



United Leaders
Association

Forderungen zur Bundestagswahl 2017

Stand Januar 2017

Vereinigung der deutschen
Führungskräfteverbände
»Neu denken – gut führen«

Inhalt

I Arbeiten 4.0 und Arbeitsrecht	4	VI Basis für gelebte Vielfalt stärken	14
<ul style="list-style-type: none"> ■ Chancen der Flexibilisierung nutzen ■ Schutzwirkung des Arbeitsrechts erhalten ■ Vorteile der Mitbestimmung wahren 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Rechtliche Lücken bei den Gleichbehandlungsregelungen schließen 	
II Steuerpolitik	6	VII Bildungspolitik	16
<ul style="list-style-type: none"> ■ Solidaritätszuschlag abschaffen ■ Kalte Progression beenden ■ Mitarbeiterkapitalbeteiligung stärken ■ Forschung und Entwicklung fördern 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Mehr Einsatz für höhere Bildungsausgaben ■ Bildungsoffensive in den MINT-Fächern flankieren ■ Einführung eines Schulfachs Wirtschaft in den Bundesländern unterstützen 	
III Altersvorsorge	8	VIII Migration und Zuwanderung	18
<ul style="list-style-type: none"> ■ Junge Generationen entlasten ■ Gesamtgesellschaftliche Aufgaben aus Steuermitteln finanzieren ■ Leistungsgarantien bei betrieblicher Altersversorgung erhalten ■ Absenkung des Diskontierungssatzes für Pensionsrückstellungen 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Zuwanderungsgesetz ■ Integration von Asylbewerbern und Zuwanderern zum gesellschaftlichen Ziel erklären ■ Verweildauern in Notunterkünften minimieren ■ Sonderarbeitsmarkt für Asylbewerber schaffen 	
IV Gesundheitspolitik	10	IX Legitimation der EU stärken	20
<ul style="list-style-type: none"> ■ Gegliedertes System erhalten, private Krankenversicherung nicht abschaffen ■ Wettbewerb stärken ■ Verträge mit Leistungserbringern erleichtern 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Vorhandene Instrumente für mehr Zusammenhalt besser nutzen ■ Subsidiaritätsprinzip stärken ■ Soziale Säule richtig gestalten 	
V Industriestandort Deutschland erhalten und ausbauen	12		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Technologischen Fortschritt fördern, Forschung und Innovation in den Fokus nehmen ■ Europäisches Energiemarktmanagement einführen ■ Verkehrs- und Digitalinfrastruktur beschleunigt modernisieren 			

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

wo ich in diesem noch jungen Jahr auch hinkomme, überall ist die Rede von den überaus unsicheren Zeiten und den schweren Krisen im In- und Ausland, mit denen wir 2017 fertig werden müssen. Dieses Gefühl, dass unsere Welt aus den Angeln gehoben wird, besteht umgekehrt proportional zu der tatsächlich soliden wirtschaftlichen Situation und auch – trotz des furchtbaren Berliner Anschlags – der relativ großen Sicherheit in unserem Land. Ich rate daher zu einer nüchternen und sachlichen Analyse: Im Wahljahr 2017 müssen einige Veränderungen bewältigt werden und gleichzeitig müssen wir als Führungskräfte den politischen Wettbewerbern deutlich machen, wo aus unserer Sicht der Schuh drückt. Denn wenn wir in guten wirtschaftlichen Zeiten nicht die notwendigen Reformen einleiten, die uns die Zukunft sichern, dann haben wir unseren Job nicht richtig gemacht und sind auch unserer Verantwortung nicht gerecht geworden.

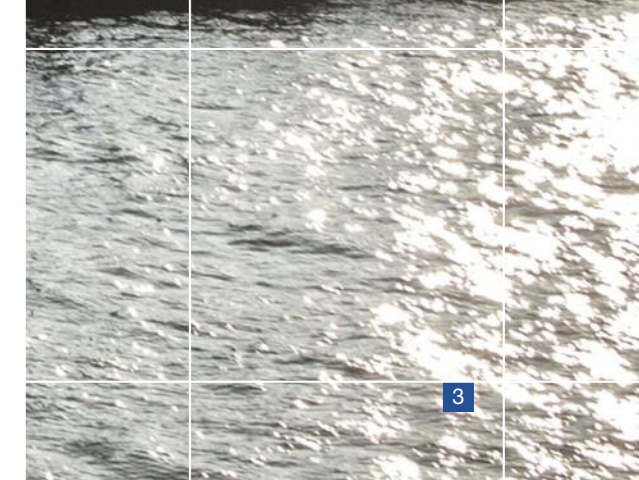
Es mag trivial klingen, aber die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Volksvertretern und den Interessenvertretern ist eine wichtige Grundvoraussetzung für das Funktionieren unserer Demokratie. Deshalb nehme ich als Ihr Präsident unserer Vereinigung der Führungskräfte in Deutschland die Aufgabe der Kommunikation mit Ihnen im Vorfeld der Wahlen sehr ernst.

Naturngemäß fordern unsere Positionen zuweilen Widerspruch heraus. Zumindest sollen sie den Dialog befördern. Es geht nicht darum, wer Recht hat, sondern uns geht es um die Sensibilisierung für Probleme und Lösungsvorschläge. Möge das bessere Konzept gewinnen!

In diesem Sinne stehe ich Ihnen allen für Gespräche zur Verfügung und wünsche Ihnen – ohne Ansehen der Partei – einen fairen und chancenreichen Wahlkampf.

Roland Leroux

Dr. Roland Leroux



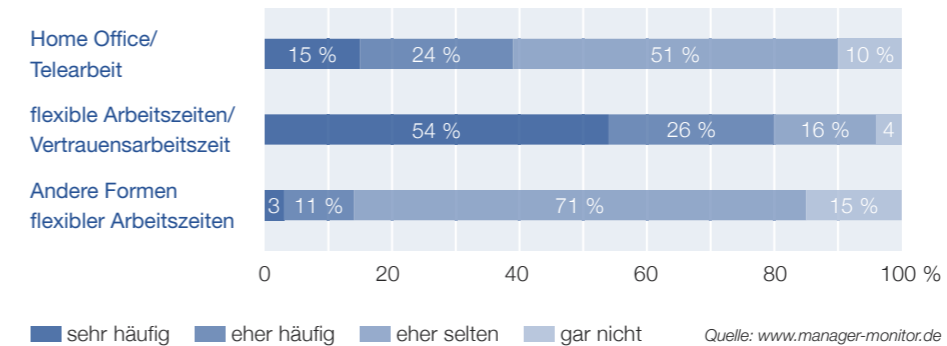
Arbeiten 4.0 und Arbeitsrecht

- Chancen der Flexibilisierung nutzen
- Schutzwirkung des Arbeitsrechts erhalten
- Vorteile der Mitbestimmung wahren



Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten: Nutzung durch Führungskräfte

Führungskräfte nutzen die Möglichkeiten flexiblen Arbeitens seltener als sie es wollen. Einzige Ausnahme: tägliche flexible Arbeitszeiten. Hier fordert die ULA mehr Spielräume.



Aktuelle Herausforderungen

»Smarte« Kommunikationsmittel und -prozesse erleichtern ein Arbeiten abseits des festen Arbeitsplatzes und außerhalb regulärer Arbeitszeiten. Diese »Entgrenzung« birgt Chancen, vor allem für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere, aber auch Risiken, vor allem hinsichtlich der Arbeitsbelastung.

Bei der räumlichen Flexibilität bestehen teilweise noch Defizite: Insbesondere Führungskräfte können häufig von den Möglichkeiten mobiler Arbeit wegen fehlender Unterstützung im Unternehmen oder eines mangelnden Vertrauensklimas nicht in dem Umfang Gebrauch machen, in dem sie es sich wünschen.

Auch bei einer Anpassung der Arbeitszeit an die jeweilige Lebenssituation gibt es Defizite und Probleme, etwa bei der Rückkehr von Arbeitnehmern aus Eltern- oder Pflegezeit beziehungsweise aus einer arbeitnehmerseitig beantragten Teilzeit. Dies wirkt sich hemmend auf die Nutzung dieser Instrumente aus.

