



NACHRICHTEN

Informationen für Führungskräfte | Ausgabe 1 | Februar 2023



Wettbewerbsfähigkeit **Vom Fußball zur Führung**

www.ula.de

POLITIK

**Gesetzgeber stärkt
Hinweisgeberschutz**

ALTERSVORSORGE

**Versorgung der Freien
Berufe im Fokus**

WEITERBILDUNG

**Krisenresilienz durch
Know-how-Vertiefung**



Coverfoto: South agency – iStock

KOMMENTAR

- 03 Europa als Führungsbeispiel
Über Delors zum Binnenmarkt

NOTIZEN AUS BERLIN

- 03 Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen
ULA begrüßt neue Regelung

WIRTSCHAFT

- 04 Gastbeitrag der Stiftung Marktwirtschaft
Höchste Zeit für mehr Wettbewerb

POLITIK

- 06 Gesetz stärkt Hinweisgeberschutz
ULA-Forderungen wurden berücksichtigt

ALTERSVORSORGE

- 08 Interview mit Peter Hartmann
Freie Berufe mit stabiler Versorgungsperspektive

MANAGEMENT

- 10 Weiterbildung
Aktuelle Seminare des Führungskräfte Instituts
- 10 Terminvorschau
Veranstaltungen im Überblick

IMPRESSUM

Herausgeber: ULA – Deutscher Führungskräfteverband · Mohrenstraße 33 · 10117 Berlin · Telefon: +49 30 3069630;

VAA – Führungskräfte Chemie · Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln

Inhalt und Redaktion: Wencke Jasper, Ludger Ramme, Michael Schweizer (verantwortlicher Redakteur) · Berlin · E-Mail: info@ula.de
www.ula.de; Klaus Bernhard Hofmann, Simone Leuschner (Bildredaktion), Timur Slapke (Schlussredaktion) · Köln

Erscheinungsweise: sechsmal jährlich

Verbreitete Auflage: 70.000. Der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Gestaltung und Layout: Ina Brocksieper · VAA · Köln

Druck: Köllen Druck+Verlag · Bonn

Führen wie Delors



Foto: Deutsche Telekom

Schon der „Vater“ dieser einzigartigen Konstruktion wusste, dass die Völker Europas sich keinen Binnenmarkt als Identifikationsobjekt aussuchen würden. Niemand verliebe sich in einen Binnenmarkt, sagte Jacques Delors, als vor 30 Jahren der gemeinsame Markt das Licht der Welt erblickte. Erst die zehn Jahre später folgende gemeinsame Währung löste jene Emotionen aus, mit denen die EU einen gewaltigen Schritt nach vorn machte. Doch war schon die Schaffung des Binnenmarktes ein einzigartiges und mutiges Unterfangen: Souveräne Staaten öffneten ihre Volkswirtschaften füreinander zum Nutzen aller Bürger. Sie vereinbarten freien Handel von Waren und von Dienstleistungen, freien Kapitalverkehr und Freizügigkeit der Arbeitskräfte über die Gren-

zen der Mitgliedstaaten hinweg. Es kam zu einer wirtschaftlichen Integration, die weit über bisherige Freihandelszonen hinausging. Seit 1993 gibt es nun diesen mächtigen Wirtschaftsblock. Grundgedanke war, dass die wirtschaftliche Integration der politischen vorausgehen soll. So ganz hat das noch nicht funktioniert: Eine einheitliche EU-Politik gibt es nicht und auch beim Binnenmarkt selbst zeigen sich immer wieder Schwächen. Insgesamt aber ist die ökonomische Bilanz ausgesprochen positiv. Handel und Investitionsflüsse innerhalb der EU wurden stark gefördert und haben dank eines schärferen Wettbewerbs zu mehr Effizienz und tieferen Preisen geführt. Laut Schätzungen der Europäischen Kommission hat der Binnenmarkt seit 1993 rund 2,75 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen.

