



Nachrichten

Informationen für Führungskräfte

Angriff auf den Kündigungsschutz:

**ULA warnt vor
Dammbruch!**





EDITORIAL

-
- 03** Politische Debatte
ULA setzt Zeichen

ULA INTERN

-
- 03** Diversity Management
Max-Spohr-Preis 2018 an Siemens und Stadt Hannover

POLITIK

-
- 04** ULA-Kampagne
Warnung vor Lockerung des Kündigungsschutzes

MANAGEMENT

-
- 06** Whistleblowing
Gesetzentwurf braucht Korrekturen

NOTIZEN AUS BERLIN

-
- 07** Interessenvertretung
Spitzentreffen mit CDU-Generalsekretärin

- 08** Pro und kontra
Rentenmodelle von SPD und CDU auf dem Prüfstand

- 09** Rentenpaket
Steuerfinanzierung durch die Hintertür?

WEITERBILDUNG

-
- 10** Führungskräfte Institut
Aktuelle Seminare

- 10** Female Future Force Day
Premiere gelungen

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

-
- 11** Arbeitszeit
Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Impressum

Herausgeber: ULA – Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände · Kaiserdamm 31 · 14057 Berlin;
VVA – Führungskräfte Chemie · Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln · Telefon: +49 30 3069630 · Fax: +49 30 30696313 · E-Mail: info@ula.de · www.ula.de

Inhalt und Redaktion: Wencke Jasper, Ludger Ramme, Michael Schweizer (verantwortlicher Redakteur) · Berlin;
Klaus Bernhard Hofmann, Simone Leuschner (Bildredaktion), Timur Slapke (Schlussredaktion) · Köln

Erscheinungsweise: sechsmal jährlich

Verbreitete Auflage: 35.000. Der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Gestaltung: Dülberg & Brendel GmbH · PR-Kommunikation · Düsseldorf

Druck: Kölken Druck+Verlag · Bonn

KOMMENTAR VON DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Zeichen setzen

Das Klima der politischen Debatte war selten so aufgeheizt wie in den letzten Tagen und Wochen. Jene, die in den Parlamenten und auf der Straße Hass und Hetze gegen andere verbreiten oder tolerieren, tragen kein Stück zur Lösung

von real bestehenden Problemen bei. Vielmehr untergraben sie das Vertrauen in den Rechtsstaat und das Ansehen des Wirtschaftsstandortes. Umso dringender ist es, dass sich auch die Wirtschaft klar von Extremismus jeder Couleur distanziert. Die jüngsten öffentlichen Stellungnahmen des BDA-Präsidenten Ingo Kramer und der Spitzen wichtiger Unternehmen wie Siemens, Allianz, Bayer und Daimler setzen hier ein wichtiges Signal. Aber auch uns Führungskräften kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Es gilt, Diversity Tag für Tag vorzuleben – in den Unternehmen wie im Alltag. Wir, die ULA und ihre Mitglieder, stehen für Respekt, Vertrauen und Offenheit.

All dies überdeckt schnell, dass die Bundesregierung und der Bundestag aus der Sommerpause zurück sind und mit ihrer Arbeit begonnen haben. Im Mittelpunkt steht die Abarbeitung der Vorhaben des Koalitionsvertrages, mit dessen Zustandekommen die lange Phase des Stillstandes nach den Wahlen überwunden werden sollte. Während bei dem für die deutsche Wirtschaft zentralen Thema Brexit keine Verhandlungsergebnisse in Sicht sind, hat ein kleiner Passus im Koalitionsvertrag das Potenzial, das Erfolgsmodell Soziale Marktwirtschaft und den sozialen Frieden in den Unternehmen nachhaltig zu beschädigen: Die ULA hat sich als Dachverband der Führungskräfte als erster Akteur mit einer breiten Kampagne gegen das Vorhaben der Regierung gestemmt, den Kündigungsschutz für Leistungsträger zum vermeintlichen Wohle des Bankenstandortes Frankfurt am Main einzuschränken.

Mit der dringend gebotenen, zukunftssicheren Ausgestaltung der Renten- und Sozialsysteme steht ein weiteres Handlungsfeld im Mittelpunkt der ULA-Aktivitäten. Das jüngst vom Kabinett verabschiedete Rentenpaket lehnen wir als verfrüht ab. Hier wird wider besseres Wissen der Koalitionsvertrag umgesetzt, ohne dass die wahren Kosten und Risiken für künftige Generationen und den Wirtschaftsstandort offengelegt werden. Vielmehr sollten die Vorschläge der eigens hierzu eingesetzten Rentenkommission abgewartet werden. Die schon jetzt erhobenen weitergehenden Forderungen wurden zuletzt breit diskutiert. Deshalb haben wir zwei Spitzenpolitiker von der SPD und der CDU gebeten, hier in den ULA Nachrichten Stellung zu beziehen. Auf Seite acht gibt es die Antworten.