Die Digitalisierung des Arbeitslebens erleichtert dem Arbeitgeber die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung schützenswerter personenbezogener Daten. Die bestehenden nationalen und europäischen Regelungen liefern auf viele praktische Detailfragen beim Beschäftigtendatenschutz derzeit keine konkreten Antworten.

Eine Vielzahl gesellschaftsrechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere die Wahl europäischer Rechtsformen, ermöglichen weiterhin eine Schwächung, in manchen Fällen sogar gar eine komplette Vermeidung der Arbeitnehmermitbestimmung auf Unternehmensebene.

Forderungen der ULA

Flexibles Arbeiten und Arbeitszeitsouveränität haben sich für Führungskräfte beziehungsweise leitende Angestellte bewährt. Sie sollen auch in Zukunft nicht der europäischen Arbeitszeitrichtlinie unterliegen, über deren Reform seit Langem beraten wird.

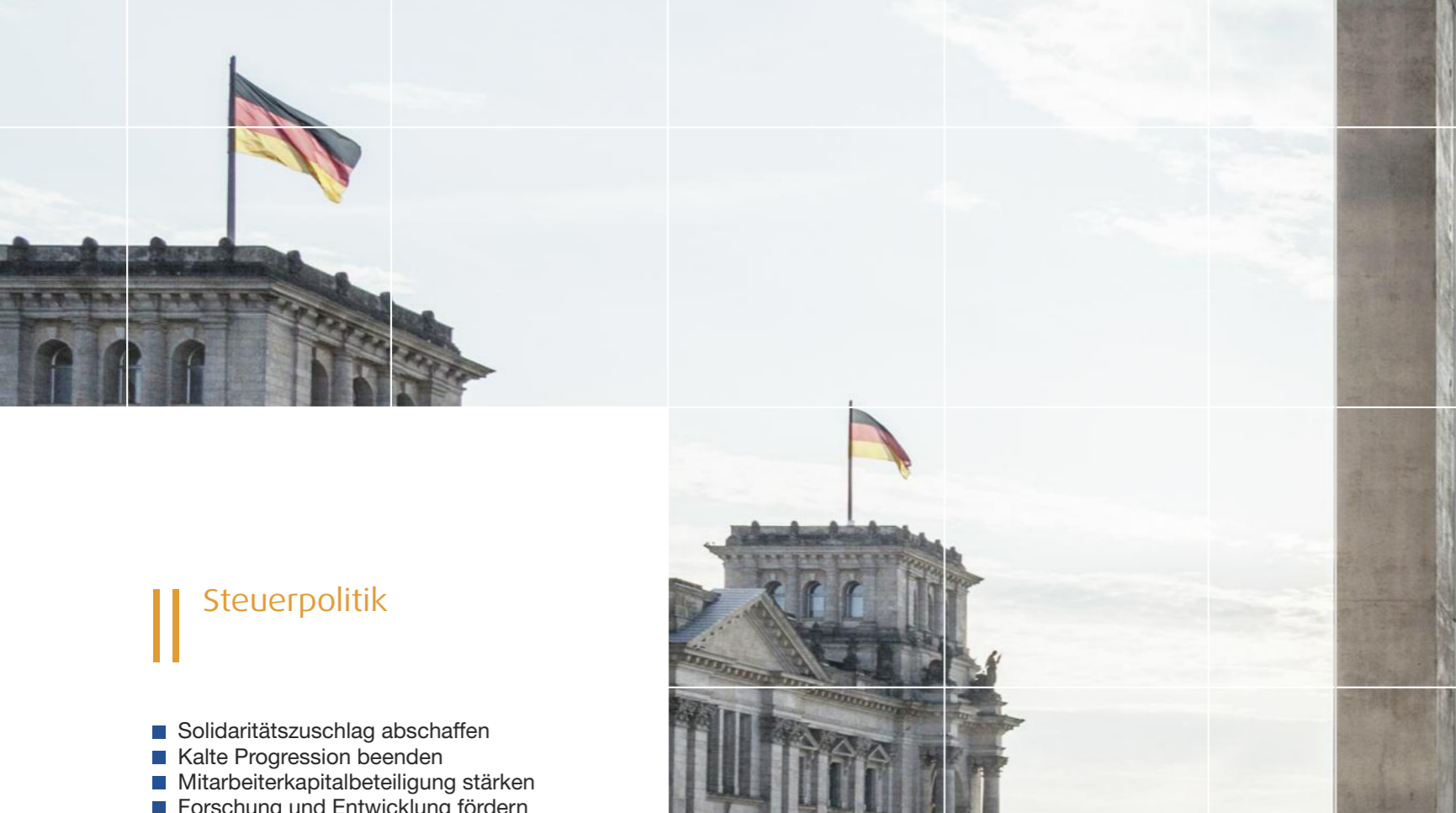
Die ULA sieht rechtliche Spielräume für eine flexiblere Gestaltung der werktäglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Insbesondere muss es auch künftig genügend Spielraum für passgenaue betriebliche Vereinbarungen geben. Klare Obergrenzen sind in Öffnungsklauseln und Vereinbarungen wichtig, um Missbrauch oder Selbstausbeutung zu verhindern. Unbegrenzte oder weitgehend unbezahlte Dauererreichbarkeit wäre kontraproduktiv im Hinblick auf den Wunsch der Arbeitnehmer nach mehr Selbstbestimmung.

Die ULA sieht derzeit zwar noch keinen Bedarf für einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten. Sie fordert aber einen Kulturwandel in den Unternehmen, der die vielerorts noch vorhandene »Präsenzkultur« ablöst und individuelle und betriebliche Vereinbarungen erleichtert.

Die vorhandenen Instrumente sollen kontinuierlich geprüft und im Sinne einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung weiterentwickelt werden. Dies betrifft insbesondere die Vorschriften über Wertguthaben (Langzeitkonten). Diese sind zu restriktiv ausgestaltet und dadurch immer noch zu einseitig auf ruhestandsnahe Freistellungen ausgerichtet.

Die künftige Bundesregierung sollte die Öffnungsklausel in der EU-Datenschutzgrundverordnung für nationale Regelungen über den Beschäftigtendatenschutz nutzen. Klarstellungsbedarf besteht insbesondere bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Log- oder Protokolldateien oder von Gesundheitsdaten sowie von Daten aus Leistungskontrollen. Da die Öffnungsklausel auch betriebliche Vereinbarungen einschließt, tragen neben der Bundesregierung auch die betrieblichen Interessenvertreter Verantwortung dafür, dass es zu keiner Aufweichung datenschutzrechtlicher Standards kommt.

Die nächste Bundesregierung soll sich für EU-weite Mindeststandards über die Beteiligung von Arbeitnehmern an der Unternehmensaufsicht unter Beteiligung angestellter Führungskräfte einsetzen. Mindeststandards existieren bereits heute im Rahmen der Information und Konsultation von Arbeitnehmern. Zusätzliche Mindeststandards würden die Anreize für eine Nutzung gesellschaftsrechtlicher Gestaltungen zur Schwächung der Mitbestimmung reduzieren. Mindeststandards für beide Ebenen der Mitbestimmung müssen auch die Rechte der leitenden Angestellten wirksam schützen.



Steuerpolitik

- Solidaritätszuschlag abschaffen
- Kalte Progression beenden
- Mitarbeiterkapitalbeteiligung stärken
- Forschung und Entwicklung fördern

Aktuelle Herausforderungen

Der Solidaritätszuschlag (in Höhe von 5,5 Prozent zur festgesetzten Lohn- oder Einkommensteuer) wurde ursprünglich als »befristeter Solidaritätszuschlag« zur Finanzierung des Aufbaus Ost eingeführt, existiert aber nach mehr als 25 Jahren immer noch. Zuletzt gingen von den rund 16 Milliarden Euro, die der 5,5-prozentige Zuschlag auf die Einkommensteuer dem Fiskus einbrachte, weniger als die Hälfte an die neuen Länder.