Wichtig sind auch die handelnden Personen: Ohne Jacques Delors hätte der Binnenmarkt nicht das Licht der Welt erblickt. Ohne Francois Mitterrand und Helmut Kohl hätten die entscheidenden Treiber gefehlt. Dieses Trio stoppte das in der Mitte der 80er Jahre zu beobachtende Zerbröseln der europäischen Zusammenarbeit. 1985 wurde Delors Präsident der Kommission und zweifelte: „Als ich nach Brüssel ging, in diesem europessimistischen Klima, da war ich mir nicht sicher, ob das eine gute Entscheidung war. Werde ich die richtigen Mittel finden, um die Regierungschefs dazu zu bringen, Europa wieder in Schwung zu bringen?“ Und dann legte der charismatische Delors los: Gleich am 7. Januar 1985, bei seinem ersten Auftritt vor dem Europäischen Parlament, präsentierte er eine Liste von 308 Maßnahmen und Gesetzesinitiativen. Das Ziel: Er wollte den Binnenmarkt, der seit 1957 in den Europäischen Verträgen stand, aber nie vorwärtskam, bis zum 1. Januar 1993. Und er hat es geschafft. Delors bewies einmal mehr, wie stark es in Politik und Wirtschaft auf Format und Charakter der Führungspersönlichkeiten ankommt. Menschen bewegen Unternehmen und die Politik – die vielleicht stärkste und unbestritten zeitlose Botschaft des Binnenmarkts.

Roland Angst

ULA-Präsident

Mehr Flexibilität für Rentner

Alle Frührentner mit einem Nebenjob können seit dem Jahreswechsel unbefristet beliebig viel hinzuverdienen, ohne dass ihre gesetzliche Rente gekürzt wird. Der Bundestag und Bundesrat hatten die ersatzlose Streichung der Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten zuvor im Dezember 2022 beschlossen, sodass das 8. SGB IV-Änderungsgesetz zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist. Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen werden von der Ampelkoalition eine Flexibilisierung des Rentenzugangs, eine weitere Steigerung der Erwerbsquote Älterer und eine Verwaltungsvereinfachung angestrebt.

Gehen Frührentner neben dem Bezug ihrer vorgezogenen Altersrente oder Erwerbsminderungsrente einer versicherungspflichtigen Tätigkeit nach, zahlen die jeweiligen Arbeitgeber und der Beschäftigte weiterhin jeweils ihre Beitragsanteile an die gesetzliche Rentenversicherung. Die gezahlten Beiträge werden mit Erreichen des regulären Rentenalters oder beim Wechsel von der Erwerbsminderungsrente in eine Altersrente berücksichtigt.

ULA begrüßt Anpassung von Hinzuverdienstgrenzen

Bei Erwerbsminderungsrenten steigen die Hinzuverdienstgrenzen von derzeit 6.300 Euro im Jahr je nach Einzelfall auf bis zu 35.650 Euro. Bis Dezember 2022 galt eine jährliche Hinzuverdienstgrenze von 46.060 Euro, womit diese bereits deutlich über den langjährigen Satz angehoben wurde. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA begrüßt diesen Schritt als wichtigen Beitrag zur Steigerung der Flexibilität des Übergangs Beschäftigter in die Rentenphase. Gleichwohl gilt es, etwaige Fehlanreize und Fehlentwicklungen mit Blick auf den Fachkräftemangel frühzeitig zu identifizieren. ■

Führung als Leadership

Von Prof. Michael Eilfort

Deutschland verliert seit Jahren an Wettbewerbsfähigkeit. Der Lack blättert, die Haushalte sind strukturell überfordert, der Industriestandort ist gefährdet. Grundprinzipien der Sozialen Marktwirtschaft werden ebenso ignoriert wie schon viel zu lange die Demografie. Und politische Dynamik gibt es vor allem beim weiteren Ausbau der Sozialsysteme.



Prof. Michael Eilfort ist Vorstand der Stiftung Marktwirtschaft und Honorarprofessor an der Universität Tübingen.
Foto: Stiftung Marktwirtschaft

War da etwas? Ach ja, das Desaster in Katar – schnell verdrängt, auch, weil derzeit kein Politiker mit diesem Sport verbunden werden will. 2014 konnte die Kanzlerin nicht rasch genug in die Mannschaftskabine kommen. Heute steht die Luft, die aus dem deutschen Fußball entwichen ist, auch für so manche politisch-wirtschaftliche Erschlaffung. Zwar sind die Fallzahlen der WM-Turniere überschaubar sowie Kausalität und Korrelation nicht zu verwechseln, trotzdem liegen Zusammenhänge nahe: Deutschlands Volkssport Nummer eins und sein Aushängeschild, die Herren-Nationalelf, erscheinen seit Jahrzehnten als durchaus treffender Spiegel des Zustands unseres Landes. Beispiele bieten insbesondere die gewonnenen Fußball-Weltmeisterschaften: 1954 – „Wir sind wieder wer“, Wirtschaftswunder und Weltmeistertitel. 1974 – „mehr Demokratie wagen“, sogar im DFB. Im glücklichen Jahr 1990 fielen Deutsche Einheit und Weltmeistertitel zusammen. 2014 – Weltspitze im Fußball wie beim Export.

