

## Altersvorsorge **Wie viel privat lässt der Staat?**

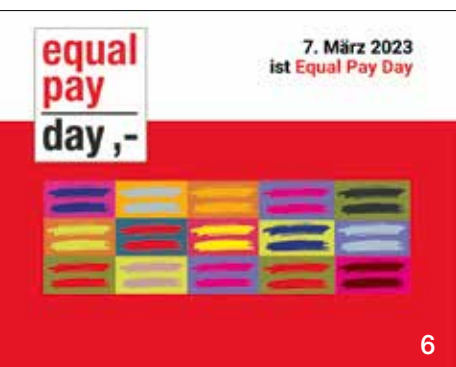


[www.ula.de](http://www.ula.de)

**CHANCENGLEICHHEIT**  
**Gender Pay Gap in  
Kunst und Kultur**

**POLITIK**  
**Diskussion um  
Lieferkettengesetz**

**SOZIALES**  
**Warum die Sozialwahl  
wichtig ist**



Coverfoto: busracavus – iStock

## KOMMENTAR

---

- 03 Führung  
Leadership und Mitbestimmung passen zusammen

## ULA INTERN

---

- 03 Notizen aus Berlin  
Dialog mit Politik und Schwerpunktsetzung

## ALTERSVORSORGE

---

- 04 Gastbeitrag von Dr. Helge Lach  
Gefahr durch zu viel Staat

## CHANCENGLEICHHEIT

---

- 06 Equal Pay  
Uta Zech beleuchtet Kulturbetrieb

## POLITIK

---

- 07 Pro und contra  
Debatte um die Lieferkette

## SOZIALES

---

- 09 Sozialwahl  
Bedeutung der Sozialparlamente

## 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](mailto:info@ula.de)  
[www.ula.de](http://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

# Kein Widerspruch



Foto: Daimler

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA hat sich zur Aufgabe gemacht, Positionen im politischen Raum zu entwickeln und zu vertreten, die Führungskräften Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsmöglichkeiten im Unternehmen geben. Bei Arbeitgebern haben häufig andere und drängende Dinge im täglichen Wettbewerb Priorität. Auch die Führungskräfte haben stets den Ehrgeiz, in ihrer Aufgabe beste Leistungen zu erbringen und zum Unternehmenserfolg beizutragen. „Leadership“ oder Führungsqualität ist dafür eine wichtige Eigenschaft, um ein Team zu guten Ergebnissen zu führen. Dazu gehört es, eine Vorbildfunktion einzunehmen, persönliche Freiheiten zu ermöglichen, Aufgaben zu delegieren und in einer sich schnell verän-

dernden Arbeitswelt flexibel zu sein. Das Wichtigste ist, die Menschen mitzunehmen, die einem anvertraut sind.

Dabei finden sich immer wieder neue Namen für die oben beschriebenen grundlegenden Fähigkeiten. Ob wir nun zum Beispiel von „Transformational Leadership“, von „Positive Leadership“ oder von „Sustainable Leadership“ sprechen. Es geht letztendlich immer um die Akzentuierung menschlicher sozialer Führungstechniken, um den teilweise brutalen Märkten eine fördernde Arbeitsumgebung entgegenzusetzen. Und damit findet sich eine Verbindung von Leadership zu der in Deutschland erfolgreichen Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene und auf Unternehmensebene. Auch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer entspringt gedanklich der Überzeugung, dass den sich in den rauen Gewässern des Marktes tummelnden Unternehmen ein soziales Korrektiv in Form mitbestimmender Arbeitnehmer gegenüberzustellen sei, damit die Menschlichkeit nicht zu kurz kommt. Ludwig Erhard taufte diese ausgleichende Form der Wirtschaft „Soziale Marktwirtschaft“.

Leadership und Mitbestimmung kommen daher von unterschiedlichen Seiten in Richtung eines gleichen Zieles, nämlich Produktivität und eine positive Kultur zu schaffen, in der Mitarbeiter besser arbeiten und sich wohler fühlen. Führungskräfte nutzen in ihrer Karriere beides: Sie führen ihre Mitarbeiter und gleichzeitig leben sie in der Kommunikation mit ihren Vorgesetzten die bewährten Modelle der Mitwirkung über eine institutionalisierte Mitbestimmung. Diese Dualität verspricht optimale Ergebnisse für alle. Die ULA flankiert dies auf politischer Ebene, damit wichtige Zusammenhänge dort gesehen werden, wo Entscheidungen getroffen werden.