Die kalte Progression im Steuerrecht wird in den Jahren 2017 und 2018 durch Anpassungen der Eckwerte im Steuerrecht zwar gedämpft. Das Grundproblem, dass selbst Einkommenszuwächse in Höhe der Inflationsrate zu einer höheren Grenzbelastung und damit zu Reallohnverlusten führen, ist aber nicht dauerhaft gelöst.

Die Beteiligung von Arbeitnehmern am Kapital ihrer Unternehmen birgt ein vielfältiges politisches Potenzial. Sie stärkt die Finanzierungsbasis der Unternehmen und deren langfristige strategische Ausrichtung. Sie wirkt auch der Konzentration von Produktivkapital in den Händen weniger Vermögender und institutioneller Anleger entgegen. Daran gemessen ist der Freibetrag § 3 Nr. 39 EStG für eine steuerfreie Überlassung von Kapitalbeteiligungen (360 Euro pro Jahr) deutlich zu niedrig.

Einkommensschwelle für den Steuersatz von 42 % in Steuerklasse I

Die Einkommensschwelle, ab der Steuersatz von 42 % erhoben wird, ist niedriger als früher und zuletzt nur geringfügig gestiegen.



■ Höchststeuersatz ab ... € zu versteuerndes Einkommen

Quelle: www.bundesfinanzministerium.de

Forderungen der ULA

Die ULA erwartet von der künftigen Bundesregierung einen ehrgeizigen Zeitplan für eine Abschaffung des Solidaritätszuschlags zur Einkommenssteuer. Eine schrittweise Abschaffung mit sofortigem Beginn und definiertem Endtermin wäre ein richtiger Schritt.

Die ULA empfiehlt der Bundesregierung eine wirksame Indexierung der Eckwerte des Steuertarifs. Hierfür bieten sich entweder die allgemeine Preisentwicklung, die Reallohnentwicklung oder eine Kombination beider Parameter an.

Die ULA empfiehlt der künftigen Bundesregierung eine Erhöhung des derzeitigen Freibetrags für eine steuerfreie Überlassung von Kapitalbeteiligungen von 360 Euro auf mindestens 720 Euro pro Kalenderjahr. Eine Kapitalbeteiligung zum Zwecke der Altersversorgung sollte steuerlich besonders günstig behandelt werden.

Hinsichtlich der Empfehlung für die Einführung einer wirksamen steuerlichen Förderung von Forschung und Entwicklung wird auf Kapitel 5 verwiesen.

Notwendig sind aus Sicht der ULA auch bessere Rahmenbedingungen für Pensionsrückstellungen. Diesbezüglich wird auf Kapitel 3 verwiesen.

Altersvorsorge

- Junge Generationen entlasten
- Gesamtgesellschaftliche Aufgaben aus Steuermitteln finanzieren
- Leistungsgarantien bei betrieblicher Altersversorgung erhalten
- Absenkung des Diskontierungssatzes für Pensionsrückstellungen

Aktuelle Herausforderungen

Vor über fünfzehn Jahren wurde mit breiter politischer Unterstützung entschieden, das Bruttorentenniveau eines »Standardrentners« bis zum Jahr 2030 auf bis zu 43 Prozent abzusenken. Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung sollte maximal auf 22 Prozent ansteigen. Diese Zielwerte wurden zuletzt stark infrage gestellt.

Die Große Koalition hat die Rentenleistungen für Kindererziehungszeiten erhöht und die Mehrausgaben den Beitragszahlern aufgebürdet. Die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte (45 Beitragsjahre) hat einen Bruch mit dem Prinzip der Äquivalenz von Beiträgen und Leistungen bewirkt. Sie hat einen neuen Anreiz zur Frühverrentung für eine Gruppe von Versicherten geschaffen, die überdurchschnittlich hohe Rentenansparungen aufweisen und aufgrund hoher Qualifikationen häufig noch gute Beschäftigungschancen haben.

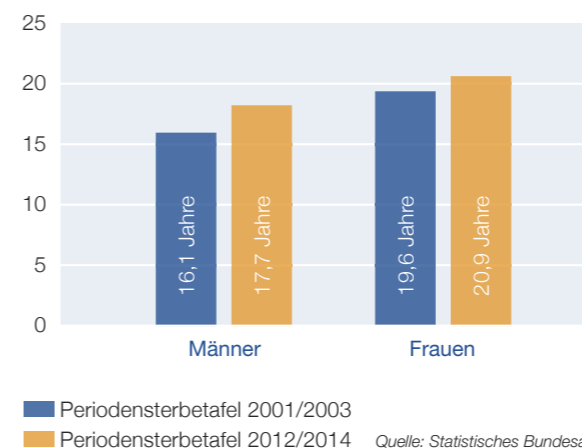
Von der Flexi-Rentenreform ging eine aus Sicht der ULA grundsätzlich positive Signalwirkung aus. Kombinationen aus Erwerbsarbeit und vorzeitigem Rentenbezug, aber auch Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus sind unterstützenswerte Formen eines Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente und sollten erleichtert werden.

Die große Koalition hat mit dem »Sozialpartnermodell« eine neue Variante der betrieblichen Altersversorgung vorgeschlagen. Sie soll es Arbeitgebern ermöglichen, im Rahmen von Tarifverträgen Versorgungszusagen weitgehend frei von langfristigen rechtlichen Verpflichtungen auszusprechen. Für die Arbeitnehmer würden sich durch ein Verbot garantierter Mindestleistungen zwar die Renditechancen erhöhen. Sie verlören aber viel an Planungssicherheit über die Höhe ihrer Altersleistungen.

Ungeachtet der vielen Reformen ist der steuerrechtliche Diskontierungssatz für Pensionsrückstellungen mit sechs Prozent weiterhin viel zu hoch. Dadurch können die bilanzrechtlich erforderlichen Aufwendungen nicht in voller Höhe steuermindernd geltend gemacht werden. Dies führt zu einer Besteuerung von Scheingewinnen und reduziert die Investitionsmöglichkeiten von Unternehmen.

Fernere Lebenserwartung ab Alter 65 in Jahren

Die steigende Lebenserwartung erzeugt einen anhaltenden Druck auf die gesetzliche Rentenversicherung.



Forderungen der ULA

Aus Sicht der ULA ist eine Diskussion um neue »Haltelinien« in der gesetzlichen Rentenversicherung verfrüht. Die beschlossene Absenkung des Rentenniveaus und die Begrenzung des Beitragssatzes sind notwendig zur Sicherung von Beschäftigung und zur Entlastung künftiger Beitragszahler. Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersarmut sollten aus Steuermitteln finanziert und auf die tatsächlich gefährdeten Personengruppen konzentriert werden.

Die künftige Bundesregierung sollte die Finanzierung von Rentenansprüchen für Kindererziehungszeiten vollständig auf Steuermittel umstellen, da es sich hier um eine Maßnahme mit allgemeiner sozialpolitischer Zielrichtung handelt. Reformvorschläge, die zu weiteren Verstößen gegen den Grundsatz der Äquivalenz von Beiträgen und Leistungen führen würden, insbesondere bei der Höhe der Abschläge für einen vorgezogenen Rentenbezug, lehnt die ULA ab.

Besonders Führungskräfte können und wollen selbst über den Zeitpunkt für einen Übergang in den Ruhestand entscheiden. Insoweit unterstützten sie die Flexibilisierung der Altersgrenzen. Allerdings kann die neue Berechnungsweise bei hohen Hinzuverdiensten sogar zu höheren Abzügen führen als vor der Reform. Dies ist kontraproduktiv. Hinzuverdienstgrenzen sollten stärker erhöht werden und langfristig ganz entfallen.

Die ULA spricht sich dafür aus, dass betriebliche Versorgungszusagen weiterhin Garantien enthalten dürfen, insbesondere für Leistungen an Erwerbsgeminderte oder an Hinterbliebene. Sollte das Prinzip »Pay and Forget« sich als neues Leitbild der betrieblichen Altersversorgung durchsetzen, bestünde Handlungsbedarf bei Führungskräften und anderen außertariflich eingruppierten Arbeitnehmern. Auch sie müssten dann die Möglichkeit erhalten, neue Formen von Versorgungszusagen auszuhandeln, vorzugsweise über betriebliche Vereinbarungen. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze über den Vertrauens- und Besitzstandsschutz bestehender Zusagen und erworbener Anwartschaften sollten aber nicht angetastet werden.