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux

NETZWERK

Völklinger Kreis verleiht Preis

Für ihr vorbildliches Diversity Management sind die Siemens AG und die Landeshauptstadt Niedersachsens Hannover mit dem Max-Spohr-Preis 2018 ausgezeichnet worden. Verliehen wurde der Preis am 11. September in Berlin vom Völklinger Kreis (VK), dem Berufsverband für schwule Führungskräfte und Selbstständige. Gemeinsam mit der Unternehmensberatung EY und den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) übergab der VK die Auszeichnung. In den Kategorien „Unternehmen“ und „öffentlicher Sektor“ haben die beiden Preisträger die Expertenjury überzeugt. Jurypräsidentin Margarete Voll hat außerdem den neu gestifteten Sonderpreis an Marlies Krämer verliehen: Krämer wurde bekannt, weil sie nicht mehr als „Kunde“ ihrer Bank angesprochen werden wollte.

Seit 2016 ist ULA-Präsident Dr. Roland Leroux Jurymitglied und überzeugt, dass der Preis ein wichtiges Zeichen für Unternehmen ist: „Diversity Management umfasst eben nicht nur einzelne Tätigkeiten, sondern auch einen kulturellen Wandel in den Organisationen.“ Der stellvertretende VK-Vorstandsvorsitzende Matthias Weber hat den Preisträgern gratuliert. Er sei sich sicher, dass die zahlreichen Bewerbungen jedes Jahr den Fortschritt des Diversity Managements zeigen. „Außerdem sind die Preisträger wiederum Vorbilder und tragen die Idee des ganzheitlichen Diversity Managements in Wirtschaft und Verwaltung hinein.“ ■



ULA-KAMPAGNE

Hände weg vom Kündigungsschutz!

Als Dachverband der Führungskräfte in Deutschland stemmt sich die ULA gegen das Vorhaben der Bundesregierung, den Kündigungsschutz für Leistungsträger einzuschränken. Was zunächst nur eine gut versteckte Notiz im Koalitionsvertrag war, hat sich mit Zustimmung von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel zu einem Angriff auf das gewachsene Erfolgsmodell Deutschland und den sozialen Frieden in den Unternehmen entwickelt.

Mit dem Ziel der Stärkung des Bankenstandortes wurde auf Initiative Hessens zwischen Union und SPD im Koalitionsvertrag vereinbart, „Risikoträger“ in den Banken beim Kündigungsschutz leitenden Angestellten gleichzustellen. Voraussetzung dafür: Ihre Jahresvergütung überschreitet das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung in Höhe von aktuell 234.000 Euro.

Diese zentrale arbeitsmarktpolitische Frage wurde im Kapitel „Finanzmarkt und Digitalisierung“ versteckt, um der gebotenen breiten gesellschaftlichen Diskussion zu entgehen. In den Reihen der 16 branchenübergreifenden ULA-Mitgliedsverbände hat dieses Ansinnen große Sorge ausgelöst und zu einer erheblichen Verunsicherung geführt. Vor diesem Hintergrund hat die ULA vielfältige

Initiativen gestartet, um dem Vorhaben als Führungskräfte-Dachverband entschieden entgegenzutreten.

Stark mit einer Stimme: Appell von ULA und DGB

In einer gemeinsamen Aktion mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) hat sich die ULA in einem Brandbrief an das Bundeskanzleramt, die zuständigen Bundesminister sowie die Spitzen der Bundestagsfraktionen und die fachpolitischen Sprecher der Regierungsparteien sowie die treibenden Akteure in Hessen gewendet. Damit ist es gelungen, im Namen der gesamten Bandbreite der Beschäftigten – rund sechs Millionen Mitglieder der Gewerkschaften des DGB und über 60.000 Führungskräfte, die in der ULA organisiert sind, gegenüber der

Politik zu sprechen.

Gemeinsam wird das im Koalitionsvertrag vereinbarte Vorhaben als Irrweg abgelehnt. „Eine Einschränkung des Kündigungsschutzrechts für einzelne Berufsgruppen würde vermutlich einer verfassungsrechtlichen Überprüfung nicht standhalten“, zitiert hierzu die Wirtschafts- und Finanztageszeitung *Handelsblatt* am 10. September 2018 ULA-Präsident Roland Leroux.



