUSWAHL)



Handelsblatt: Pflegegipfel diskutiert Zukunft der Pflegeversicherung - Experten empfehlen mehr Eigenvorsorge und betriebliche Lösungen

01.02.2024



F.A.Z.: ULA warnt vor Sondersteuer auf Leistung und Erfolg

21.06.2023



F.A.Z.: Beitragsbemessungsgrenze wird nicht erhöht

14.06.2023



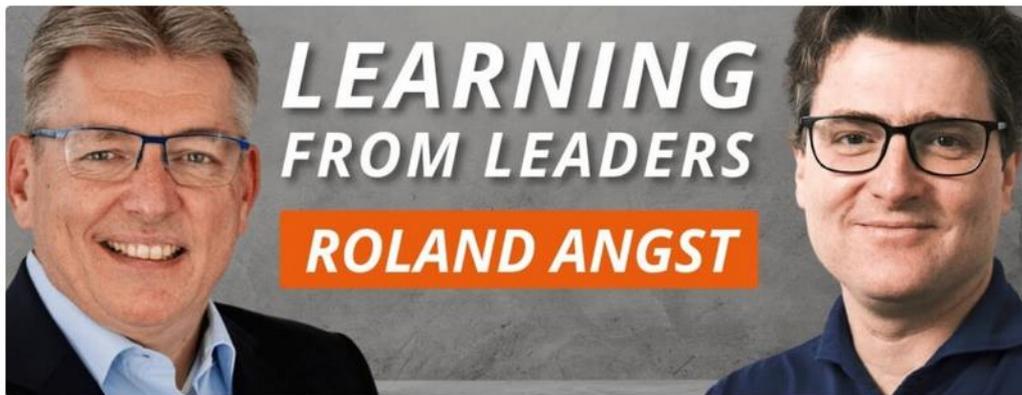
P&K: ULA-Führungskräfte tag unter dem Leitmotto „(Mit)bestimmt aus der Krise“

11.05.2023

PODCAST

TLEX Institute: „Learning from Leaders“ – Richtig führen in schwierigen Zeiten

KAMPAGNEN & VERBANDSNEWS, PRESSEECHO, VORSORGE & FINANZEN



03.03.2023 – In der Folge des Podcasts „Learning from Leaders“ spricht CEO-Coach Christoph Glaser mit ULA-Präsident Roland Angst über Führung von Teams, Leadership im digitalen und schnell transformierenden Umfeld und vieles mehr.

bereits > 15.500 Abrufe

<https://www.youtube.com/watch?v=lmw17QkHf9U>

Die Stimme für Leistung und Verantwortung



VERANSTALTUNGEN



ERSTER FÜHRUNGSKRÄFTETAG GROßER ERFOLG

ULA-FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2023



**(MIT)BESTIMMT AUS DER
KRISE FÜHREN**

11. Mai 2023

Vertretung des Landes Sachsen-Anhalt beim Bund | Berlin



- Die ULA hat am 11.05.2023 in Berlin erstmals den Deutschen Führungskräftetag ausgerichtet.
- Das **weiterentwickelte Format** des ehem. Sprecherausschusstages richtet sich an leitende Angestellte sowie erstmals auch weitere Führungskräfte
- Die ULA hat aus dem Stand
 - eine Rekordbeteiligung erreicht,
 - namhafte Referenten gewonnen
 - und den Kongress als führende Dialogplattform etabliert.



WWW.FÜHRUNGSKRÄFTETAG.DE

Im Fokus:

- **Industriestandort Deutschland:** Wie gelingt der Aufbruch aus der Krise?
- **Erfolgsmodell Soziale Marktwirtschaft:** Mitbestimmung von Leistungsträgern
- **Transformation und Technologietransfer in der Praxis:** Wie wir in Zukunft führen

Zahlreiche namhafte Referenten, darunter:

- **Dr. Reiner Haseloff** MdL, Ministerpräsident des Landes Sachsen-Anhalt
- **Dr. Volker Wissing** MdB, Bundesminister für Digitales und Verkehr
- **Bernd Rützel** MdB, Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales
- **Maxime Legrand**, Präsident der CEC European Managers

AGENDA-SETTING AUF FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2023

Panel Industriestandort Deutschland: Wie gelingt der Aufbruch aus der Krise?