Fast alles Geschichte. Seit 2015 verschlechtern sich, lange ignoriert, die Wettbewerbsfähigkeit der Nationalelf und des Landes. Die alternde Republik

dachte kaum an Zukunft, investierte zu wenig in analoge und digitale Infrastruktur, vermässelte die „Energie-wende“ im Hinblick auf verlässliche Versorgung wie auf Kosten, vernachlässigte äußere wie innere Sicherheit und allem voran Innovation und Wandel. Man piffte zunehmend auf das Leistungsprinzip und wollte von Wettbewerb und Reformen möglichst wenig hören. Was zählte, waren gemütliche Gegenwart, Konsum und Bewahrung.

Genauso spielten 2018 in Russland und 2022 in Katar die deutschen Mannschaften: bräsig, ideen- und mutlos. Satte und innerlich matte Kicker, die lieber zurückpassten, als steil zu gehen. Verbal aber war man Ankündigungsweltmeister: „Best never rest“ lautete der Slogan „der Mannschaft“ 2018, und „Zusammen. Geschichte schreiben“. Das „gelang“ – mit den schlechtesten Resultaten in fast 90 Jahren WM-Historie.

Bis 2014 hatten Substanz und sogenannte „deutsche Tugenden“ selbst im Falle unansehnlicher Fußballkünste immer mindestens unter die letzten acht geführt, nun ist die Weltspitze außer Blickweite. Dazu beigetragen haben

dürfte die weitgehende Aussetzung des Wettbewerbs. Er wich einer kuscheligen Wohlfühlatmosphäre – da ist die DFB-Elf wie der Konsensföderalismus und der inzwischen ausufernde Sozialstaat. Selbstkritik oder gar Veränderung? „Führungsspieler“ tauchten auch bei der letzten WM ebenso ab wie politische Führungskräfte es außerhalb des Fußballs tun.

Das Leistungsprinzip? Galt bei der deutschen Auswahl so wenig wie mitunter bei Grundrente und Bürgergeld. Stattdessen baute man auf das Prinzip Hoffnung: Es werde schon wieder wie früher. Wurde es aber fußballerisch weder 2018 noch 2022 – und wird es wirtschaftlich in Deutschland auch nicht ohne neue Anstrengung. Mit dem Debakel der Fußballer sollte endlich auch unsere innere Große Koalition des „Weiter so, mit mehr vom Gleichen“ enden. Sowohl die Nationalelf als auch das Land brauchen Wettbewerb, Leistung, Innovation!

Und einfach „Fortschritt“. Aber schon im Titel der Ampelkoalitionsvereinbarung kommt er eher als Risiko herüber: „Mehr Fortschritt wagen“. Wo bleibt da der Optimismus? Wo der Gestaltungs-



Foto: svera – iStock

wille beim einschränkenden „Mehr“? Nur nicht zu viel Veränderung, ist die eigentliche Botschaft. Und genau so wird regiert. Steuerstrukturvereinfachung oder Senkung der Rekordsteuerlast für Unternehmen und Bürger? Fehl-anzeige. Ausgabenüberprüfung, Sparanreize und mehr Fokussierung auf wirklich Bedürftige, zum Beispiel bei Krankheit und Pflege? Zu unbequem. Bürokratieabbau und Beschleunigung? Sonntagsreden statt Entschlossenheit. Fiskalische Nachhaltigkeit? Weiter entfernt denn je. Sichere, bezahlbare Energieversorgung? Zielorientierter Pragmatismus bleibt trotz neuer Lage überschaubar, Ideologie meistens stärker. Grundsätzliches Zutrauen zu mündigen Bürgern und Unternehmen sowie Technologieoffenheit? Eher Misstrauensgesetzgebung, Dokumentation und immer neue Vorgaben.

Außenpolitisch ist die Zeitenwende spürbar. In vielem anderen wird noch weitergewurstelt, als wären wir im seligen Vor-Corona-Vorkriegs-Verteilungsmodus. Kaum hat das neue Jahr mit dem gut gemeinten wie in die Irre führenden „Bürgergeld“ begonnen, sollen jetzt noch ein „Bildungsjahr“ und eine „Kindergrundsicherung“ kommen, die eher generös als zielgenau ausfällt. Wir haben es ja!? Unter einer Folge des Nichthabens, Geldinflation, ächzen die Bürger – und viele Politiker unter der Inflation der Ansprüche, die sie ebenso selbst genährt haben wie den Verfall des Euros.