Die ULA spricht sich dafür aus, den Diskontierungssatz für Pensionsrückstellungen im Steuerrecht auf das nach dem Handelsgesetzbuch vorgeschriebene Niveau abzusenken. Dies würde eine seit Jahren bestehende Ungleichbehandlung zulasten der »internen« Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse beseitigen.

IV Gesundheitspolitik

- Gegliedertes System erhalten, private Krankenversicherung nicht abschaffen
- Wettbewerb stärken
- Verträge mit Leistungsbringern erleichtern

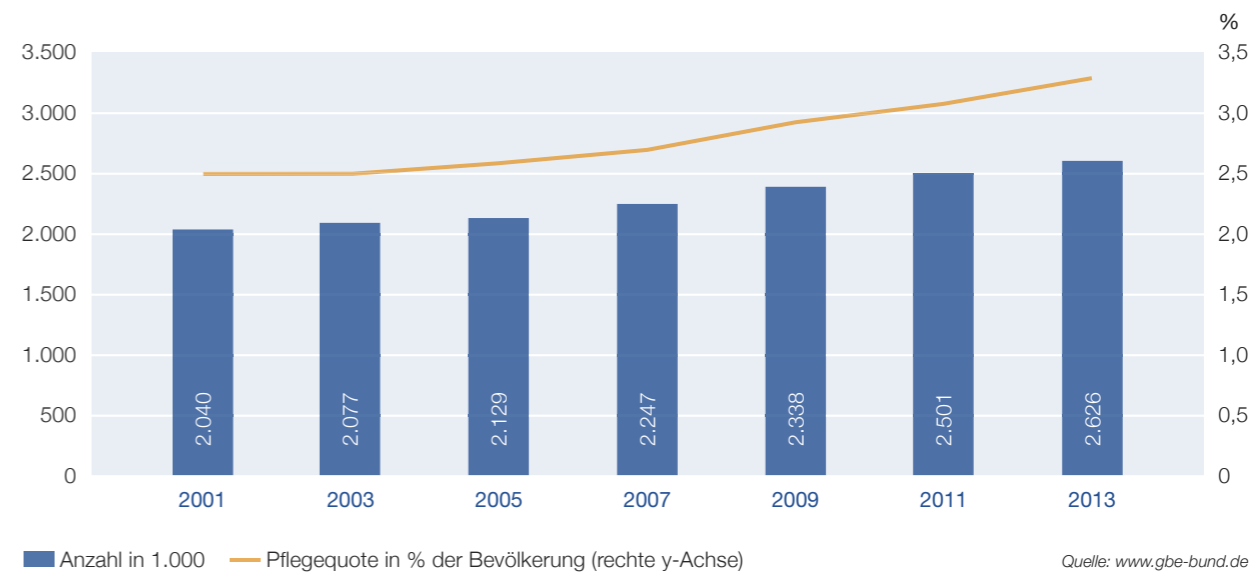
Aktuelle Herausforderungen

Das gegliederte Krankenversicherungssystem befindet sich unter anhaltendem politischen Druck. Die Forderungen nach Einführung einer Bürger- oder Erwerbstätigenversicherung stellen insbesondere den Fortbestand der privaten Krankenvollversicherung infrage.

Die Attraktivität der privaten Krankenversicherung leidet zum Teil auch daran, dass viele Versicherte ihre Handlungsoptionen, zum Beispiel Tarifwechsel, nicht kennen oder nicht nutzen können wie zum Beispiel einen Wechsel der Versicherungsgesellschaft. Vor allem im fortgeschrittenen Alter scheitert dieser de facto am fehlenden Anspruch auf Mitnahme der auf den einzelnen Versicherten rechnerisch entfallenden Altersrückstellungen.

Anzahl pflegebedürftiger Menschen und Pflegequote

Die zunehmende Alterung lässt den Anteil der Pflegebedürftigen und die Kosten steigen.



Forderungen der ULA

Die ULA spricht sich für eine Erhaltung des gewachsenen, gegliederten Systems der Krankenversicherung aus. Sie lehnt daher Änderungen sowohl an der Versicherungspflichtgrenze als auch eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze ab. Angesichts der demografischen Entwicklung ist die Bildung von Altersrückstellungen durch die private Krankenversicherung für künftige altersbedingte Ausgabenanstiege auch angesichts der Niedrigzinsphase immer noch der richtige, nachhaltige Ansatz. Die Rückstellungen stiften eine zeitübergreifende Solidarität zwischen den Generationen. Ein rein umlagefinanziertes System für die Gesamtbevölkerung würde diesen Vorteil verspielen und das Gesamtsystem anfälliger und instabiler machen.

Die ULA spricht sich dafür aus, die Regelungen über Informations- und Beratungspflichten von Versicherungen gegenüber ihren Versicherten über Tarifwechsel auf den Prüfstand zu stellen. Außerdem sollte es Versicherten ermöglicht werden, die anteilig auf sie entfallenden Altersrückstellungen bei einem Wechsel zu einer neuen Versicherungsgesellschaft mitzunehmen.

Gesetzliche Krankenkassen und private Krankenversicherungen sollen in größerem Umfang als bisher Verträge mit Leistungserbringern über Versorgungsmodelle schließen können, die eine höhere Ergebnisqualität in der Versorgung sicherstellen.

V Industriestandort Deutschland erhalten und ausbauen

- Technologischen Fortschritt fördern, Forschung und Innovation in den Fokus nehmen
- Europäisches Energiemarktmanagement einführen
- Verkehrs- und Digitalinfrastruktur beschleunigt modernisieren

Aktuelle Herausforderungen

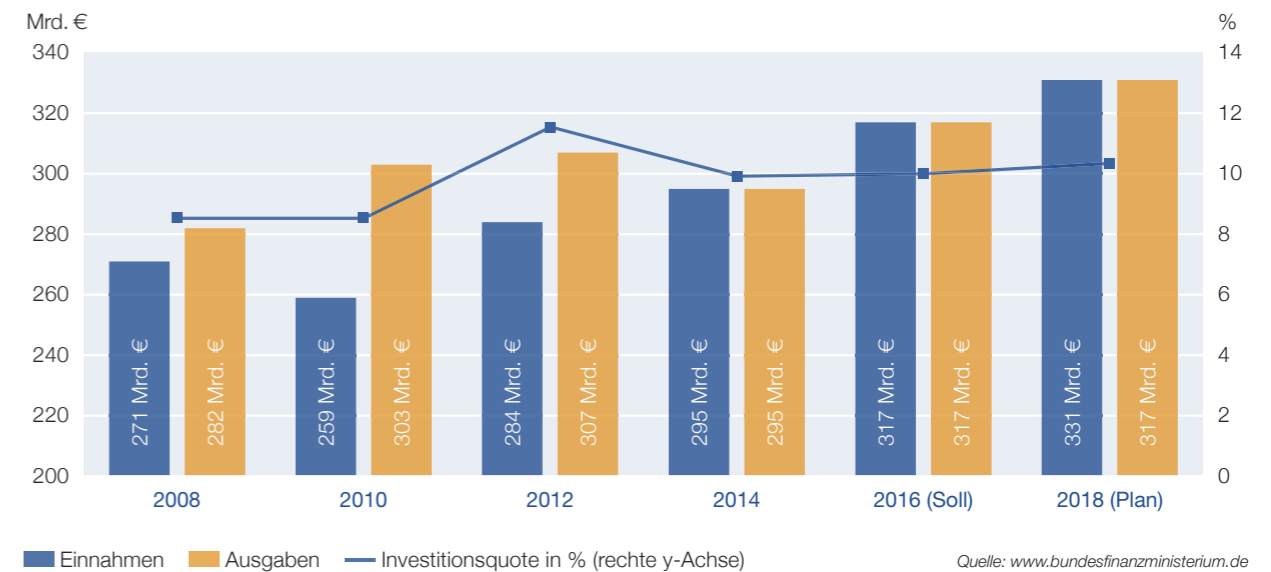
Industrieunternehmen leisten einen entscheidenden Beitrag zur wirtschaftlichen Leistungskraft Deutschlands. Arbeitnehmer im produzierenden Gewerbe erzielen leistungsbezogene und häufig auch wettbewerbsgerecht gute Einkommen. Ein stabiler industrieller Sektor ist aber auch die Basis für viele gut bezahlte produktionsbezogene Dienstleistungen. Die führende Position deutscher Unternehmen im globalen Wettbewerb wurde in den vergangenen Jahren durch eine Reihe von Faktoren infrage gestellt, allen voran durch steigende Energiepreise im Zuge der Energiewende.

