

## Weichen für Wirtschaft, Arbeitnehmer und Gesellschaft jetzt richtig stellen

### *Stellungnahme zu den aktuellen Koalitionsverhandlungen aus Sicht der angestellten Führungskräfte*

Die ULA stellt sich darauf ein, dass im Falle erfolgreicher Verhandlungen der Koalitionsvertrag in höherem Maße als in vorherigen Legislaturperioden ein gleichermaßen detailliertes wie hoch verbindliches „Arbeitsprogramm“ für die nächsten vier Jahre beinhalten wird. Falsche Prioritätensetzungen oder Regelungslücken zu wichtigen Zukunftsfragen hätten dadurch besonders negative Konsequenzen.

Aus diesem Grunde erneuert die ULA ihre bereits vor der Wahl veröffentlichten zentralen *Empfehlungen* an die künftige Bundesregierung.

#### *1) Haushaltskonsolidierung fortsetzen, Steuerrecht vereinfachen, Zukunftsinvestitionen fördern*

Die ULA wendet sich gegen eine Streckung des von der letzten Regierung aufgestellten Zeitplans für den Schuldenabbau. Der Einstieg in die Schuldentilgung sollte wie geplant bereits ab 2015 erfolgen.

Schon heute hat die Gesamtverschuldung Deutschlands bedrohliche Ausmaße erreicht und ist nur deshalb beherrschbar, weil die EZB das Zinsniveau künstlich niedrig hält. Dies kann sich aber ändern. Den **Schuldenstand schon jetzt zu verringern**, ist mit Blick auf die demografischen Veränderungen auch eine Frage der Verantwortung gegenüber künftigen Generationen. Angesichts einer länger werdenden Liste von Vorschlägen für eine Erhöhung konsumtiver Ausgaben sind die Führungskräfte besorgt, dass dieses Ziel aus dem Blick geraten könnte.

Leistungsfreundlichkeit und Transparenz im Steuerrecht sind mit einem Schuldenabbau vereinbar. Mehr noch: Sie können wie ein eigenständiges Konjunk-

turprogramm wirken. Die ULA erneuert daher ihre seit geraumer Zeit erhobene *Forderung* nach einer **Abschaffung der kalten Progression**.

Die derzeit erfreulich hohen Steuereinnahmen werden nur Bestand haben, wenn die gute Konjunktur anhält. Dafür ist es unverzichtbar, dass deutsche Unternehmen im weltweiten Innovationswettbewerb Schritt halten. Die ULA spricht sich deshalb unter anderem für eine verbesserte **steuerliche Förderung von Forschungsaktivitäten in Unternehmen** aus – über den reinen Betriebsausgabenabzug hinaus. Um rein steuerrechtlich motivierte Ausweichreaktionen (insbesondere: Ausgliederungen von Forschungsabteilungen) zu verhindern, sollten davon Unternehmen aller Größenklassen profitieren.

#### *2) Verlässliche Rahmenbedingungen für die produzierende Wirtschaft, Schwerpunkt Energiepolitik*

Deutschland braucht als primärenergiearmes Industrieland eine sichere Energieversorgung zu wettbewerbsfähigen Preisen. Bei der sich abzeichnenden Reform der Ausnahmeregelungen von der EEG-Umlage muss sichergestellt werden, dass energieintensive Unternehmen, vor allem wenn sie im internationalen Wettbewerb stehen, vor einer finanziellen Überforderung geschützt bleiben.

Der Umstieg auf erneuerbare Energien ist im Sinne von mehr Nachhaltigkeit wünschenswert. Er wurde aber bisher schlecht gemanagt. Notwendige Schritte zur Umsetzung, wie etwa der Netzausbau, wurden nicht energisch genug angepackt.

Die neue Bundesregierung muss hier eine Schlüsselrolle spielen. Notwendig sind eine **zentrale Steuerung, klare Zielvorgaben und eine wirksame Koordinierung der Schnittstellen bei Energieerzeugung, Verteilung und Vermarktung**.

### 3) Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere verbessern – Vorrang vor Ausweitung von Geldleistungen

Ungeachtet jüngster Fortschritte kann die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere noch weiter verbessert werden. Die ULA befürwortet einen (in Bezug auf die Ankündigungsfristen angemessen ausgestalteten) **Rechtsanspruch auf eine Rückkehr in Vollzeit** von Eltern, die zuvor für die Erziehung ihrer Kinder die Arbeitszeit reduziert haben. Gesetzgeber und die Betriebsparteien in den Unternehmen (Arbeitgeber, Betriebsräte, Sprecherausschüsse) sollten sich außerdem für bessere Rahmenbedingungen für vollzeitnahe Teilzeitarbeit einsetzen.