Versteckter Sprengsatz im Koalitionsvertrag

„Wir werden uns für attraktive Rahmenbedingungen am Finanzplatz Deutschland einsetzen und die digitale Infrastruktur für die Finanzmärkte weiter stärken. Angesichts des bevorstehenden Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU wollen wir den Standort Deutschland für Finanzinstitute attraktiver gestalten. Dazu werden wir es möglich machen, Risikoträger im Sinne von § 2 Absatz 8 Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet, im Kündigungsschutzgesetz leitenden Angestellten gleichzustellen.“



Quelle: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, Seite 70

Dieser warnt zudem vor einem drohenden Dammbruch: „Sowohl die Verdienstgrenze als auch der Adressatenkreis der Regelung könnten künftig je nach politischen Kräfteverhältnissen beliebig ausgestaltet werden.“

Vor diesem Hintergrund wird an die Politik appelliert, das Vorhaben nicht umzusetzen. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass auch jegliche anderweitigen Reformansätze, die zur Herausnahme von weiteren Beschäftigtengruppen aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes führen würden, von ULA und DGB nicht mitgetragen werden.

Der Begriff des leitenden Angestellten gemäß § 5 Absatz 3 BetrVG, sollte dieser ins Kündigungsschutzgesetz übernommen werden, würde den Kreis der Betroffenen über die eigentlichen Risikoträger hinaus erheblich ausweiten, ohne aber das eigentliche Anliegen des Koalitionsvertrages zu verwirklichen. Vom Koalitionsvertrag ist sie insofern nicht gedeckt, sodass die Bundesregierung hier keinen politischen Auftrag hat. Auch diese Erweiterung wird deshalb entschieden abgelehnt.

ULA-Schreiben an Entscheider: Warnung vor Dammbruch

Zuvor hat die ULA sich bereits mit einem ersten eigenen Schreiben gegen das Vorhaben gestellt. Auch darüber hat das *Handelsblatt* am 21. August 2018 berichtet. „Das Ansinnen der Stärkung des Bankenstandortes ist an sich positiv zu

bewerten“, erklärt hierzu ULA-Präsident Leroux. „Wir warnen jedoch, einen Systemwechsel in einem so wichtigen Baustein unseres Sozialstaates aus kurzfristigen und nur einzelne Wirtschaftsregionen betreffenden Erwägungen einzuleiten.“ In Zeiten des Fachkräftemangels sei vielmehr „Verlässlichkeit“ ein wichtiger Standortfaktor im globalen Ringen um die besten Köpfe. „Die etablierten Regelungen sind ein Vorteil und kein Nachteil für Deutschland.“

Die bereits heute geltenden eingeschränkten Rechte für leitende Angestellte betreffen zu Recht nur die kleine Gruppe aus dem breiten Kreis der Führungskräfte, die zum Beispiel als Personalleiter oder Geschäftsbereichsleiter großer Unternehmen über das Recht verfügen, selbstständig Personal zu entlassen oder einzustellen.

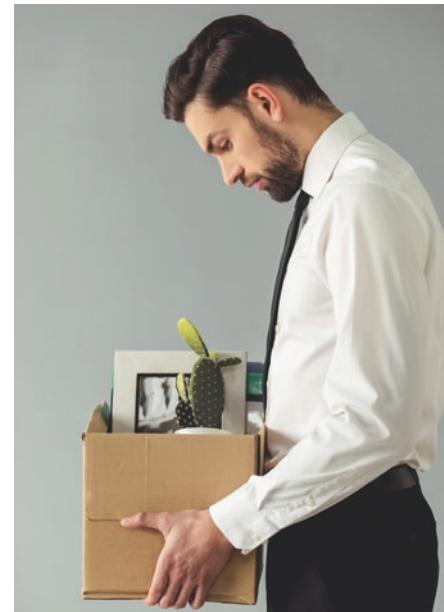
„Aus Sicht der Führungskräfte sollte die Regierungskoalition – statt die Axt an erfolgreiche Instrumente anzulegen – sich vielmehr darauf konzentrieren, die Standortfaktoren so zu verbessern, dass Unternehmen Investitionsentscheidungen zugunsten Deutschlands treffen“, fordert Leroux. „Gerade in den Bereichen der digitalen Infrastruktur, der Forschungsförderung und Unternehmensbesteuerung sowie des Bürokratieabbaus sind hier wichtige Weichenstellungen zu treffen.“

Gebündelten Sachverständ frühzeitig einbeziehen

Die Aufweichung des Kündigungsschutzes steht in einer Reihe mit dem Ausstieg

aus der Kernenergie und der Öffnung der Grenzen. Alles sind Themen von zentraler Bedeutung für Deutschland und Europa. Und alle eint, dass die Bundeskanzlerin sich ohne hinreichende gesellschaftliche Debatte schnell festgelegt hat. Eine frühzeitige und umfassende Einbeziehung des Sachverständes von Wirtschaft, Verbänden und Gewerkschaften hätte sicherlich bei allen Themen eine positive Wirkung entfalten können. Diese Chance wurde leider vertan.