„Wer Führung bestellt, bekommt Führung“, hat der frühere Hamburger Bürgermeister und jetzige Bundeskanzler Olaf Scholz oft gesagt. Genau das ist gefragt: Keine Mitläufer oder Follower der Demoskopie, kein Management im Sinne von Konservierung und Ruhe, sondern Führung als Leadership. Hier ist jeder gefordert: Spürbares allseitiges Unbehagen über Entwicklungen des Landes reicht nicht, kreative Unruhe und pffiffige Ermunterung der Politik helfen weiter. Ansprechen und anpacken! ■



Foto: Lightspring – Shutterstock

ULA-FORDERUNGEN AUS DER FÜHRUNGSPRAXIS

Bundestag stärkt Hinweisgeberschutz

Im Dezember 2022 hat der Deutsche Bundestag das Hinweisgeberschutzgesetz verabschiedet. Es wird voraussichtlich im April 2023 in Kraft treten und unmittelbar gelten. Die ULA hatte das Gesetzgebungsverfahren der zugrunde liegenden EU-Richtlinie seit 2012 begleitet und sich erfolgreich für mehr Schutz für Hinweisgeber eingesetzt. Denn Führungskräften kommt sowohl beim Schutz von Unternehmensgeheimnissen als auch der Verhinderung und Aufdeckung von rechtswidrigem Verhalten eine besondere Verantwortung zu.

Über ihren europäischen Dachverband CEC European Managers hatten die Führungskräfteverbände in Zusammenarbeit mit Eurocadres, den Führungskräften des Europäischen Gewerkschaftsbundes, die Debatte über einen besseren Schutz von Hinweisgebern angestoßen. Dies hat zur Europäischen Richtlinie geführt. Die ULA begrüßt das grundsätzliche Ziel, mit dem Hinweisgeberschutzgesetz rechtliche Sicherheit für Beschäftigte und Betriebe auch auf nationaler Ebene zu schaffen. Entscheidend für den Erfolg der Umsetzung wird es sein, keine Kultur des Misstrauens gegenüber den Unternehmen und Führungskräften zu manifestieren.

Das deutsche Umsetzungsgesetz kommt sehr spät. Mit dem verabschiedeten Gesetz wird sich nach Erwartung der Führungskräfte in der Praxis nun gut arbeiten lassen. In ihren Stellungnahmen und auch im Rahmen ihrer Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Compliance (DICO) hatte die ULA angemahnt, im Gesetz auch die Verpflichtung zur Einführung eines anonymen Meldeweges aufzunehmen. Diese wichtige Forderung der Führungskräfte wurde vom Bundestag aufgegriffen.

Das Gesetz enthält mehrere Regelungen, deren Zweck eine Absicherung von Hinweisgebern – auch Whistleblower genannt – ist:

- Unternehmen und Institutionen ab 50 Beschäftigten müssen sichere interne Hinweisgebersysteme installieren und betreiben. Kleinen Unternehmen zwischen 50 und 249 Arbeitnehmern steht dafür eine Umsetzungsfrist bis zum 17. Dezember 2023 zu.
- Hinweisgeber haben die Möglichkeit, Meldungen mündlich, schriftlich oder auf Wunsch auch persönlich im Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, abzugeben. Die interne Meldestelle muss dies der hinweisgebenden Person innerhalb von sieben Tagen bestätigen und ihr über die daraufhin ergangenen Maßnahmen innerhalb von drei Monaten berichten. Dies können interne Com-

plianceuntersuchungen sein oder die Weiterleitung einer Meldung an eine zuständige Behörde beziehungsweise die Staatsanwaltschaft.

- Aufgrund des neuen Gesetzes wird als Alternative für die hinweisgebenden Personen eine externe Meldestelle beim Bundesamt für Justiz eingerichtet. Ergänzend können die Bundesländer ihre eigenen Meldestellen anbieten. So können Whistleblower frei wählen, ob sie eine Meldung an die interne Meldestelle ihres Unternehmens machen oder lieber die externe Meldestelle nutzen.
- Auch anonymen Hinweisen müssen die Meldestellen zwingend nachgehen. Dafür sind Vorkehrungen zu treffen, um eine anonyme Kommunikation zwischen Hinweisgebern und Meldestellen zu ermöglichen.
- Das Gesetz enthält eine weitgehende Beweislastumkehr. So soll die hinweisgebende Person noch besser vor unzulässigen Druckmitteln geschützt werden: Wird sie im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tä-

tigkeit „benachteiligt“, wird gesetzlich vermutet, dass diese Benachteiligung ein unzulässiges Druckmittel ist.