Die ULA ist davon überzeugt, dass Frauen derzeit gemessen an ihrer Qualifikation und ihrem Können nur unzureichend in Führungspositionen vertreten sind. Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Viele Faktoren können und sollten von den Unternehmen selbst in ihrem eigenen Interesse angegangen werden.

Der Gesetzgeber kann dabei mit einem starken politischen Signal Unterstützung leisten. Daher fordert die ULA eine **gesetzliche Quotenregelung für Aufsichtsräte**, die über eine Verpflichtung zur Selbstverpflichtung hinaus geht. Vorgaben über den Anteil des Minderheitengeschlechts im Aufsichtsrat sollten in Stufen und erst nach Ablauf angemessener Fristen in Kraft treten. Die Quote ist zeitlich zu befristen: Nach Ablauf von 15 Jahren – dies entspricht drei Amtsperioden – dürfte die Nachbesetzung ausgewogen sein. Eignung und Kenntnisse müssen aber zentrale Beurteilungskriterien bei der Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern bleiben. Daher soll die Quotenregelung flexibel angelegt sein und Abweichungen in begründeten Ausnahmefällen erlauben.

In Bezug auf die finanzielle Förderung von Ehen und Familien plädiert die ULA für eine **Erhaltung des Ehegattensplittings**. Ein Ausbau hin zu einem Familiensplitting ist aber denkbar. Gleichwohl besteht aus ULA-Sicht kein dringender Bedarf für einen weiteren Ausbau von Geldleistungen wie ein höheres Kindergeld oder höhere Kinderfreibeträge. Diese sind schon heute im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Auch ein mögliches Festhalten am Betreuungsgeld hält die ULA für ein falsches Signal. **Investitionen in die Betreuungsinfrastruktur** sollten weiter Vorrang haben. Qualität ist dabei ebenso wichtig wie eine Verbreiterung des Angebots.

### 4) Rechtssicherheit im Arbeitsrecht erhöhen, neu entstandene Regelungslücken schließen

In mehreren für angestellte Führungskräfte relevanten Fragen des Arbeitsrechts ist zuletzt die Rechtsunsicherheit gewachsen. Dort hat es die Arbeitsrechtsprechung nicht geschafft, die ihr zukommende ergänzende und klarstellende Rolle zu spielen. Daher besteht gesetzgeberischer Handlungsbedarf.

Die ULA spricht sich für einen neuen Anlauf zur Schaffung eines **Beschäftigtendatenschutzgesetzes** aus. Bestehende gesetzliche Vorschriften sind über zahlreiche Gesetze verstreut und in wesentlichen Fragen wie der Überwachung mit technischen Mitteln oder bei medizinischen Untersuchungen lückenhaft. Eine gesetzliche Regelung könnte mehr Klarheit schaffen und Konflikte vermeiden. Das bestehende Schutzniveau sollte dabei auf jeden Fall erhalten bleiben.

Klarstellungsbedarf besteht aus Sicht der ULA auch beim Thema **Informantenschutz/Schutz von Whistleblowern**. Arbeitsgerichte haben bislang das Spannungsverhältnis zwischen Vertragstreue und Loyalität zum Arbeitgeber einerseits und einer übergeordneten Rechtstreue von Arbeitnehmern nicht in allen Fällen überzeugend auflösen können. Hier ist es Aufgabe des Gesetzgebers, klare Wertentscheidungen zu treffen und die Voraussetzungen eines Anzeigerechts gegenüber externen Stellen zu präzisieren.

Die Machbarkeit einer **Anti-Stress-Verordnung** sollte gründlich geprüft werden. Zwar ist Stress unbestritten schwerer quantifizierbar als andere Gefährdungen der physischen und psychischen Gesundheit. Stress hat teilweise außerhalb der Arbeit liegende Ursachen. Trotzdem besteht in der Praxis eine unbefriedigende Unklarheit über die Umsetzung der bereits jetzt bestehenden rechtlichen Verpflichtung, Gefahren für die physische und psychische Gesundheit von Arbeitnehmern abzuwehren. Von praxisorientierten „Handreichungen“ könnten daher sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren.