Die ULA wird in jedem Fall im persönlichen Austausch mit den Entscheidungsträgern auch weiter darauf hinwirken, die Interessen der Führungskräfte bestmöglich zu wahren. ■



Den Kündigungsschutz für eine bestimmte Berufs- oder Angestelltengruppe lockern? DGB und ULA sprechen sich klar dagegen aus. Foto: George Rudy – Shutterstock

WHISTLEBLOWING

Geheimschutzgesetz: ULA fordert Nachbesserungen

Jüngst hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen verabschiedet. Nach Meinung der Führungskräftevereinigung ULA greift der Regierungsentwurf zentrale Forderungen zum Schutz von Whistleblowern auf. Allerdings darf die Interessenvertretung auf keinen Fall geschwächt werden.

Foto: Peshkova – Fotolia

Mit dem Gesetzentwurf zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen sieht die ULA ein Etappenziel erreicht. „Der Entwurf greift zentrale Forderungen unseres europäischen Dachverbandes CEC European Managers auf“, erklärt ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme. „Das Ziel, den Schutz sogenannter Whistleblower auch auf nationaler Ebene zu verbessern, begrüßen wir ausdrücklich.“ Führungskräften kommt sowohl beim Schutz von Unternehmensgeheimnissen als auch der Verhinderung und Aufdeckung von rechtswidrigem Verhalten eine besondere Verantwortung zu. „Rechtliche Sicherheit für Arbeitnehmer und Betriebe im Umgang mit Geschäftsgeheimnissen zu schaffen, muss das gemeinsame Ziel sein“, betont Ramme.

Vorrang für interne Aufarbeitung

Zugleich sollte aus ULA-Sicht stets der Grundsatz gelten, dass einer innerbetrieblichen Aufarbeitung von Missständen Vorrang vor einem Gang zu Behörden oder gar an die Öffentlichkeit gegeben wird. Viele Unternehmen haben hier bereits wegwei-

send gehandelt und entsprechende Regelungen und Instrumente implementiert.

GroKo muss nachbessern

Die ULA fordert die Regierungskoalition auf, im Rahmen der parlamentarischen Beratungen an mehreren Stellen besonders nachzubessern.

Keine Einschränkung der Mitwirkungsrechte: Die erweiterten Möglichkeiten für Unternehmen, Informationen als geheim zu erklären, dürfen keinesfalls die Mitwirkungsrechte der Sprecherausschüsse und Betriebsräte einschränken. Obgleich die Erlangung von Geschäftsgeheimnissen unter § 3 Absatz 3 des Entwurfs ausdrücklich durch das Ausüben einer entsprechenden Arbeitnehmervertretung erlaubt ist, droht deren Arbeit in Folge unklarer Regelungen in dem Gesetzentwurf erschwert zu werden.

Keine Einschränkung der Arbeitnehmermobilität: Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, Arbeitnehmern jeglichen Umgang mit Informationen zu unterbinden. Das



persönliche Know-how von Arbeitnehmern ist jedoch deren geistiges Eigentum und darf in der Verwertung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Gesetz nicht eingeschränkt werden. Es gilt sicherzustellen, dass etablierte Instrumente wie das zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich verhandelte „Nachvertragliche Wettbewerbsverbot“ nicht obsolet werden.