Das Gesetz wurde praktisch in letzter Minute durch den Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages aufgrund der Diskussionen über den Umgang mit sogenannten Reichsbürgern im Öffentlichen Dienst erweitert: Wer verfassungsfeindliche Äußerungen von Beamtinnen und Beamten meldet, wird künftig unter den Schutz des Gesetzes fallen und somit vor Nachteilen geschützt sein.

Hinweisgebende Personen, die Repressalien erleiden, können jetzt auch dann Schadensersatz verlangen, wenn es sich nicht um einen reinen Vermögensschaden handelt. Zu einer vollständigen Wiedergutmachung kann daher ebenfalls Schmerzensgeld für immaterielle Schäden gehören. Abschließend muss der Bundesrat das Gesetz noch bestätigen. ■

Foto: Cristian Storto Fotografia – iStock



Altersvorsorge der Freien Berufe ist zukunftsfest

Neben der gesetzlichen Deutschen Rentenversicherung und ihren Trägern sind die berufsständigen Versorgungseinrichtungen ein weiterer zentraler Akteur in der Rentenpolitik. Grund genug für die ULA-Arbeitsgruppe Zukunftssichere Altersvorsorge, den Hauptgeschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft berufsständiger Versorgungseinrichtungen (ABV) Peter Hartmann als Referenten und Diskussionspartner einzuladen. Die ABV vertritt als Spitzenorganisation 91 Versorgungseinrichtungen der kammergebundenen Freien Berufe, darunter Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte, Steuerberater und selbständige Ingenieure, mit rund einer Million versicherten Mitgliedern.

ULA Nachrichten: Haben die berufsständigen Versorgungswerke eine Zukunft?

Hartmann: Berufsständische Versorgungswerke sind Teil der sogenannten Ersten Säule der Alterssicherung und damit wichtiger Teil der gesetzlichen Versorgung. Durch sie ist für alle berufsständisch versicherten Angehörigen der verkammerten Freien Berufe eine Alters-, Hinterbliebenen- und Waisenversorgung gewährleistet. Berufsständische

Versorgungswerke sind auf landesrechtlicher Grundlage als öffentlich-rechtliche Pflichtversicherungssysteme gegründet worden. Unter ihrem Dachverband, der Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen, setzen sie sich auf Bundes- und europäischer Ebene für angemessene Regulierung, Anerkennung und Verbesserung gesetzlicher Regelungen ein. Berufsständische Versorgungswerke erhalten im Übrigen keine staatlichen Zuschüsse.

Sie finanzieren sich vollständig aus Beiträgen und den aus diesen erwirtschafteten Kapitalerträgen.

In diesem Jahr feiert die älteste und zugleich größte berufsständische Versorgungseinrichtung, die Bayerische Ärztesversorgung, mit über 150.000 versicherten Ärzten, Zahnärzten und Tierärzten ihr 100-jähriges Bestehen. Viele andere Versorgungswerke sind erst deutlich später gegründet worden. Für die berufsständische Versorgung ist der ewige Neuzugang versicherter Mitglieder elementar, um Renten nicht nur, aber auch dank sorgsamer Kapitalanlagen fortwährend in Gegenwart und Zukunft leisten zu können. Umso bedeutender ist das in § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI verankerte Recht jedes angestellt tätigen Angehörigen eines verkammerten Freien Berufs, sich von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht zugunsten der Abführung der Rentenversicherungsbeiträge an das jeweils zuständige Versorgungswerk befreien lassen zu können.



*Peter Hartmann ist
Hauptgeschäftsführer
der Arbeitsgemeinschaft
berufsständiger
Versorgungseinrichtungen
(ABV). Foto: ABV*

Bietet die Digitalisierung den Versorgungswerken und Versicherten neue Chancen?

Die Antragstellung auf Befreiung hat zum 1. Januar 2023 eine grundlegende Änderung erfahren: Seitdem müssen Befreiungsanträge elektronisch gestellt werden. Wie bisher stellt der berufsständisch Versicherte seinen Befreiungsantrag über sein Versorgungswerk. Neu ist seit dem 1. Januar 2023, dass dieses mittels einer elektronischen Anmeldemaske schneller als bisher gelingt und hoffentlich auch rascher als bisher von der Deutschen Rentenversicherung Bund beschieden wird. Der Bescheid wird dem Antragsteller wie bisher in schriftlicher Form gesandt. Ab dem 1. Januar 2025 soll der Arbeitgeber von der DRV Bund elektronisch über ihre Entscheidung informiert werden.