Defizite in der Verkehrsinfrastruktur haben sich in den letzten Jahren als Kostentreiber und Hemmnis für die Abläufe in vielen Unternehmen erwiesen. Dies ist auch Ergebnis einer spürbaren Zurückhaltung bei öffentlichen Investitionen. Seit Mitte der 90er Jahre ist der Anteil investiver Ausgaben im Bundeshaushalt von 15 Prozent auf circa acht Prozent gesunken und wird auch in den kommenden Jahren nicht nennenswert steigen.

Anders als in vielen OECD-Staaten existiert in Deutschland keine gezielte steuerliche Förderung von Forschung und Entwicklung in privaten Unternehmen. Dadurch könnten deutsche Unternehmen, darunter auch internationale Konzerne, bei künftigen Investitionen ins Hintertreffen geraten.

Ausgeglichener Bundeshaushalt, aber stagnierende Investitionsquote

Die Staatsausgaben sind zuletzt stark angestiegen. Nur die ebenfalls anziehenden Steuereinnahmen ermöglichen den ausgeglichenen Haushalt. Die Investitionsquote bleibt zu niedrig.



Forderungen der ULA

Die ULA wünscht sich von der künftigen Bundesregierung ein aktives Bekenntnis zu Deutschland als Industriestandort und Offenheit gegenüber neuen Technologien, die Aussichten auf künftiges Wachstum und einen Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit bieten.

Die Energiewende soll im Rahmen einer kohärenten, europaweit und international abgestimmten Energie- und Klimapolitik umgesetzt werden. Der Ausbau der erneuerbaren Energien muss mit dem Netzausbau koordiniert, Energieeffizienz vorangebracht werden. Eigenstromverbrauch muss auch in Zukunft von der EEG-Umlage befreit bleiben.

Die ULA unterstützt zwar den Abbau der öffentlichen Verschuldung, dennoch sollten die öffentlichen Investitionen sowohl in absoluter Höhe als auch prozentual (Investitionsquote) wieder deutlich steigen. Nötig sind vor allem Investitionen in die Infrastruktur (zum Beispiel in Verkehrsträger, Energieversorgung) sowie zugunsten von Digitalisierung und Vernetzung der Industrie (Breitbandausbau in der Fläche).

Wichtig ist auch die Stärkung der Innovationskraft, etwa durch Projektförderprogramme und eine steuerliche Forschungsförderung. Ziel muss sein, mindestens 3,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Forschung und Entwicklung zu investieren. Davon würden nicht nur kleinere und mittlere Unternehmen profitieren. Auch in größeren Konzernen würde die Position der Standorte in Deutschland bei Entscheidungen über Forschungsinvestitionen gestärkt.

Weitere Ausführungen zum Handlungsbedarf im Bildungswesen finden sich in Abschnitt 7.

VI Basis für gelebte Vielfalt stärken

- Rechtliche Lücken bei den Gleichbehandlungsregelungen schließen

Aktuelle Herausforderungen

Ganzheitliches Diversity Management als abgestimmte Strategie, die insbesondere die Dimensionen Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, ethnische Herkunft, sexuelle Identität und Behinderung berücksichtigt, ist in internationalen Konzernen weit verbreitet. Im Mittelstand in Deutschland erschöpft sich das Konzept oft in der Bearbeitung einzelner unterrepräsentierter Dimensionen. Vielfach wird es dort als ungeeignet oder zu kompliziert wahrgenommen. Dadurch werden Potenziale verschenkt.

Fragen der Gleichbehandlung in Wirtschaft und Arbeit sind oft eng mit arbeitsrechtlichen Fragen verknüpft. Einige Vorlagen und Initiativen aus unterschiedlichen Ministerien haben dem in der Vergangenheit nicht immer angemessen Rechnung getragen.

Bundesregierung, Ministerien und nachgeordnete Behörden als Arbeitgeber haben Vorbildcharakter für die Landes- und Kommunalebene. Oft stehen aber gesetzlich verordnete Strukturen wie Behinderten-, Ausländer- und Frauenbeauftragte der personalstrategischen und gesamtheitlichen Bearbeitung von Vielfalt entgegen.

Trotz weiterer Angleichungsschritte bestehen weiterhin Unterschiede in der rechtlichen Behandlung von Ehen und Lebenspartnerschaften. Dies kann private und berufliche Nachteile bewirken. Ein Beispiel sind beruflich veranlasste Aufenthalte in Staaten, in denen gleichgeschlechtliche Ehen zulässig sind, das Institut der Lebenspartnerschaft aber nicht als gleichwertig mit einer Ehe anerkannt wird, etwa in den USA. Daneben ist durch das Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft unverändert das Risiko gegeben, dass Arbeitnehmer ihre sexuelle Orientierung gegen ihren Willen offenlegen müssen.

In Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Wirtschaftsleben wurden mit der Einführung einer Quote im Aufsichtsrat und den Zielvorgaben für die Vertretung von Frauen in oberen Führungsebenen ein richtiger Akzent gesetzt. Eine positive Signalwirkung könnte auch von dem Anfang 2017 vorgestellten Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit ausgehen.

Verfassungsrechtliche Basis für eine Gleichbehandlung in allen relevanten Dimension von Vielfalt ist Artikel 3 Grundgesetz. Dessen Absatz 3, der Gleichbehandlungsgrundsatz, ist im Wortlaut nicht deckungsgleich mit dem Antidiskriminierungskatalog der 2009 in Kraft getretenen europäischen Grundrechtecharta. Nicht erfasst sind die Merkmale des Alters, der sexuellen Ausrichtung, die genetischen Merkmale oder die Sprache.

Forderungen der ULA

Das Bundesministerium für Wirtschaft soll gemeinsam mit Organisationen der berufsständischen Selbstorganisation Konzepte für kleine und mittlere Unternehmen unterstützen und durch Best-Practice-Beispiele verdeutlichen, wie ganzheitliches Diversity Management auch dort gewinnbringend und praktikabel eingesetzt werden kann.

Auch im Bereich der beruflichen Bildung, für die der Bund die Verantwortung trägt, bestehen Handlungsmöglichkeiten. Dort sollte durch die Thematisierung von ganzheitlichem Diversity Management der Einstieg in die Berufslaufbahn geebnet werden, zum Beispiel durch eine Integration von Ausbildungsmodulen zu Diversity Management.

Gesetzesvorhaben, die in Zusammenhang mit der Gleichbehandlung im Arbeitsleben stehen, sollten grundsätzlich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelt werden. Die fachliche Expertise des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist dabei sowohl in Fragen der Gleichbehandlung als auch des Diversity Managements einzubeziehen.

Die künftige Bundesregierung sollte die gesetzlichen Grundlagen für Beauftragte in der öffentlichen Verwaltung so aufeinander abstimmen, dass eine ganzheitliche Bearbeitung von Diversity Management gewährleistet ist und die bestehenden Einrichtungen nicht unabhängig voneinander parallel arbeiten. Wünschenswert wären personell und ressourcenmäßig entsprechend ausgestattete Einheiten, die Ansprechpartner für alle Dimensionen von Diversity beinhalten und zu einer koordinierten Diversity-Strategie zusammenführen.