Zuständigkeit der Arbeitsgerichte sicheren: Die ULA fordert, dass im Falle von Auseinandersetzungen anstelle des zwingenden Gangs über die Zivilgerichtsbarkeit für Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie ehemaligen Arbeitnehmern wie auch Sprecherausschüssen und Betriebsräten der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eindeutig festgeschrieben wird. Die hierzu in der Gesetzesbegründung ergänzte Klärstellung, dass die Regelungen zu Verfahren in Geschäftsgeheimnisstreitsachen auch vor Arbeitsgerichten Anwendung finden, sollte nach Ansicht der Führungskräfteverbände direkt in den Gesetzesentwurf aufgenommen werden. ■

INTERESSENVERTRETUNG

ULA trifft sich mit CDU-Generalsekretärin

Was kann die Politik tun, um für mehr Gerechtigkeit bei den Steuer- und Sozialabgaben zu sorgen? Was bedeutet die Digitalisierung für die Gesellschaft und damit auch für die Führungskräfte in Deutschland? Mit diesen Fragen haben Vertreter der Führungskräftevereinigung ULA die Generalsekretärin der Christlich-Demokratischen Union (CDU) Annegret Kramp-Karrenbauer konfrontiert. Beide Themenkomplexe wurden dabei gemeinsam als wichtige zu gestaltende Herausforderungen gesehen.

Gleich bei ihrem ersten Termin nach der Sommerpause hat sich die CDU-Generalsekretärin Annegret Kramp-Karrenbauer Anfang September mit Vertretern der Führungskräfte im Berliner Konrad-Adenauer-Haus getroffen. Im offenen Austausch wurden die wichtigsten Themen der politischen Agenda besprochen.

Insbesondere das Engagement der ULA für die Förderung weiblicher Leistungsträger fand viel Zustimmung bei der CDU-Generalsekretärin. Dabei zählt Kramp-Karrenbauer selbst zum Kreis der von der ULA als Dachverband vertretenen mehr als 60.000 Leistungsträger: Sie ist Mitglied im Verband Business and Professio-

nal Women (BPW) Germany, einem der 16 ULA-Mitgliedsverbände.

Gegenüber Kramp-Karrenbauer betonte ULA-Präsident Dr. Roland Leroux die große Sorge der Führungskräfte bezüglich der hessischen Initiative zur Aufweichung des Kündigungsschutzes. Leroux unterstrich, dass sich die ULA weiter mit Nachdruck gegen dieses Vorhaben stellen werde.

Daneben stand die Frage im Mittelpunkt, wie sich die Sozialsysteme nachhaltig stärken lassen. Die ULA-Vertreter betonten die herausragende Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung für Führungskräfte und unterbreiteten das Angebot, die vorhandene breite Expertise beratend einzubringen.

Zu den weiteren Themenschwerpunkten im gemeinsamen Austausch gehörten auch die Chancen des digitalen Wandels und die damit verbundenen neuen Anforderungen an Führungskräfte. Dazu zählen das digitale Führen von Mitarbeitern genauso wie die Ausgestaltung von flexibleren Arbeitsmodellen und Homeoffice-Arbeitsplätzen. Die damit verbundenen führungsrelevanten Fragestellungen stellt die ULA in den Mittelpunkt der Arbeit der vom ULA-Vorstand neu eingesetzten „Arbeitsgruppe Digitalisierung“. ■



Mit der CDU-Generalsekretärin Annegret Kramp-Karrenbauer zum Gespräch haben sich der Stellvertretende ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer, ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme und ULA-Präsident Dr. Roland Leroux (von links) in Berlin getroffen. Foto: ULA

PRO UND KONTRA – POLITIKER NEHMEN STELLUNG

Welches Rentenmodell hat Zukunft?

Zwischen Rentenkürzung und Rentengarantie – die Zukunft der gesetzlichen Rente in Deutschland mag zwar sicher sein, nicht aber deren Höhe und Ausgestaltung. Innerhalb der Großen Koalition streiten die Akteure schon seit einiger Zeit heftig um ein passendes und langfristig tragbares Rentenmodell. Für die ULA Nachrichten ein guter Grund, in der neuen Rubrik „Pro und kontra“ die Politik beim Wort zu nehmen und um ein klares Wort zu bitten. Den Auftakt bestreiten der Stellvertretende Bundesvorsitzende der SPD Thorsten Schäfer-Gümbel und Dr. Carsten Linnemann, der Vorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung der CDU/CSU und Stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion.



Thorsten Schäfer-Gümbel ist Stellvertretender Bundesvorsitzender der SPD. Foto: Susie Knoll