**Susanne Schebel**

ULA-Vizepräsidentin

## Mit der Politik im Dialog

Mit dem Vorsitzenden der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Axel Knoerig hat am 23. Februar ein digitaler ULA-Politik-Dialog zu den aktuellen Themen im Bereich Arbeit und Soziales stattgefunden. Der Stellvertretende CDA-Bundesvorsitzende stellte dabei heraus, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland wieder fit für die Zukunft gemacht werden müsse. Wichtig sei insbesondere, die Attraktivität für Investitionen in die Transformation zu steigern. Weitere Themen waren unter anderem die anstehende Neuregelung der Arbeitszeiterfassung, die Digitalisierung der Wahlen und die Arbeit der Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten sowie die Reform der Altersvorsorge. ULA-Präsident Roland Angst nahm ergänzend die Zukunft der mobilen Arbeit in den Blick und dankte dem Abgeordneten für den Austausch.

## ULA-Gremien setzen Akzente

Anfang März ist der wissenschaftliche Beirat der ULA zusammengekommen. Im Mittelpunkt standen die inhaltliche Fokussierung und die künftige Schwerpunktsetzung. Die neue Arbeitsgruppe Führung vertiefte in ihrer zweiten Sitzung das Thema „Sustainable Leadership“. Der Generalsekretär des Dachverbandes CEC Torkild Justesen stellte die erfolgreiche nationale Umsetzung des europäischen Projektes durch seinen dänischen Führungskräfteverband Lederne DK vor. Ebenfalls neu zusammengetreten ist die Arbeitsgruppe Leitende Angestellte. Diese will sich unter anderem der Digitalisierung der Mitbestimmung und der Novellierung einschlägiger Gesetze, aber auch der Wahrnehmung der Führungskräfte insgesamt widmen. Interessierte Mitglieder aus dem ULA-Netzwerk finden weitere Informationen auf [www.ula.de](http://www.ula.de). ■



*Dr. Helge Lach ist Vorsitzender des Bundesverbandes Deutscher Vermögensberater (BDV) und Experte des ULA-Mitgliedsverbandes VGA (Bundesverband der Assekuranzführungskräfte).  
Foto: DVAG*

**GASTBEITRAG ZUR PRIVATEN ALTERSVORSORGE**

# Weiter privat oder schon bald staatlich?

*Von Dr. Helge Lach*

**Eine vom Bundesministerium der Finanzen einberufene „Fokusgruppe private Altersvorsorge“ hat ihre Arbeit aufgenommen. Sie soll Vorschläge für die im Koalitionsvertrag enthaltenen Reformen erarbeiten. Streitpunkt dürfte dabei der Prüfauftrag für das „Angebot eines öffentlich verantworteten Fonds mit einem effektiven und kostengünstigen Angebot mit Abwahlmöglichkeit“ sein.**



Die Abwahlmöglichkeit soll nur für gesetzlich anerkannte Anlageprodukte mit höheren Renditen als Riester gelten und untere Einkommensgruppen sollen staatliche Förderung erhalten.

## Öffentlich verantworteter Fonds – Riester vor der Ablösung

Die Formulierungen legen nahe, dass der öffentlich verwaltete Fonds Riester im Neugeschäft ersetzen soll. Eine Reform wäre damit wohl endgültig vom Tisch. Dies ist nicht nachvollziehbar und bedauerlich, denn das Riester-Sparen erzielt gerade bei Geringverdienern mit Kindern die größte Wirkung. Und die Renditeschwäche aus hohen Kostenbelastungen und stark eingeschränkten Anlagemöglichkeiten ließe sich durch Vereinfachungen und Aufhebung der Bruttobeitragsgarantie ohne weiteres beheben.

## Öffentlich verwalteter Fonds – Weg in die Vollverstaatlichung

Welchen „Preis“ hätte ein öffentlich verantworteter Fonds?