Mit Blick auf die berufsbezogene Problematik der bestehenden Ungleichbehandlung von Ehen und Lebenspartnerschaften empfiehlt ULA der künftigen Bundesregierung die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare.

Die künftige Bundesregierung sollte den von der Großen Koalition eingeschlagenen Weg konsequent fortsetzen und die Wirksamkeit der Gesetze im Laufe der nächsten Legislaturperiode kontinuierlich evaluieren.

Die ULA fordert die nächste Bundesregierung dazu auf, einen parteiübergreifenden Konsens über die Angleichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz an den Antidiskriminierungskatalog der europäischen Grundrechtecharta herbeizuführen. Ein weiter Begriff von Gleichbehandlung passt auch zu einem ganzheitlichen Verständnis von Diversity Management.

VII Bildungspolitik

- Mehr Einsatz für höhere Bildungsausgaben
- Bildungsoffensive in den MINT-Fächern flankieren
- Einführung eines Schulfachs Wirtschaft in den Bundesländern unterstützen

Aktuelle Herausforderungen

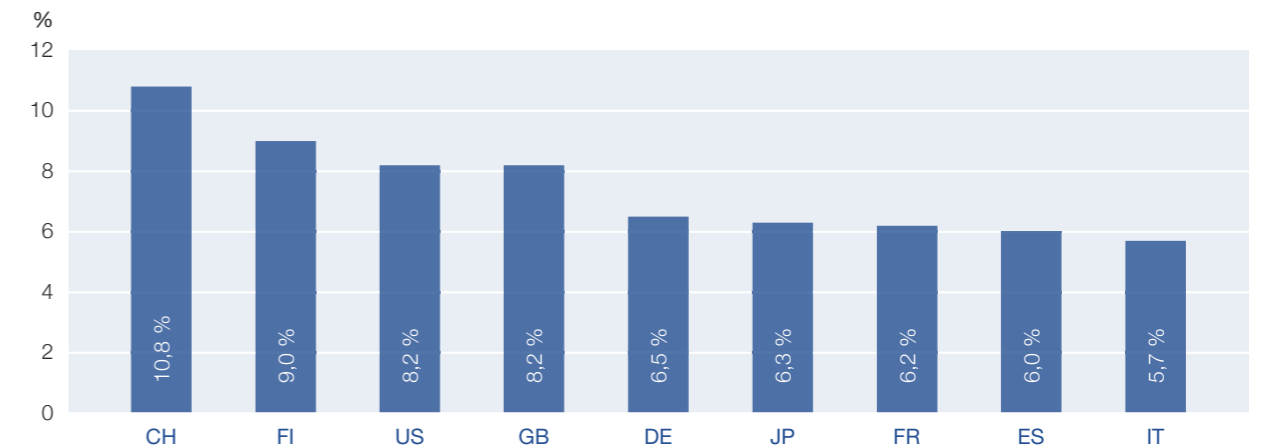
Die Bildungsausgaben sind in Deutschland in den letzten Jahren zwar gestiegen, haben aber nicht mit dem Wirtschaftswachstum Schritt gehalten. Im Bereich des tertiären (universitären) Bereichs sind die Ausgabenzuwächse hinter dem Anstieg der Studentenzahlen zurückgeblieben. Beim Anteil der Bildungsausgaben am Bruttoinlandsprodukt liegt Deutschland seit vielen Jahren unter dem Durchschnittsniveau der OECD-Staaten. Zwar werden Bildungsausgaben in Deutschland größtenteils von den Ländern, den Kommunen und nur zu einem kleineren Teil (weniger als zehn Prozent) vom Bund getragen. Dennoch kommen dem Bund in diesem Bereich wichtige Kompetenzen (berufliche Bildung) und im Übrigen eine bedeutende koordinierende Rolle zu.

Die Studentenzahlen in den Fächern aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) sind zuletzt gestiegen. Die ULA rechnet aber mit einem anhaltenden Bedarf in diesem Bereich, insbesondere mit dem beginnenden Eintritt geburtenstarker Jahrgänge in den Ruhestand.

Der Mangel an ökonomischer Allgemeinbildung in der deutschen Bevölkerung ist alarmierend. Nahezu einmütig kommen Umfragen und Untersuchungen zum Ergebnis, dass es um die ökonomische Allgemeinbildung in der deutschen Bevölkerung schlecht bestellt ist. In Ermangelung eines Pflichtschulfachs Wirtschaft verfehlen die Schulsysteme vieler Bundesländer systematisch ihren Bildungsauftrag. Das Maß der Vorbereitung von Schülerinnen und Schülern auf die wirtschaftlichen Vorgänge des privaten und beruflichen Alltags, ebenso wie die Aneignung von Grundlagenwissen im Bereich der Wirtschaftspolitik, ist derzeit vom Bundesland abhängig, in dem die Schule besucht wird. Dabei stellt gerade die digitale Transformation, die in vielen Bereichen zur zunehmenden Individualisierung führt, immer höhere Ansprüche an das wirtschaftliche Handlungs- und Urteilsvermögen junger Menschen.

Öffentliche Ausgaben für Bildung in ausgewählten OECD-Staaten (alle Bildungsbereiche, 2013)

Die öffentlichen Bildungsausgaben, ausgedrückt in % des Bruttoinlandsprodukts, sind in Deutschland – im OECD-Vergleich eher unterdurchschnittlich.