Auf die Rente muss man sich verlassen können. Doch das Vertrauen schwindet seit Jahren. Deshalb hat die SPD in der Regierung durchgesetzt: stabiles Rentenniveau bis 2025 und zugleich die Beiträge gedeckelt, damit niemand über Gebühr belastet wird. Das kann aber nur ein erster Schritt sein. 2025 ist – in rentenpolitischen Dimensionen – schon morgen. Doch was ist danach? Die SPD will das Rentenniveau auch darüber hinaus garantieren. Das schafft Vertrauen gerade in der jüngeren Generation. Die wären nämlich sonst die Gelackmeierten als die Generation, die am meisten Beiträge zahlt und später das geringste Rentenniveau bekommt. Eine Rentengarantie bis 2040 wird natürlich nicht umsonst sein, auch wenn viele Mondzahlen in der Debatte übertrieben sind. Zur Finanzierung müssten die Steuerzuschüsse steigen. Ich bin fest überzeugt, dass uns ein stabiles Rentensystem – eines der zentralen Versprechen des Sozialstaats – auch Geld wert sein sollte. Andere Parteien wollen 30 bis 40 Milliarden in die Rüstung stecken. Die SPD setzt andere Prioritäten. Die Stabilisierung der Renten ist eine Frage des politischen Willens, doch der ist bei CDU/CSU derzeit nicht erkennbar. Die Union möchte lieber, dass alle länger arbeiten müssen. Das ist aber mit uns nicht zu machen. Es wäre für viele Menschen eine faktische Rentenkürzung. Die Große Koalition sollte noch in dieser Legislaturperiode das Rentenniveau bis 2040 garantieren. Das schafft Vertrauen und ist machbar.



Dr. Carsten Linnemann ist Stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Foto: Thorsten Schneider

Da ist sie wieder, die Rentendebatte. Die SPD möchte das gesetzliche Rentenniveau bis 2040 auf dem heutigen Niveau fest schreiben. Ein Vorschlag ohne Not – und ohne Sinn und Verstand. Ohne Not, weil für die langfristige Ausrichtung der Altersvorsorge im SPD-geführten Arbeitsministerium gerade erst eine Expertenkommission eingesetzt wurde. Und ohne Sinn und Verstand, weil er ausschließlich auf die gesetzliche Rente abzielt. Diese stößt aufgrund des demografischen Wandels aber zwangsläufig an ihre Grenzen – und wurde daher mit guten Gründen um die zweite und dritte Säule der betrieblichen und privaten Vorsorge ergänzt. Hier klemmt es aber schon heute gewaltig. So sollten wir schnellstmöglich Riester reformieren und durch ein einfaches Standardprodukt ersetzen, das jeder versteht. Bei der betrieblichen Altersversorgung gehören die doppelten Krankenkassen- und Pflegeversicherungsbeiträge abgeschafft. Im Koalitionsvertrag wurde zudem bereits die Versicherungspflicht für Selbstständige beschlossen. Sie sollten frei in der Wahl der Mittel sein. Auch bei den Beamtenpensionen darf es keine Tabus geben. Verbeamungen sollten nur noch stattfinden, wenn eine Rückstellung gebildet wird. Abgeschafft gehören auch die Versorgungsprivilegien für Politiker. Diese Diskussion mag unbequem sein, aber wir müssen sie nicht zuletzt aus Gründen der Generationengerechtigkeit führen. Klar ist also: Es gibt heute genug zu tun. Darauf sollten wir uns konzentrieren.



Foto: magele-picture – Adobe Stock

RENTENPAKET DER KOALITION

ULA warnt vor Rutschbahn zur Steuerfinanzierung

„Für eine Altersversorgung, die aus allen drei Säulen schöpfen soll, ist ein abgestimmtes Gesamtkonzept notwendig“, mahnt ULA-Präsident Dr. Roland Leroux anlässlich der jüngsten Verabschiedung des Rentenpaketes durch das Bundeskabinett. Dieses sieht unter anderem vor, das aktuelle Rentenniveau von 48 Prozent bis 2025 zu stabilisieren. Der gegenwärtig bei 18,6 Prozent liegende Beitragssatz soll dabei nicht über 20 Prozent steigen.

In ihrer Stellungnahme hat die Führungs-kräftevereinigung ULA den Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung zuvor als verfrüht abgelehnt.

„Hier wird wider besseres Wissen der Koalitionsvertrag umgesetzt, ohne dass die wahren Kosten und Risiken für künftige Generationen und den Wirtschaftsstandort offen gelegt werden“, erklärt Leroux. Um die Rentenversicherung als beitragsfinanziertes System zu erhalten und zu stärken, sollte das Inkrafttreten bis zum Vorliegen der Ergebnisse der jüngst eingesetzten Rentenkommission im Jahr 2020 ausgesetzt werden.