- Die explizit eingeräumte Option einer Abwahlmöglichkeit ist ein klarer Hinweis auf ein Obligatorium. Die Bürger würden also neben der gesetzlichen Rente mit dem Fonds zu einer zweiten Zwangsrente verpflichtet werden. Dies würde die verfügbaren Einkommen noch weiter einschränken, die Wahlfreiheit bei der Altersvorsorge nehmen und das Prinzip der Eigenverantwortung noch weiter außer Kraft setzen.
- Die Abwahloption als solche wäre ein Feigenblatt. Denn private Anbieter hätten gegenüber dem staatlichen Fonds Kostennachteile. Die Kosten würden aber nicht verschwinden. Sie wären von den Arbeitgebern zu tragen, die der Belegschaft den Fonds erklären, Fragen beantworten und die Beiträge abführen müssten. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Arbeitgeberverbände dazu positionieren.
- Mit der Abwahlmöglichkeit würde neue Bürokratie geschaffen werden und die Altersvorsorge würde mit einer ganz neuen Form nicht einfacher, sondern noch komplexer werden. Bei jedem Angebot müsste geprüft werden,

ob es überhaupt abwahlfähig ist. Macht das die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)? Und es müsste jährlich nachgewiesen werden, dass entsprechende Beiträge geflossen sind. Wer soll das prüfen? Die Arbeitgeber oder das Finanzamt? Und was geschieht, wenn nicht oder unregelmäßig gezahlt wurde? Ein öffentlich verantworteter Fonds in der Privatwirtschaft würde dem Prinzip der Marktwirtschaft widersprechen. Nach der soll die Politik die Regeln setzen und deren Einhaltung überwachen, selbst aber nicht als Mitspieler aktiv werden. Unter diesem Blickwinkel demontiert der Fonds die private Altersvorsorge und führt noch weiter in die Vollverstaatlichung der Alterssicherung.

## Plädoyer für drei starke Säulen der Alterssicherung

Es spricht viel dafür, am Prinzip der drei Säulen der Alterssicherung festzuhalten. Schon bald gehen die geburtenstarken Jahrgänge in Rente und die abschlagsfreie Rente mit 63 verstärkt die Effekte in der gesetzlichen Rente. Überzeugende Antworten auf Fragen der Finanzierung gibt es nicht. Beitragssatz, Rentenniveau und Renteneintrittsalter wurden eingefroren. Die verheerenden Prognoserechnungen für die Lücke zwischen Rentenzahlungen und Beitragseinnahmen liegen auf dem Tisch. Und die „Früchte“ aus Zuwanderung, Wachstum und Mobilisierung zusätzlicher Beschäftigung werden nicht reichen. Ungelöst ist auch weiterhin das

Problem der zu geringen gesetzlichen Renten der Geringverdiener. Reichlich Reformbedarf in der ersten Säule also, auf den sich die Politik konzentrieren sollte, anstatt den Staat in der privaten Altersvorsorge zu positionieren.

In der betrieblichen Altersversorgung sollte die Autonomie der Arbeitgeber und Arbeitnehmer unangetastet bleiben. Es gibt viele Unternehmen, die sich Einzahlungen schlicht und ergreifend nicht leisten können. Vergessen wird oft, dass sie mit ihren Beiträgen zur gesetzlichen Rente bereits viel für die Altersvorsorge ihrer Belegschaft tun. Wichtig wäre, das Sozialpartnermodell zu öffnen und den Wechsel von starren Leistungs- auf flexible Beitragszusagen zu fördern. Dies nimmt stille Lasten in den Bilanzen und ermöglicht Anpassungen an die Auftragslage.

In der privaten Altersvorsorge ist es Aufgabe der privaten Anbieter, für effektive und kostengünstige Angebote zu sorgen. Wenn Bürokratie und gesetzlich eingeschränkte Anlagemöglichkeiten dies so wie aktuell verhindern, liegt die Verantwortung bei der Politik. Es ist deshalb politisch unredlich, diese Verantwortung abzulehnen, die private Finanzwirtschaft zu diskreditieren und darauf aufbauend private Angebote durch staatliche zu ersetzen. Für Riester gilt deshalb im übertragenen Sinne: Es ist wenig nachhaltig, ein Haus mit starken Mauern und starkem Fundament abzureißen, wenn es mit überschaubarem Aufwand renoviert werden kann. ■



Foto: Andrey Popov – Shutterstock

# 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 Kunstaussstellung, 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: rollensereotype 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, entgegenn 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 entgegengewirkt werden. Tradierte, rollensereotype Annahmen sind auf vielen Ebenen wirkmächtig, 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 das