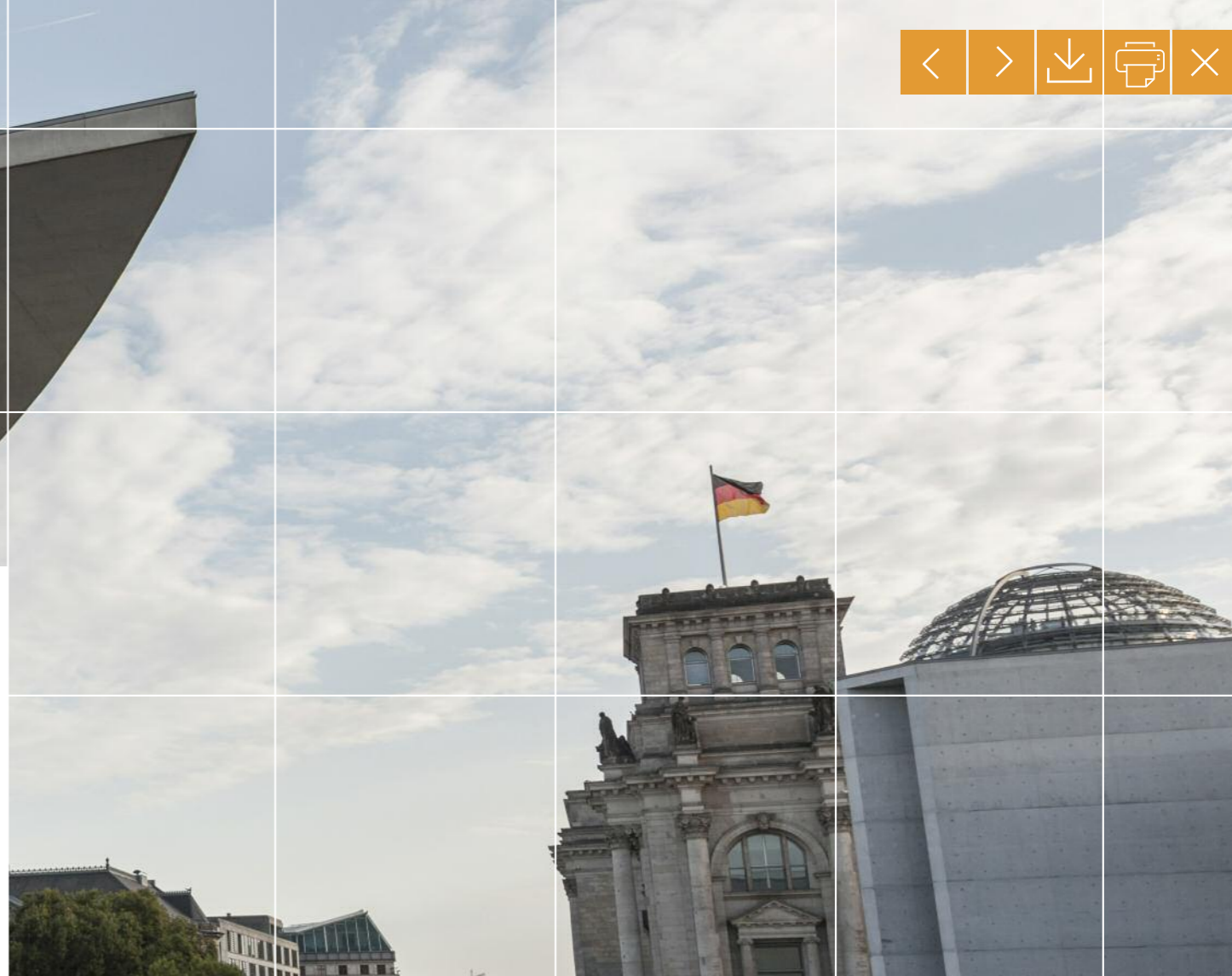
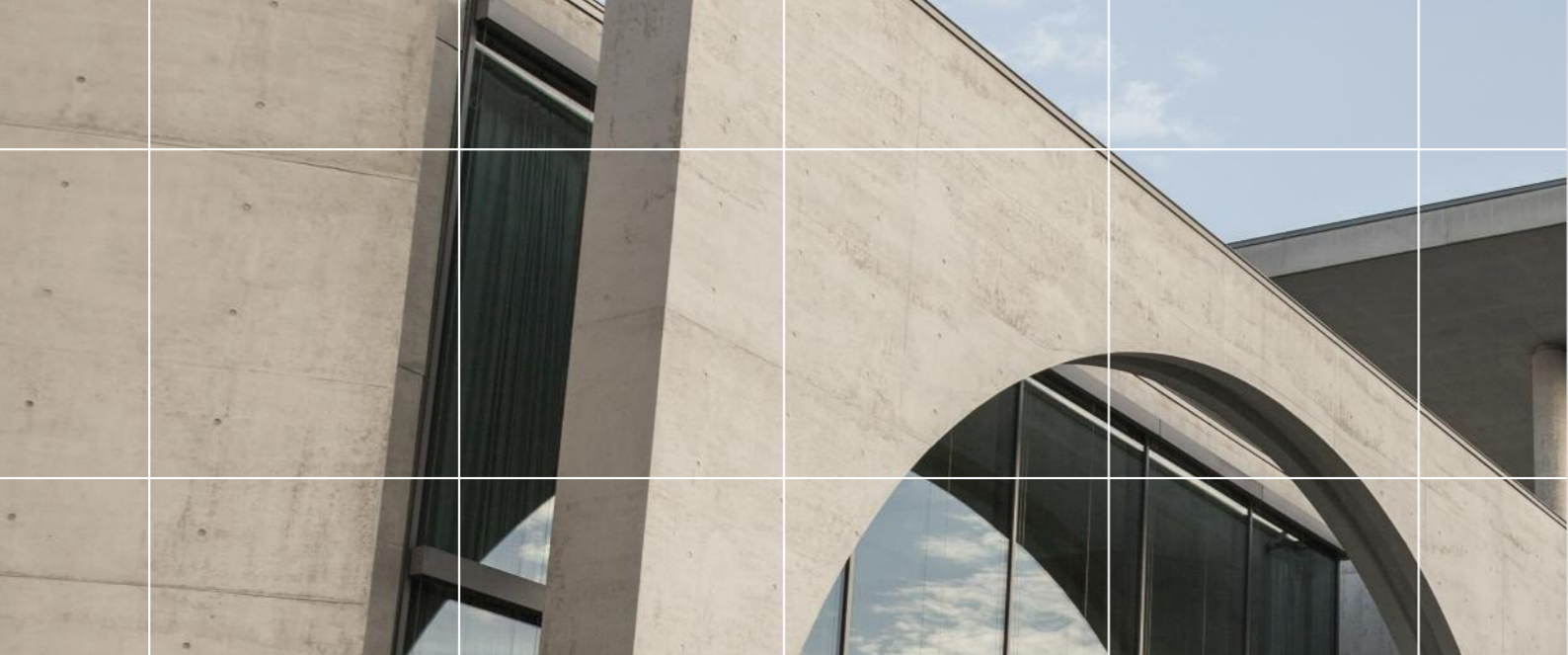
Quelle: <https://data.oecd.org/eduresource/public-spending-on-education.htm>

Forderungen der ULA

Gute Bildung ist der Schlüssel für bessere Chancen der Menschen auf einen zukunftsfähigen Arbeitsplatz und auf gesellschaftliche Teilhabe. Die künftige Bundesregierung sollte im Rahmen ihrer Kompetenzen ein klares Signal für eine Erhöhung der Bildungsausgaben auf allen staatlichen Ebenen setzen. Dabei sollte sie auch nach Möglichkeiten suchen, die Länder und Kommunen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Die 2014 beschlossene Übernahme der Kosten für das BAföG sind hierfür ein gutes Beispiel. Auch eine direkte Übernahme von Verantwortung durch den Bund erscheint der ULA sinnvoll. Sie unterstützt daher Forderungen nach einer Aufhebung des derzeitigen »Kooperationsverbots« im Grundgesetz.

Die künftige Bundesregierung sollte sich für eine anhaltende Bildungsoffensive insbesondere auf dem Gebiet der Naturwissenschaften und Mathematik stark machen. Eine Stärkung der MINT-Fächer an den allgemeinbildenden Schulen ist unverzichtbar. Natur- und Alltagsphänomene sollten bereits im Kindergarten behandelt, naturwissenschaftlich-technischer Sachkundeunterricht in der Grundschule eingeführt sowie ein Drittel des Unterrichts in weiterführenden Schulen durchgängig mit MINT-Fächern belegt werden.

Die ULA befürwortet die Einführung eines verpflichtend zu belegenden Schulfachs Wirtschaft in allgemeinbildenden Schulen. Die künftige Bundesregierung wird aufgefordert, entsprechende Schritte in allen Bundesländern zu unterstützen. Zur Analyse der gegebenen Mangelsituation mit dem Ziel einer deutschlandweit vergleichbaren, didaktisch optimalen Einordnung ökonomischer Lehrinhalte in Lehrpläne und Lehramtsstudiengänge ist Deutschlands Teilnahme an künftigen PISA-Zusatzstudien zum Finanzwissen und ähnlichen Untersuchungen sicherzustellen.



VIII Migration und Zuwanderung

- Zuwanderungsgesetz
- Integration von Asylbewerbern und Zuwanderern zum gesellschaftlichen Ziel erklären
- Verweildauern in Notunterkünften minimieren
- Sonderarbeitsmarkt für Asylbewerber schaffen

Aktuelle Herausforderungen

Die Aufnahme einer Rekordzahl von Kriegsflüchtlingen und anderen Asylbewerbern hat Bund, Länder und Kommunen vor große Schwierigkeiten gestellt. Dennoch wurde viel erreicht, getragen durch ein enormes Ausmaß an ehrenamtlichem Engagement durch Bürgerinnen und Bürger. Trotzdem bestehen bei der Unterbringung sowie der Integration der zugezogenen Menschen weiterhin viele ungelöste Probleme. Häufig besteht eine Diskrepanz zwischen der Auszahlung von relativ hohen Geldleistungen und der an sich viel wichtigeren Betreuung und Integration. Zahlreiche Asylbewerber sitzen viel zu lange in unzureichenden Unterkünften fest. Viele erhalten zu lange weder Sprachunterricht noch Gelegenheiten zur Arbeit, sodass sich keine attraktiven Perspektiven für ihr Leben in Deutschland eröffnen.

Unabhängig von den Herausforderungen bei der Aufnahme und Integration von Asylbewerbern und Kriegsflüchtlingen muss Deutschland auch weiterhin ein attraktiver Standort für Fachkräfte aus dem Ausland bleiben, die bereit sind, sich mittelfristig oder dauerhaft in Deutschland anzusiedeln.