Auch in anderen sozialversicherungsrechtlichen Bereichen schreitet die Digitalisierung voran. Wir sehen dies – trotz des teilweise enormen Aufwands – grundsätzlich als sinnvoll an, um im Interesse der Mitglieder die Verfahren zu beschleunigen. Mit Bedenken sehen wir weitere Einschränkungen von Befreiungsmöglichkeiten durch die Rentenversicherung für bestimmte Berufsgruppen. Zuletzt betraf dies Rechtsanwälte, die bei Steuerberatern oder Wirtschaftsprüfern angestellt tätig sind. Seit Ende Mai 2022 hat nämlich die DRV Bund ihre langjährige Verwaltungspraxis geändert und sieht für die Betroffenen nur noch die Möglichkeit einer Befreiung als Syndikusrechtsanwältin oder -anwalt.

Wie steht es um die Krisenfestigkeit der Versorgungswerke gerade mit Blick auf die Niedrigzinsphase und neue Risiken wie eine anhaltende hohe Inflation?

In der sich bereits im Jahr 2022 deutlich verschärften Lage aufgrund des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine, der rapide gestiegenen Inflation und der deutlich erhöhten Leitzinsen in den USA und Europa gilt es aus Sicht der ABV, die Versorgungswerke und ihre Mitglieder sicher durch diese veränderten Rahmenbedingungen zu steuern. Die Versorgungswerke arbei-



Foto: Wasan Tita – iStock

ten ohne Inanspruchnahme staatlicher Zuschüsse. In der Kapitalanlage waren und sind Versorgungswerke über verschiedene Anlagekategorien sehr breit diversifiziert aufgestellt – auf der Basis adaptierter Regeln der Anlageverordnung. Berufsständische Versorgungswerke betreiben ihre Kapitalanlage mittel- bis langfristig. Stets geschieht das in enger Abstimmung mit der zuständigen Landesaufsichtsbehörde. Wie die Gelder der Versicherten angelegt werden sollen, entscheidet jedes Versorgungswerk selbst – kraft der Entscheidung der von seinen Mitgliedern dazu berufenen Gremien.

Welche Themen werden 2023 die wichtigsten sein, die von der Politik mit Blick auf eine zukunftssichere Altersvorsorge angepackt werden müssen?

Der deutsche Gesetzgeber muss weiterhin das Nebeneinander von gesetzlicher Rentenversicherung und berufsständischer Versorgung gewährleisten. Die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Altersvorsorge halten wir angesichts der fortschreitenden Alterung der Gesellschaft bei gleichzeitig stagnierenden, niedrigen Geburtenzahlen für eine gute Idee. Wichtig wäre es auch, weitere Anreize

für eine längere Erwerbstätigkeit zu setzen. Die immer weiter ansteigende Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung aus Steuermitteln, sehen wir kritisch. Die Diskussionen um eine spätere gesetzliche Renteneintrittsaltersgrenze und gesetzlich ermöglichte Frühverrentungen – „Rente mit 63“ beispielsweise – müssen aus unserer Sicht fortgeführt werden. Und eines ist uns natürlich besonders wichtig: Etwasige Lösungen, die für die gesetzliche Rentenversicherung gefunden werden, dürfen nicht zulasten anderer Systeme gehen. Dies entlastet ohnehin nur vorübergehend, denn neue Mitglieder brächten zwar zunächst neue Einnahmen, mittelfristig resultieren aus diesen aber auch weitere Rentenlasten.

Die berufsständigen Versorgungswerke stellen sich den wachsenden, weiter herausfordernden Aufgaben, gesetzlichen und tatsächlichen Änderungen wie der Demografie. Ihre Versicherten nehmen in der Ausübung ihrer Freien Berufe als Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtige gesellschaftliche Funktionen wahr. Ihr Konzept einer kapitalbildenden, vielfach hybriden Finanzierung hat sich über viele Jahrzehnte bewährt. Berufsständische Versorgungswerke dürfen damit optimistisch in ihre Zukunft blicken. ■



Führungskräfte
Institut

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: Ground Picture – Shutterstock

AKTUELLE SEMINARE

Kompetenz braucht neues Wissen

Für Fach- und Führungskräfte bietet das Führungskräfte Institut (FKI) zahlreiche maßgeschneiderte Weiterbildungsseminare an. Die ULA Nachrichten stellen eine Auswahl vor. Informationen zur Anmeldung gibt es auf www.fki-online.de. [↗](#)

[Konflikte erkennen](#) [↗](#) und erfolgreich bewältigen

 23. März 2023

 Webseminar – zwei Stunden

Gerade Veränderungsprozesse sind für Konfliktsituationen prädestiniert. Warum es keine gute Idee ist, diese zu verdrängen und unter den Teppich zu kehren, erklärt Referent Michael Fridrich. Der Management Coach zeigt, wie sich Konfliktursachen erkennen und geeignete Wege zur Konfliktbewältigung im Konsens finden lassen.