Die von der Großen Koalition vorgesehenen Leistungsausweitungen laufen den Zielsetzungen der Tragfähigkeit, der Solidität und der Belastbarkeit zuwider. Die meisten beabsichtigten Maßnahmen schwächen die Rentenversicherung im Sinne einer weiteren Entkopplung von Beitragsleistung und Rentenhöhe. Sie enthalten in Summe bis ins Jahr 2030 Zusatzbelastungen für die gesetzliche Rentenversicherung in Höhe von 75 Milliarden Euro und erschweren ihre langfristige Finanzierung. „Die Reformvorschläge laufen auf eine mittelfristig absehbare immer stär-

kere Stützung der Deutschen Rentenversicherung durch Zuschüsse aus allgemeinen Steuermitteln hinaus“, warnt Leroux. So belasten die gut gemeinten Maßnahmen am Ende künftige Generationen überproportional über Beiträge, Steuern oder beides.

Durch die niedrige Reproduktionsrate in Deutschland ist es zu einer Schieflage des Generationenvertrags vor allem in den rentennahen Jahrgängen gekommen: Die doppelte Haltelinie bevorzugt ausgerechnet diese Generation der sogenannten Babyboomer. Die Schlussfolgerungen aus dieser Lage sind noch nicht klar erkennbar. Es ist widersprüchlich, jetzt Maßnahmen zu beschließen, die nach den mutmaßlichen Erkenntnissen der Rentenkommission schon bald als Fehlentwicklungen bezeichnet werden müssten. Das Maßnahmenpaket könnte sogar unter Verfassungsgesichtspunkten problematisch sein, da in missbräuchlicher Weise Verantwortung einseitig auf künftige Generationen abgewälzt wird. „Der Generationenvertrag lebt auch von seiner Akzeptanz in der gesamten Bevölkerung“, betont Leroux. „Selektive Wohltaten in Zeiten von Stabilisierungsherausforderungen sind daher aus Sicht der Führungskräfte ein politisch falsches Signal.“

Die von Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD) angestoßene Debatte um eine noch weiter gehende Festschreibung des Rentenniveaus bis 2040 ermöglicht, einige grundätzliche Dinge in Erinnerung zu rufen: So sind die 60.000 Führungskräfte der ULA größtenteils Höchstbeitragszahler in der solidarischen Rentenversicherung. Sie stehen fest zum beitragsbezogenen Rentensystem und sind auch über ihre teils sehr hohen Steuerzahlungen bereit, das System zu stützen und damit die Auswirkungen einer ungünstigen Entwicklung des Verhältnisses von Beitragsszahlern und Rentnern zu begrenzen.

Den Führungskräften ist jedoch wichtig, dass es durch Zusatzbelastungen für die gesetzliche Rentenversicherung nicht zu einer immer stärkeren Stützung der Rente durch Zuschüsse aus allgemeinen Steuermitteln kommt. Künftige Generationen würden überproportional belastet, Jahrzehntelang erarbeitete Rentenansprüche fielen weg und das demografische Grundproblem würde nicht gelöst. Die Große Koalition sollte vielmehr ihre historisch vielleicht letzte Chance ergreifen, die Weichen für die Zukunft richtig zu stellen. ■



AKTUELLE SEMINARE

Soft Skills stärken, Know-how vertiefen

Auch wer vom Fach ist, braucht ab und zu Updates des eigenen Know-hows. Und wer Mitarbeiter führt, braucht gute Soft Skills. Beides vermitteln die Seminare des Führungskräfte Institutes (FKI). Die Anmeldung erfolgt auf www.fki-online.de.

Abfindungen effizient gestalten

Wenn Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten, können sie durch die richtige Gestaltung kräftig Steuern sparen. In diesem Seminar erläutern Finanzexpertin Marion Lamberty, Rechtsanwalt Gerhard Kronisch und Steuerberater Lutz Runte, wie es funktioniert.

Wann? Am 21. November 2018.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

Aufgaben von Sprecherausschüssen

Welche Aufgaben, Rechte und Pflichten haben eigentlich Mitglieder von Sprecherausschüssen? In dieser Schulung liefern die Rechtsanwälte Dr. Svenja Deich und Gerhard Kronisch den Teilnehmern ein Update zu den Grundlagen der Sprecherausschussarbeit.

Wann? Am 27. November 2018.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

Wirkungsvolle Taktiken für harte Verhandlungen

Um bei Verhandlungen stets das optimale Ergebnis herauszuholen, sollte man die Einflussfaktoren in Verhandlungssituationen kennen. Verhandlungsspezialist Kai Braake erläutert in diesem Training, wie man eine Verhandlung schnell und effektiv zum Erfolg führt.