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

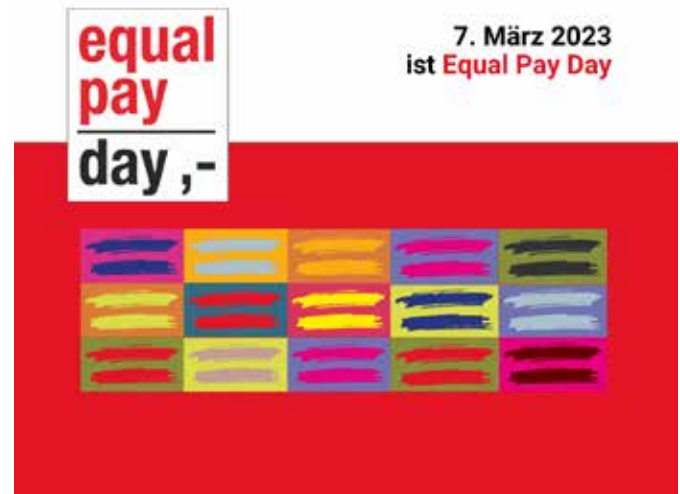
Mutter zu werden, ist für Künstlerinnen, die wie die meisten Frauen einen Großteil der familiären Fürsorgeverantwortung übernehmen, oft das Ende ihrer Karriere. Überlebensnotwendige Netzwerkkontakte können aus zeitlicher Überlastung nicht gepflegt werden. Im gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt leisten 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.

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 Konzertreihen, als Stückeschreibende und Stückeinszenierende 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 vom BPW Germany initiiert. Weitere Informationen auf [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de). 



# EU-Lieferkettengesetz – Motor oder Bremsklotz?

Wenn der Vorschlag der Europäischen Kommission für ein europäisches Lieferkettengesetz vom Europäischen Parlament und den EU-Mitgliedstaaten angenommen wird, kommen 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 zwei führende Köpfe um ihre Einschätzung zu den möglichen Folgen sowie den Chancen gebeten.



[Anna Cavazzini](#) (Bündnis 90/Die Grünen) ist Vorsitzende des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz im Europäischen Parlament. Foto: European Parliament

„Die EU importiert jährlich Produkte im Wert von rund 50 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. Um 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 Richtlinie 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 wird. Indem Unternehmen Verantwortung für 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. Angelika Niebler](#) ist Stellvertretende Vorsitzende der CSU, Präsidentin des Wirtschaftsbeirats der Union und Mitglied des Europäischen Parlaments.

„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 de facto jedes Unternehmen für seine gesamten Wertschöpfungsketten durch ein Kontrollsystem sicherstellen muss, dass Menschenrechte und Umweltstandards in der ganzen Wertschöpfungskette – vom Bezug der Materialien bis zur Verwendung jedes einzelnen Produkts – eingehalten und überprüft werden müssen. Der Entwurf sieht auch weitreichende zivilrechtliche Haftungsregeln 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 wirkt daher wie aus der Zeit gefallen. Zweifel sind auch angebracht, ob Menschenrechte und Umweltstandards vor Ort durch diesen Vorschlag besser geschützt werden. Selbst der eigene kommissionsinterne Prüfungsausschuss bezweifelt 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.“ ■

# ULA-Führungskräftetag 2023

## „(Mit)bestimmt aus der Krise führen“

### 11. Mai 2023



Der Deutsche Führungskräfteverband ULA freut sich, Sie zu seiner jährlichen Flagship-Veranstaltung nach Berlin einzuladen. Unter dem neuen Namen „ULA-Führungskräftetag“ richtet die ULA am 11. Mai 2023 den bisherigen „Sprecherausschusstag“ in leicht veränderter Form aus.

Die Veranstaltung bietet mit einer erweiterten Zielgruppe nicht nur gewählten Vertretern von leitenden Angestellten, sondern künftig auch (noch) nicht in den Sprecherausschüssen engagierten Führungskräften die Möglichkeit zur Teilnahme am branchenübergreifenden Forum. Schließlich erfordert die Vielzahl der Krisen und Veränderungen mehr Zusammenarbeit aller Kräfte.

Unverändert gibt die ULA allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Gelegenheit für einen Erfahrungs- und Meinungsaustausch zu Zukunftsfragen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft und Führung. Für den gewohnt vertraulichen Fachdialog unter den Sprecherausschüssen hat die ULA exklusive Workshops vorbereitet. Hier können Sie sich zu den Themen der Sprecherausschussarbeit austauschen und Ihre Beratungskompetenz ausbauen.