[Abfindungen](#) [↗](#) effizient gestalten

 18. April 2023

 Webseminar – zwei Stunden

Verlassen Beschäftigte ihr Unternehmen gegen die Zahlung einer Abfindung, können sie durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Die Grundlagen hierfür werden bereits im Aufhebungsvertrag gelegt. Rechtsanwalt Gerhard Kronisch, Finanzexpertin Marion Lamberty und Steuerberater Lutz Runte erläutern die Grundlagen.

Hartes Verhandeln – [Stufe eins](#) [↗](#) und [Stufe zwei](#) [↗](#)

 19. – 20. April 2023

 Aufbau-seminar in Präsenz – Köln

In Verhandlungssituationen gilt es, stets das optimale Ergebnis herauszuholen. In diesem zweistufigen Training vermittelt Verhandlungsexperte Kai Braake das Know-how für schnelle, effektive und zielführende Verhandlungen. Im Folgeseminar steht die Steigerung der Schlagfertigkeit und des rhetorischen Wirkungsrepertoires im Fokus.

Vorschau der ULA-Termine

2023 führt der Deutsche Führungskräfteverband ULA Veranstaltungen zu verschiedenen Themen aus Politik, Wirtschaft und Arbeit durch.

ULA-Arbeitsgruppe Diversity

Datum: 10. Februar 2023

Uhrzeit: 10:00 bis 12:00 Uhr

Ort: digital

ULA-Führungskräfte-Dialog

Leadership in Zeiten der Transformation:

Können Führungskräfte Krise?

Datum: 14. Februar 2023

Uhrzeit: 18:00 bis 21:00 Uhr

Ort: Stuttgart

ULA-Politik-Dialog

Gast: Axel Knoerig (MdB CDU)

Datum: 23. Februar 2023

Uhrzeit: 12:30 bis 13:30 Uhr

Ort: digital

ULA-Führungskräfte-tag

Datum: 11. Mai 2023

Uhrzeit: 09:00 bis 18:00 Uhr

Ort: Berlin

Alle Informationen zu den Veranstaltungen und die Onlineanmeldung sind rechtzeitig online unter www.ula.de [↗](#) zu finden.

Beträchtliche Mehrkosten für gesetzlich Versicherte

Wie werden sich die Beiträge in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) in den nächsten Jahren entwickeln? Die Antwort ist auch für Privatversicherte interessant, um die eigene Beitragsentwicklung besser einordnen zu können.

Die Bundesregierung hat unlängst den zusätzlichen Finanzbedarf der GKV beziffert: Um die Lücke zwischen Einnahmen und Ausgaben zu decken, müsse umgerechnet der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz ab 2024 „jedes Jahr um weitere 0,2 bis 0,3 Prozentpunkte zunehmen“.

Was auf flüchtige Betrachter wie ein vermeintlich eher kleines Problem wirken könnte, bedeutet für die GKV-Versicherten beträchtliche Mehrkosten. Für Fach- und Führungskräfte an der Beitragsbemessungsgrenze (2023: 4.978,50 Euro brutto pro Monat) bedeutet diese Prognose eine zusätzliche Belastung um weit über 1.000 Euro pro Jahr bis 2030.

Über 1.000 Euro Zusatzkosten pro Jahr für GKV-Versicherte

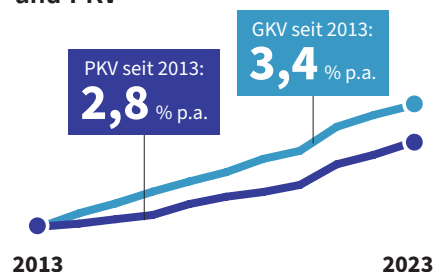
Demnach würde der Monatsbeitrag eines GKV-Versicherten von heute 808 Euro im Monat bis zum Jahr 2030 auf dann 1.148

Euro steigen. Das wäre ein Anstieg um rund 30 Prozent, falls die ungünstigere der beiden Prognose-Varianten der Bundesregierung zutrifft und der Zusatzbeitrag um 0,3 Punkte jedes Jahr erhöht werden müsste.