Wann? Am 6. März 2019.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

Female Future Force Day im Funkhaus Berlin

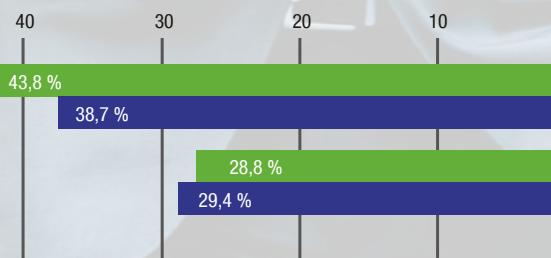
In diesem Jahr fand erstmals der „Female Future Force Day“ von *Edition F* im Berliner Funkhaus statt. Die Business-Lifestyle-Plattform wurde 2014 von Nora-Vanessa Wohlert und Susann Hoffmann gegründet und richtet sich vorrangig an Frauen. Rund 3.500 Gäste hatten die Möglichkeit, sich in verschiedenen Panels, Diskussionsrunden und Vorträgen über die Arbeitswelt 4.0 und Karrierewege zu informieren. In ihrer Eröffnungsrede betonte die US-Schauspielerin Rose McGowan, wie wichtig es sei, beruflich mutig eigene Wege zu gehen. Sie war einer der ersten, die den amerikanischen Filmproduzenten Harvey Weinstein öffentlich anklagte und damit eine umfangreiche Debatte über sexuelle Belästigung unter dem Hashtag „MeToo“ entfachte. Auch Topmanagementcoach Heidi Stopper war in mehreren Panels und Diskussionen dabei. Stopper hat unter anderem für Airbus und als Personalvorstand von ProSiebenSat.1 gearbeitet. Die Digitalisierungs- und Transformationsexpertin bestätigte McGowans Appell, dass Frauen auf ihrem Berufsweg selbstbewusster handeln und sich nicht kleinreden lassen sollten. Das sei aber auch eine Übungssache, so Stopper. ULA-Referentin für Diversity Wencke Jasper wird die bei der Veranstaltung gewonnenen Eindrücke mit in die Gremienarbeit der ULA hineinnehmen.

ARBEITSZEIT

Wünsche nähern sich an

Teilzeitbeschäftigte würden gern länger arbeiten, Vollzeitbeschäftigte kürzer. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin. Danach arbeiten Männer in Vollzeit im Durchschnitt 43,8 Stunden, würden aber lieber nur 38,7 Stunden arbeiten. Bei den Frauen beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit in Vollzeit 41,8 Stunden, der Arbeitszeitwunsch 35 Stunden. Spiegelbildlich dazu würden die teilzeitbeschäftigen Männer und Frauen jeweils lieber etwas länger arbeiten, als sie es bislang tun. Die Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen nähern sich nach Angaben des DIW schon seit einigen Jahren an, die Unterschiede in der tatsächlichen Arbeitszeitstruktur sind hingegen stabil.

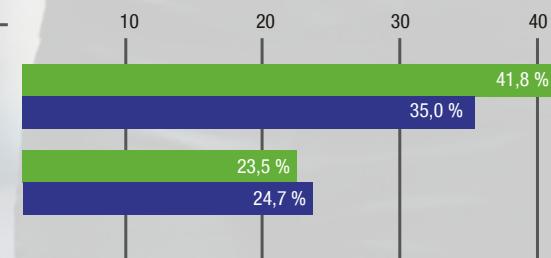
Männer



Vollzeit

Teilzeit

Frauen



Legende

- tatsächliche Stunden
- gewünschte Stunden

MIT SICHERHEIT KARRIERE MACHEN!

Exklusive Leistungen • Wirksame Interessenvertretung • Kontakte

Sie sind Fach- oder Führungskraft und auf der Suche nach einem starken, zuverlässigen Partner auf Ihrem Karriereweg? Als VFF-Mitglied profitieren Sie dank unseres deutschlandweiten Netzwerks vom gebündelten Know-how von über 60.000 Fach- und Führungskräften.

- **Umfassender Juristischer Service.** Hochqualifizierte, arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung durch erfahrene Juristen – schon im Vorfeld und zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen (im Mitgliedsbeitrag enthalten).
- **Einschlägige Informationen aus Wirtschaft und Politik.**
- **Erfahrungs- und Informationsaustausch im bundesweiten Netzwerk.** Exzellente, überregionale Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Seminare.
- **Politisches Sprachrohr aller Führungskräfte.** Wirksame Interessenvertretung durch unseren Dachverband United Leaders Association (ULA) in Berlin und die CEC-European Managers in Brüssel.

Interesse? Dann freuen wir uns über Ihren Anruf unter **+49 221 1600180** oder Ihren Besuch auf vff-online.de.