Freuen Sie sich auf aktuelle Beiträge und den Dialog mit vielen namhaften Referenten, unter anderem mit

- **Dr. Reiner Haseloff, MdL, Ministerpräsident des Landes Sachsen-Anhalt**
- **Dr. Volker Wissing, MdB, Bundesminister für Digitales und Verkehr**
- **Maxime Legrand, Präsident der CEC European Managers**
- **Prof. Dr. Isabell M. Welp, Lehrstuhl für Strategie und Organisation, TU München**

Im Fokus:

- **Industriestandort Deutschland: Wie gelingt der Aufbruch aus der Krise?**
- **Transformation und Digitalisierung der Wirtschaft: Vorfahrt für Wachstum**
- **Erfolgsmodell Soziale Marktwirtschaft: Vielfalt in der Mitbestimmung**
- **Wie Führungskräfte Innovationen in Wissenschaft und Wirtschaft fördern**

Im Anschluss an die Konferenz findet im Zollpackhof am Kanzleramt eine Abendveranstaltung zum Netzwerken statt, zu welcher die Teilnehmerinnen und Teilnehmer herzlich eingeladen sind.

**WIR FREUEN UNS AUF IHRE TEILNAHME!**

Sichern Sie sich jetzt Ihren Platz unter:

**[www.fuehrungskraeftetag.de](http://www.fuehrungskraeftetag.de)**



# Für Rente und Gesundheit

Mehr als 50 Millionen bei den Ersatzkassen oder der Deutschen Rentenversicherung Bund Versicherte haben bei der Sozialwahl die Möglichkeit, über ihre Vertretung in den Sozialparlamenten mitzuentcheiden. Die ULA ruft dazu auf, an der diesjährigen Sozialwahl von April bis Ende Mai 2023 teilzunehmen.



Grafik: Lemono – iStock

Alle sechs Jahre findet die Wahl statt und ist seit 70 Jahren fester Bestandteil der Demokratie in Deutschland. Die ULA tritt seit mehreren Jahren nicht mehr mit eigenen Kandidaten an, da die wahlrechtlichen Hürden für kleinere Arbeitnehmerorganisationen zu hoch sind. Dennoch hält die ULA die soziale Selbstverwaltung für eine sinnvolle Einrichtung.

Diese ermöglicht Arbeitgebern und Arbeitnehmerorganisationen eine eigenverantwortliche organisatorische Steuerung der Sozialversicherungsträger. Staat und Politik geben den gesetzlichen Rahmen vor, aber um einen Ausgleich zwischen politischen und den Interessen der Versicherten zu schaffen, gilt das Prinzip der Selbstverwaltung. Als „Parlamente der Versicher-

ten“ bestimmen die nach der Sozialwahl gebildeten Verwaltungsräte unter anderem über die Haushalte und nehmen die typischen Kontrollrechte eines internen Aufsichtsorgans wahr.

Eine selbstverwaltete Sozialversicherung steht so für einen Mittelweg zwischen einer privaten und einer rein staatlich organisierten sozialen Sicherung. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt den politischen Rückhalt eines Systems, das in Deutschland traditionell stark durch das Äquivalenzprinzip geprägt ist, also dessen Leistungen eng an die Höhe der zuvor gezahlten Beiträge gekoppelt sind.

Die ULA empfiehlt, die Selbstdarstellungen der zur Wahl antretenden Organisationen aufmerksam zu lesen und eine Liste zu wählen, die sich zu diesen tragenden Prinzipien in sichtbarer Weise bekennt. Als Wahlberechtigten erhalten die Wahlunterlagen im April automatisch per Post. Weitere Informationen zur Wahl gibt es unter [www.sozialwahl.de](http://www.sozialwahl.de). ■





Führungskräfte  
Institut

Exklusive Sonderkonditionen  
für Mitglieder von  
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: Pressmaster – Shutterstock


## AKTUELLE SEMINARE

# Von Soft Skills bis zum Arbeitsrecht

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](http://www.fki-online.de). [↗](#)


## Souverän präsentieren und auftreten – auch digital [↗](#)


 25. April 2023

 Webseminar – zweieinhalb Stunden

Wer das eigene Wissen wirkungsvoll präsentieren möchte, ob in Präsenz oder online, braucht das nötige rhetorische Rüstzeug und ein souveränes Auftreten. Dieses vermittelt Autor und Führungskoach Peter A. Worel. Damit schaffen es Fach- und Führungskräfte, in jeder Situation ein gutes Bild abzugeben und zu überzeugen.