In der Privaten Krankenversicherung (PKV) sind die individuellen Beiträge – anders als in der GKV – nicht vom Einkommen abhängig, sondern vom persönlichen Versicherungsumfang. Der Durchschnittsbeitrag in der PKV beträgt aktuell etwa 548 Euro im Monat.

Übrigens: Nur rund 3 Prozent der privatversicherten Arbeitnehmer und Selbstständigen zahlen mehr als den oben genannten GKV-Beitrag an der Bemessungsgrenze (zurzeit 808 Euro). Derart hohe PKV-Beiträge begründen sich zumeist mit einem besonders großen Leistungsumfang des jeweiligen Tarifs oder hohem Eintrittsalter bei Versicherungsbeginn.

Beitragsentwicklung der GKV und PKV



Die vom Ministerium prognostizierten Finanzlücken in der GKV entstehen insbesondere dadurch, dass immer mehr ältere Versicherte immer höhere Gesundheitsleistungen benötigen, während zugleich immer weniger Erwerbstätige als Beitragszahler nachrücken.

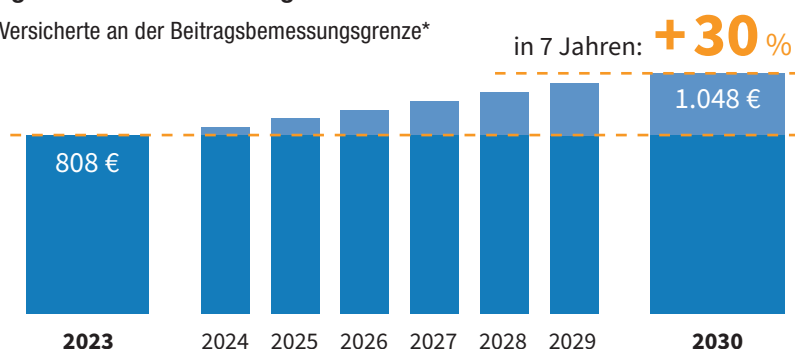
Demografie-Reserve: Privatversicherte sorgen vor

Die Private Krankenversicherung hingegen hat für diesen demografischen Wandel vorgesorgt. Dafür bauen alle Privatversicherten vom ersten Tag an mit ihren Beitragsgeldern eine langfristige Demografie-Reserve auf. Mehr als 35 Prozent aller Beitragseinnahmen fließen in diese kapitalgedeckten Altersrückstellungen. Insgesamt stehen damit bereits mehr als 300 Milliarden Euro zur Verfügung – zweckgebunden für die Gesundheitskosten im Alter.

So ist die Private Krankenversicherung mit Blick auf die demografische Herausforderung ein Teil der Lösung – und sie leistet einen wichtigen Beitrag für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

Prognose der GKV-Beiträge

für Versicherte an der Beitragsbemessungsgrenze*



* Bei Anstieg der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) 2023 bis 2030: +15 %. Realer Anstieg der BBG 2016 bis 2023: +17,7 %; Anstieg des Zusatzbeitragssatzes um bis zu 0,3 Prozentpunkte pro Jahr gemäß Gesetzentwurf der Bundesregierung zum GKV-Finanzstabilisierungsgesetz (Bundestags-Drucksache 20/3448); 2023: BBG 4.978,50 €, GKV-Beitragssatz 14,6 % + 1,6 % durchschnittl. Zusatzbeitrag

Die Stimme für Leistung und Verantwortung



Deutscher
Führungskräfteverband



Foto: Guvendimir – iStock



Führungskräfte
Chemie



Verband Fach- und
Führungskräfte

VDL 
Berufsverband Agrar Ernährung Umwelt

VGA Bundesverband der
Assuranzführkräfte e.V.
Arbeitsgeberverband für das private Versicherungs-Vermittler-Gewerbe

bdvb
Das Netzwerk für Ökonomen

 **MA** Deutsche Post DHL
Management Association


VEREINIGUNG COCKPIT

VOLKSWAGEN
– we care for leadership –
MANAGEMENT ASSOCIATION

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

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

V/K
Völklinger Kreis




syntra
Das Management-Netzwerk Deutsche Telekom e.V.

edar | Diversity in
Leadership


BPW GERMANY

WMD



Kreis deutschsprachiger
Führungskräfte
Círculo de directivos de habla alemana

www.ula.de