### 5) Kurs halten in der Rentenpolitik, dauerhaft verlässliche Rahmenbedingungen für die kapitalgedeckte Altersvorsorge schaffen

Der Richtungswechsel in der Rentenpolitik aus den Jahren 2001/2002, nämlich eine Akzentverschiebung von einer vorwiegend umlagefinanzierten gesetzlichen Rente hin zu einer teils ersetzenden, teils ergänzenden betrieblichen und privaten Vorsorge ist nach Ansicht der ULA auch heute unverändert richtig.

Die ULA kritisiert daher, dass sich die rentenpolitischen Vorschläge von CDU/CSU und SPD zu einseitig auf Leistungsausweitungen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung konzentrieren.

Eine Aufstockung gesetzlicher Renten von langjährig im Niedriglohnbereich Beschäftigten wäre aus ULA-Sicht jedoch akzeptabel, wenn die Anspruchsvoraussetzungen hinreichend streng formuliert sind. Insbesondere müssten die Aufstockungsleistungen als eine im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegende Sozialausgabe ausschließlich aus Steuermitteln finanziert werden.

Das Niveau der Erwerbsminderungsrenten ist in den letzten Jahren unverhältnismäßig stark gesunken. Eine Schließung der Lücke mit betrieblicher und privater Vorsorge ist wesentlich schwieriger zu bewerkstelligen als bei reinen Altersrenten. Die ULA spricht sich deswegen für den **Verzicht auf Abschläge auf Erwerbsminderungsrenten** aus, die vor dem 63. Lebensjahr bezogen werden.

Bei der kapitalgedeckten Altersvorsorge besteht *Anpassungsbedarf* bei den Regelungen zur einkommenssteuerlichen Behandlung von Beiträgen. Das Ziel einer **möglichst durchgehenden nachgelagerten Besteuerung** wird in einer wachsenden Zahl von Fällen nicht erreicht, da steuerliche Abzugsmöglichkeiten zu niedrig oder zu starr sind. Die ULA tritt aus diesem Grund für eine Erhöhung, wenigstens aber für eine Flexibilisierung von bislang rein jahresbezogenen Freigrenzen ein, insbesondere für die Möglichkeit eines „Ansparens“ und „Nachholens“ von Freibeträgen im Rahmen der steuerfreien Entgeltumwandlung über einen mehrjährigen Zeitraum.

### 6) Kranken- und Pflegeversicherung im Rahmen des dualen Systems weiterentwickeln und demografiefest gestalten

Die ULA spricht sich dafür aus, am bestehenden dualen System im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung festzuhalten. Eine vordergründige Gleichbehandlung aller Versicherten in einer Bürgerversicherung würde Qualität und Niveau der Versorgung insgesamt eher verschlechtern als verbessern. Sie würde auch den Beitrag der Kapitalrückstellungen der privaten Krankenversicherung zu einer größeren Demografiefestigkeit des Gesamtsystems gefährden.

Der Wettbewerb zwischen gesetzlichen Krankenkassen um mehr Qualität und eine bessere Versorgung darf durch eine Reform des Gesundheitsfonds oder des morbiditätsorientierten Risikostrukturausgleichs nicht eingeschränkt werden.

Auch im Bereich der privaten Krankenversicherung sollten Wettbewerb und Versichertenrechte gestärkt werden, vorrangig durch einen **Anspruch auf Mitnahme individualisierter Alterungsrückstellungen** beim Wechsel des Versicherungsanbieters. Krankenversicherungsunternehmen brauchen außerdem neue Instrumente, um eine **wirksame Kostenkontrolle** bei privatärztlichen Behandlungsverträgen ausüben zu können.