## Mitwirkungsrechte von Sprecherausschüssen [↗](#)


 27. April 2023

 Webseminar – zwei Stunden

Diese Onlineschulung richtet sich an Mitglieder von Sprecherausschüssen – vom Betrieb bis zum Konzern. VAA-Jurist Christian Lange gibt den Seminarteilnehmern ein Update zu Grundlagen, Aufgaben, Rechten und Pflichten, wie sie sich aus dem Sprecherausschussgesetz herleiten und in der alltäglichen Praxis gestalten.

## Führungsrolle richtig verstehen und wahrnehmen [↗](#)

 11. Mai 2023

 Webseminar – zwei Stunden

Zu den Aufgaben einer modernen Führungskraft gehört es, die Erwartungen der Kunden, der Unternehmensleitung, aber auch der Beschäftigten im Team zu erfüllen. Der stetige Wandel erfordert dabei, das eigene Rollenverständnis zu kennen und zu leben. Führungs- und Kommunikationsexperte Michael Fridrich erklärt, wie dies klappt.

## Vorschau der ULA-Termine

Im Laufe des Jahres 2023 führt der Deutsche Führungskräfteverband ULA Veranstaltungen zu verschiedenen Themen aus Politik, Wirtschaft und Arbeit durch, die für Führungskräfte relevant sind.

### ULA-Arbeitsgruppe Führung

Datum: 25. April 2023

Uhrzeit: 14:00 bis 16:00 Uhr

Ort: digital

### ULA-Arbeitsgruppe

#### Zukunftssichere Altersvorsorge

Datum: 24. Mai 2023

Uhrzeit: 16:00 bis 18:00 Uhr

Ort: Köln

### ULA-Führungskräfte tag

Datum: 11. Mai 2023

Uhrzeit: 09:00 bis 18:00 Uhr

Ort: Berlin

### ULA-Mixed-Leadership-Konferenz

Datum: 15. September 2023

Uhrzeit: 10:00 bis 16:00 Uhr

Ort: Bonn

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

# Höhere GKV-Beiträge wären ein Jobkiller für Fachkräfte

Die gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen kämpfen mit Milliardendefiziten. SPD und Grüne wollen die Lächer mit höheren Beiträgen stopfen – mit gravierenden Folgen für hochqualifizierte Fachkräfte und Arbeitgeber.

Arbeitnehmern droht ein massiver Beitragsanstieg um mehr als 2.600 Euro im Jahr und viele Unternehmen stehen vor einer Explosion der Lohnzusatzkosten – wenn sich Forderungen aus den Reihen von SPD und Grünen durchsetzen. Abgeordnete aus beiden Parteien wollen eine deutlich höhere Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung. Denn beide Sozialversicherungen haben hohe Defizite, die infolge der demografischen Entwicklung weiter steigen dürften. Die Lächer stopfen sollen Beitragszahler mit Einkünften über der Bemessungsgrenze von 59.850 Euro. Dafür soll die Grenze auf das Niveau der Rentenversicherung von derzeit 87.600 Euro steigen, so die Idee bei SPD und Grünen.

## Lohnzusatzkosten würden um bis zu 46,4 Prozent explodieren

Eine höhere Bemessungsgrenze hätte jedoch erhebliche Folgen für den Wirtschaftsstandort. Denn die Sozialbeiträge

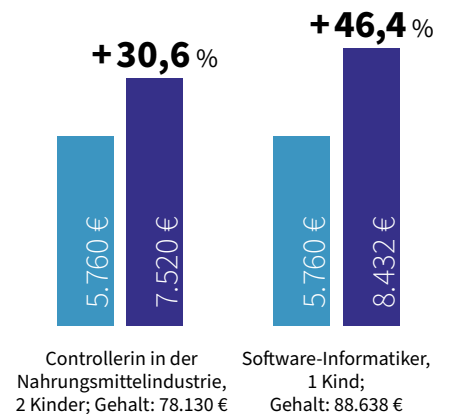
tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam. Eine Analyse der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) zeigt: Mit der neuen Bemessungsgrenze von 87.600 Euro würden die Lohnzusatzkosten explosionsartig um bis zu 46,4 Prozent steigen. Insgesamt entstünden den Arbeitgebern zusätzliche Lohnzusatzkosten von mehr als 7,1 Mrd. Euro.