Forderungen der ULA

Die ULA empfiehlt, das Asylverfahren zu straffen und neue Leitlinien zu schaffen. Ziel muss es sein, die Asylbewerber zügig aufzuteilen in solche mit Bleiberecht und solche, die umgehend zurückgeführt werden. Der Staat muss sein Umsetzungsdefizit entschiedener angehen.

Anerkannte Asylbewerber unterstehen der Obhut unseres Staates und der Gesellschaft. Sie müssen bedarfsgerecht aktiviert und betreut werden. Dies kann nur durch das gemeinsame Engagement von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gelingen.

Vorrang muss die Vermittlung von Deutschkenntnissen haben. Die Zeiten in Wohnheimen (oder Notquartieren) ohne sinnvolle Beschäftigung müssen minimiert werden. Zu prüfen ist, ob ein befristeter Sonderarbeitsmarkt für Flüchtlinge eine sinnvolle Brücke in Beschäftigung sein kann.

Auch unkonventionelle Wege, wie die Verpflichtung junger Deutscher oder auch von Rentnern zur Übernahme von Patenschaften für Asylbewerber im Sinne eines Sozialen Jahres, können infrage kommen.

Die ULA spricht sich für die Schaffung eines Zuwanderungsgesetzes aus. Dieses soll organisch angelegt sein und schrittweise in den Branchen, in denen schon jetzt ein Fachkräftemangel besteht oder neu entsteht, eine geregelte Zuwanderung von Fachkräften ermöglichen und regulieren. Im Gegensatz zu der durch völkerrechtliche und grundgesetzliche Verpflichtungen geprägten Asyl- und Flüchtlingspolitik dürfte sich ein solches Gesetz an formalen Kriterien ausrichten, insbesondere an der Qualifikation der Zuwanderungswilligen. Punktesysteme wie etwa in Kanada hätten diesbezüglich Referenzcharakter.



IX Legitimation der EU stärken

- Vorhandene Instrumente für mehr Zusammenhalt besser nutzen
- Subsidiaritätsprinzip stärken
- Soziale Säule richtig gestalten

Aktuelle Herausforderungen

Nicht erst seit dem Brexit sind die EU und die Idee der Europäischen Integration mit einer in dieser Form nie dagewesenen Legitimationskrise konfrontiert.

Viele Führungskräfte arbeiten in international agierenden Unternehmen und wissen den gemeinsamen Markt mit seiner Freizügigkeit besonders aus eigener Erfahrung zu schätzen. Führungskräfte sind von den Errungenschaften der Europäischen Union auf kultureller, politischer und wirtschaftlicher Ebene überzeugt.

Vierorts wird der europäische Integrationsprozess als zu binnenmarktzentriert wahrgenommen und ein zu schwaches soziales Profil der EU kritisiert.

In nur scheinbarem Gegensatz zu Forderungen nach mehr »europäischer Solidarität« in Form von Transfer- und Solidarleistungen steht in vielen Mitgliedstaaten der Ruf nach einer Renationalisierung europäischer Befugnisse, zum Beispiel bei den Regelungen über die Mobilität oder die gemeinsame Steuerung von Zuwanderung.

Forderungen der ULA

Die ULA rät zur nüchternen Bestandsanalyse der Defizite und der Errungenschaften der Europäischen Union. Es zeigt sich die überragende Qualität einer auf Recht und Demokratie fußenden Gemeinschaft von Staaten. Vorhandene Missstände und politische Fehler müssen benannt und abgestellt werden und die Ziele der Union neu definiert werden. Die Führungskräfte sehen ihre Verantwortung darin, als Multiplikatoren die Spirale der in Mode gekommenen Europakritik zu unterbrechen.

Europa muss sich auf seine fundamentalen Werte und den Bürgern verständliche Ziele zurückbesinnen. Die Bürger wollen derzeit keinen europäischen »Superstaat«. In Zeiten der Globalisierung brauchen sie ihre nationalen Identitäten und wollen dennoch Teil einer starken Gemeinschaft sein. Diesem Lebensgefühl kann die Politik durch eine Rückbesinnung auf den Grundsatz der Subsidiarität entsprechen. Auf EU-Ebene sollen nur die Dinge einheitlich geregelt werden, die auf niedrigeren Ebenen nicht genauso gut geregelt werden können.

Davon unabhängig sollten die EU-Mitgliedsstaaten in der Sicherheits- und Außenpolitik aber zügig zu gemeinsamen belastbaren Strukturen kommen.

Die künftige Bundesregierung sollte den geplanten Aufbau einer »Europäischen Säule sozialer Rechte« unterstützend begleiten. Die Zuständigkeit für zentrale Regelungsfragen der Sozialpolitik (Finanzierung, versicherter Personenkreis) soll aber weiterhin bei den EU-Mitgliedstaaten angesiedelt bleiben. Mehr europäische Mindeststandards sind für die ULA denkbar, aber eher qualitativer und nicht quantitativer Natur. So sollte zwar der Katalog sozialstaatlicher Leistungen stärker angeglichen werden, nicht aber deren Höhe. Eine gemeinsame europäische Arbeitslosenversicherung lehnt die ULA daher ab.

Die Freizügigkeit von Arbeitnehmern, Studenten und anderen Bevölkerungsgruppen ist für die ULA ein nicht wegzudenkendes Merkmal nicht nur des Binnenmarkts, sondern auch der EU als politische Union.

Impressum

Herausgeber

ULA – United Leaders Association

Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände
Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
Telefon +49 30 30 69 63-0
Telefax +49 30 30 69 63-13
info@ula.de | www.ula.de

Präsident: Dr. Roland Leroux
Hauptgeschäftsführer: Ludger Ramme

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel.

Mit fünfzehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die unter ihrem Dach zusammen geschlossenen Verbände bieten ihren Mitgliedern karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten.

Die ULA ist Mitglied in der CEC – European Managers, der europäischen politischen Vertretung von rund 1 Millionen Führungskräften.
www.cec-managers.org

Gestaltung

Nolte | Kommunikation

Fotos

Robert Lehmann, Harry Schnitger

Die Mitgliedsverbände

VAA | Führungskräfte Chemie
www.vaa.de

VFF | Verband Fach- und Führungskräfte
www.vff-online.de

VGA | Bundesverband der Assekuranzführungskräfte
www.vga-koeln.de

VDL | Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt
www.vdl.de

kdf | Kreis deutschsprachiger Führungskräfte
www.kdf-online.org

DP DHL MA | Deutsche Post DHL
Management Association

bvhd | Bundesverband der Verwaltungsbeamten
des höheren Dienstes in Deutschland
www.bvhd.de

VMA | Volkswagen Management Association

bdvb | Das Netzwerk für Ökonomen
www.bdvb.de

BVBC | Bundesverband der
Bilanzbuchhalter und Controller
www.bvbc.de

MM-Verband | Medizin-Management-Verband e.V.
www.medizin-management-verband.de

VK | Völklinger Kreis e.V.
www.vk-online.de

Syntra | Das Führungskräfte Netzwerk der Telekom e.V.
www.syntra.org.

EAF Berlin | Diversity in Leadership
www.eaf-berlin.de

BPW | Business and Profession Women Germany
www.bpw-germany.de



United Leaders Association

ULA United Leaders Association –
Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände

ULA Geschäftsstelle Berlin

Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin

Telefon +49 30 30 69 63-0 | Telefax +49 30 30 69 63-13
www.ula.de | info@ula.de

ULA Ihre Ansprechpartner

Ludger Ramme
Hauptgeschäftsführer
+49 30 30 69 63-0 | ludger.ramme@ula.de

Andreas Zimmermann
Geschäftsführer Sozialpolitik
+49 30 30 69 63-22 | andreas.zimmermann@ula.de

Klaus Bernhard Hofmann
Leiter Public Affairs & Pressesprecher
+49 221 160 01-50 | klaus.hofmann@ula.de

Wencke Jasper
Referentin Organisation und zentrale Angelegenheiten
+49 30 30 69 63-25 | wencke.jasper@ula.de