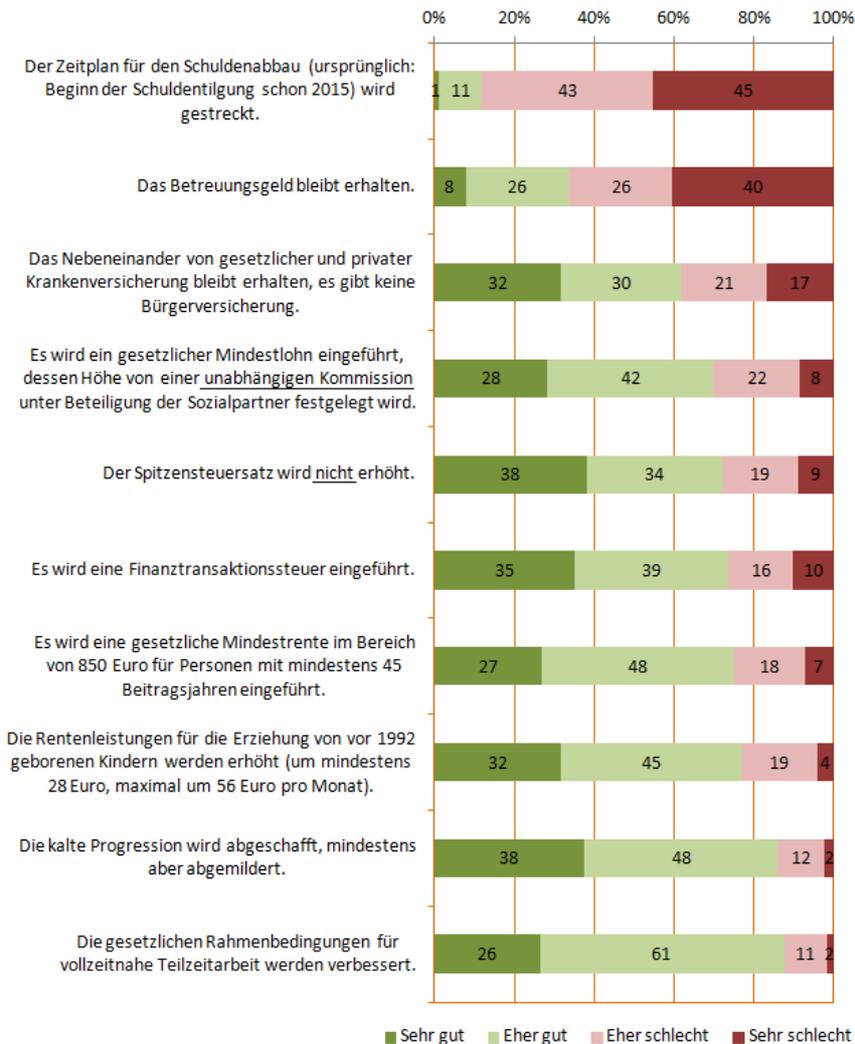
---

### **Umseitig: Grafiken mit den Ergebnissen einer aktuellen Manager-Monitor-Umfrage über aus heutiger Sicht mögliche Ergebnisse der Koalitionsverhandlungen**

(Befragungszeitraum: 29. Oktober bis 5. November)

Der Manager Monitor ist das Umfragepanel des Führungskräfte Instituts. Bei seinen rund 1.200 Mitgliedern handelt es sich um Fach- und Führungskräfte aus den Mitgliedsverbänden des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA. 8 Prozent der Panel-Mitglieder sind in ihren Unternehmen als Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglieder, 52 Prozent als Leitende Angestellte, 35 Prozent als außertarifliche Angestellte und 5 Prozent in sonstiger Stellung tätig.

**Basierend auf den Wahlprogrammen von CDU/CSU und SPD sowie auf den Sondierungsgesprächen haben wir nachfolgend eine Liste von politischen Vorhaben erstellt, die möglicherweise als Ergebnis am Ende der Koalitionsverhandlungen stehen könnten. Wie beurteilen Sie diese möglichen Vorhaben?**



#### Impressum

Die ULA vertritt die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Berlin und Brüssel. Ihre zwölf Mitgliedsverbände bieten den Führungskräften eine individuelle berufsbegleitende Beratung rund um den Arbeitsvertrag. Sie bieten Raum für einen Zusammenschluss von Führungskräften auf regionaler und betrieblicher Ebene und gewährleisten so eine wirkungsvolle berufliche Interessenvertretung.

#### Die Verbände des ULA-Netzwerks im Überblick

[www.vaa.de](http://www.vaa.de) | [www.forum-f3.de](http://www.forum-f3.de) | [www.vga-koeln.de](http://www.vga-koeln.de) | [www.vdl.de](http://www.vdl.de) | [www.kdf-online.org](http://www.kdf-online.org) | [www.bvhd.de](http://www.bvhd.de) | [www.bdvb.de](http://www.bdvb.de) | Deutsche Post DHL Management Association | Volkswagen Management Association | [www.bvbc.de](http://www.bvbc.de) | [www.vk-online.de](http://www.vk-online.de) | [www.medizin-management-verband.de](http://www.medizin-management-verband.de)

#### ULA – Deutscher Führungskräfteverband

Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin

Telefon 030.30 69 63 0 | Fax 030.30 69 63-13

E-Mail [info@ula.de](mailto:info@ula.de) | [www.ula.de](http://www.ula.de)

Präsident: Dr. Wolfgang Bruckmann

Hauptgeschäftsführer: Ludger Ramme

Gestaltungskonzept : Nolte | Kommunikation