## Höhere Bemessungsgrenze ist „Gift für die wirtschaftliche Erholung“

„In dem ohnehin angespannten konjunkturellen Umfeld mit anhaltend hoher Inflation wäre ein solcher Schritt Gift für die wirtschaftliche Erholung“, warnt die vbw. Besonders belastet wären Wirtschaftszweige, die viele hochqualifizierte Fachkräfte beschäftigen. Dort wirkt die höhere Bemessungsgrenze wie eine Zusatzsteuer auf Arbeit. Das zeigen konkrete Beispiele aus der Realwirtschaft: So stiegen für ein Hightech-Automotive-Unternehmen mit knapp 7.000 Beschäftigten die Lohnzusatzkosten

## Sozialabgaben werden zur Zusatzsteuer für Fachkräfte

Mehrbelastung der Arbeitgeber\*

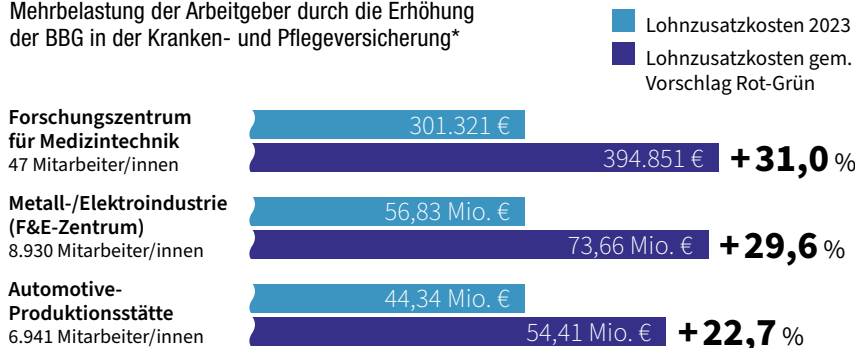


\* Bei Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung (West); Legende siehe untere Grafik

schlagartig von 44,3 auf 54,4 Mio. €. Für einen Software-Informatiker mit gut 88.000 Euro Jahreseinkommen würden die Beiträge von 5.760 auf 8.432 Euro im Jahr steigen – und für den Arbeitgeber käme derselbe Betrag als Lohnzusatzkosten nochmal obendrauf.

## Lohnzusatzkosten gefährden Wettbewerbsfähigkeit

Mehrbelastung der Arbeitgeber durch die Erhöhung der BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung\*



\* Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung (West)

SPD und Grüne wollen mit der Bemessungsgrenze stets auch die Versicherungspflichtgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung erhöhen. So möchten sie eine Abwanderung der betroffenen Arbeitnehmer in die Private Krankenversicherung verhindern. Das Ergebnis einer derart hohen Entgeltgrenze von 87.600 Euro wäre faktisch das Ende der Wahlfreiheit, sich zwischen GKV und PKV entscheiden zu können – also eine Einheitsversicherung für Arbeitnehmer.

# Die Stimme für Leistung und Verantwortung



Deutscher  
Führungkräfteverband



Foto: Guvendemir – iStock

<p>Führungskräfte Chemie</p>	<p>Verband Fach- und Führungskräfte</p>	<p>VDL Berufsverband Agrar Ernährung Umwelt</p>	<p>VGA Bundesverband der Assekuranzführkräfte e.V. Arbeitgeberverband für das private Versicherungs-Vermittler-Gewerbe</p>	<p>bdvb Das Netzwerk für Ökonomen</p>
<p>MA Deutsche Post DHL Management Association</p>	<p>VEREINIGUNG COCKPIT</p>	<p>VOLKSWAGEN - we care for leadership - MANAGEMENT ASSOCIATION</p>	<p>bvhd Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes in Deutschland e.V.</p>	<p>BVBC Verantwortlich steuern Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller e.V.</p>
<p>Völklinger Kreis V/K</p>	<p>VERBAND · MEDIZIN · MANAGEMENT</p>	<p>syntra Das Management-Netzwerk Deutsche Telekom e.V.</p>	<p>eaf   Diversity in Leadership</p>	<p>BPW GERMANY</p>
<p>EMD</p>	<p>Kreis deutschsprachiger Führungskräfte Círculo de directivos de habla alemana</p>	<p><a href="http://www.ula.de">www.ula.de</a></p>		