- **Felix Banaszak MdB**, Berichterstatter für Industriepolitik und Energiewirtschaft, Fraktion B'90/Die Grünen im Deutschen Bundestag
- **Julia Klöckner MdB**, wirtschaftspolitische Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion
- **Dr. Thomas Sauer**, Mitglied des Aufsichtsrates und Vorsitzender des Gesamtsprecherausschusses der Evonik Industries AG, Mitglied des VAA-Vorstandes
- **Bernd Westphal, MdB**, Sprecher der Arbeitsgruppe Wirtschaft der SPD-Bundestagsfraktion
- **Otger Wewers**, Vorsitzender des Sprecherausschusses, RWE AG

FÜHRUNGSKRÄFTETAG: LEADERSHIP IN DER PRAXIS

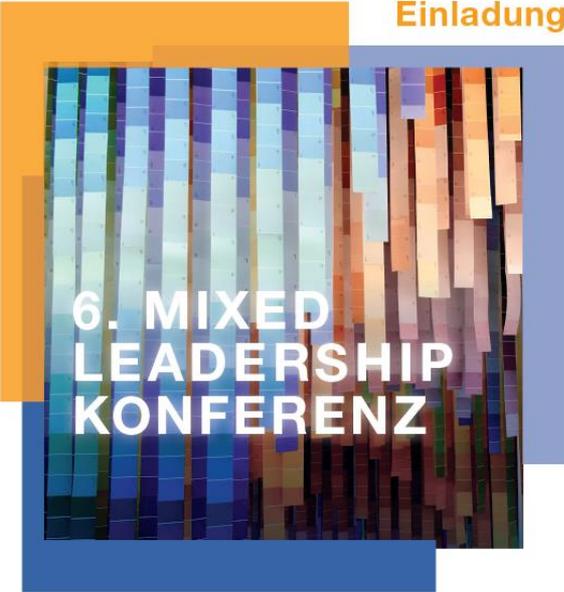
- **Wie Führungskräfte Innovationen in Wissenschaft und Wirtschaft fördern**
Prof. Dr. Isabell M. Welp, Lehrstuhl für Strategie und Organisation,
Technische Universität München
- **Die Rolle von Achtsamkeit in der agilen Transformation**
Christoph Glaser, CEO, Coach, Berater und Trainer, TLEX Institute, Zürich
- **New Work Dystopia: Scheitern im Wandel und wie es besser geht**
Prof. Dr. Carsten Schermuly, Vizepräsident Forschung und Transfer,
SRH Hochschule Berlin

FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2023: IMPRESSIONEN



MIXED-LEADERSHIP-KONFERENZ 2023

Einladung



6. MIXED LEADERSHIP KONFERENZ

„Wettbewerbsvorteil Vielfalt“
15. September 2023 in Bonn, 10:00 bis 16:00 Uhr

bei der Deutschen Telekom AG,
Landgrabenweg 151, 53227 Bonn



- 130 Teilnehmende konnten sich bei dem **Kooperationspartner Deutsche Telekom** zum Thema „Wettbewerbsvorteil Vielfalt“ mit hochkarätigen Gästen austauschen.
- Männliche und weibliche Führungskräfte suchen im Rahmen des Mixed-Leadership-Formats alle zwei Jahre **gemeinsam und auf Augenhöhe** nach Wegen in eine inklusivere und menschlichere Arbeitswelt.
- Das **ULA-Netzwerk** und die zahlreichen Gäste diskutierten in Bonn mit namhaften Persönlichkeiten aus **Politik, Wirtschaft und Wissenschaft**.

MIXED-LEADERSHIP-KONFERENZ 2023

Im Fokus:

- **Standortbedrohung Fachkräftemangel:** Wie können wir das gesamte Arbeitskräftepotential ausschöpfen?
- **Ageism and Generationalism:** Diskriminierung aufgrund von Alter und Generationszugehörigkeit verhindern

Zahlreiche namhafte Referentinnen und Referenten, darunter:

- **Birgit Bohle**, Vorständin Personal und Recht, Deutsche Telekom AG
- **Matthias Heidmeier**, Staatssekretär im Sozialministerium des Landes NRW
- **Christina Ramb**, Mitglied der Hauptgeschäftsführung, BDA-Die Arbeitgeber
- **Caroline Farberger**, Board Director and G7 Advisor, Wellstreet, Schweden

MIXED-LEADERSHIP-KONFERENZ 2023



ULA-FÜHRUNGSKRÄFTE-DIALOG (DIGITAL)

Neu Impulse - Führungskultur prägen



ULA-Führungskräfte-Dialog: Führung mit KI

21. Februar 2024



Führungskräfte-Dialog: Das Wie und das Was der guten Frage

27. April 2023



Führungskräfte-Dialog: KI & Leadership

27. März 2023



Leadership in Zeiten der Transformation - Könnten Führungskräfte Krise?

14. Februar 2023

ULA-POLITIK-DIALOG (DIGITAL)



ULA-Politik-Dialog zum Gebäudeenergiegesetz (GEG) mit Haus & Grund-Präsident Dr. Kai H. Warnecke

4. Dezember 2023



Politik-Dialog zum Zukunftsfinanzierungsgesetz - Teilhabe durch Mitarbeiterbeteiligungen jetzt nachhaltig stärken

8. November 2023



ULA-Politik-Dialog mit Maik Außendorf MdB (Bündnis 90/Die Grünen)

24. Oktober 2023



ULA-Politik-Dialog mit Johannes Vogel MdB (FDP)

30. Juni 2023



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

23. Februar 2023

ARBEITSGRUPPEN



ARBEITSGRUPPEN

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

AG FÜHRUNG

- Themenschwerpunkte
 - Nachhaltige Führung / Sustainable Leadership
 - New Work / Digitalisierung der Arbeitswelt / KI
- Referenten (Auswahl)
 - 07. Febr. 2023: **Torkild Justesen**, Generalsekretär der CEC
 - 25. April 2023: **Claire-Lise Rimaz**, Co-Geschäftsleiterin, Swiss Leaders
 - 25. April 2023: **Dr. Sylke Piéch**, Forscherin am DFKI
 - 13.09.2023: **Dr. Andreas Gruber**, Chief Sustainability Officer, DKB AG
 - 22.11.2023: **Christian Till Roga**, Spencer Stuart



AG ZUKUNFTSSICHERE ALTERSVORSORGE

■ Themenschwerpunkte

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

■ Referenten (Auswahl)

- 24.05.2023: **Dr. Peter Schwark**, Stellv. Hautgeschäftsführer, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV)
- 28.09.2023 in Köln: **Dr. Jochen Pimpertz**, Leiter des Clusters Staat, Steuern und Soziale Sicherung des Instituts der deutschen Wirtschaft
- 23.11.2023 (geplant): **Prof. Dr. Jochen Ruß**, Institut für Finanz- und Aktuarwissenschaften, Universität Ulm



AG DIVERSITY

■ Themenschwerpunkte

- Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt / Ganzheitliches Diversity Management
- Female Leadership: Mehr Frauen in Führungspositionen
- Dimension der Diversity: Altersdiskriminierung

■ Referenten (Auswahl)

- 10.02.2023: **Helmut Metzner**, Vorstand der Magnus Hirschfeld Bundesstiftung
- 25.05.2023: **Lucie Schibel**, Leiterin Kommunikation in der Albright Stiftung
Mareike Lotte Wulf, MdB (CDU), Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales
- 09.10.2023: **Dr. Katharina Schiederig**, Head of Global DE&I Strategy, Merck



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

- CEC-Mitgliederversammlungen
am 31.05.2023 und 29.11.2023
- CEC-Arbeitsgruppen (digitale Teilnahme)
 - Sustainable Leadership
 - Smart Change
 - Digitalisation
 - Equal Opportunities and Diversity
- 3. Sustainable Leaders Summit am 28.11.2023



DIE ULA



Mitgliederversammlung
Mai 2023

KONTAKT / ANSPRECHPARTNER

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