

Aktuelle Meldungen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 29. Juni 2009

□ **Bundestagswahlen** | Thesenpapier veröffentlicht *mehr ...* □ **Europa** | CEC-Kongress *mehr ...* □ **Arbeits- und Sozialrecht** | Falle bei Aufhebungsverträgen beseitigt *mehr ...* □ **Steuern** | Bürgerentlastungsgesetz *mehr ...* □ **Management** | Neue Regeln für Vorstandsgehälter - Bewertung aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes *mehr ...*

□ **Bundestagswahlen**

Deutscher Führungskräfteverband veröffentlicht seine Vorschläge für die nächste Legislaturperiode

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA hat aus Anlass der bevorstehenden Bundestagswahlen seine Vorschläge für die kommende Legislaturperiode veröffentlicht. Das Papier mit Forderungen zu Steuerpolitik, Arbeitsmarkt- und Arbeitsrecht, Sozialpolitik, Bildung, Forschung und Europa finden Sie unter

www.ula.de/

□ **Europa**

ULA-Hauptgeschäftsführer als Generalsekretär des Europäischen Führungskräfteverbandes wiedergewählt

Kongress der CEC - European Managers in Brüssel

Ludger Ramme, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA, wurde auf dem Kongress des europäischen Führungskräfteverbandes CEC in Brüssel für eine zweite Amtszeit zum Generalsekretär des Zusammenschlusses von 1,5 Millionen Managern gewählt.

Der 47-jährige Rechtsanwalt aus Falkensee bei Berlin bildet zusammen mit dem ebenfalls wiedergewählten Präsidenten Georges Liarokapis aus Frankreich das Führungsteam der *CEC - European Managers* mit Sitz in Brüssel. Komplettiert wird das Team von der stellvertretenden Ge-

neralsekretärin Annika Hage-Nederström aus Schweden und dem neuen Schatzmeister Juan Zuriarrain aus Spanien.

Die CEC vertritt als einer der acht von der EU-Kommission anerkannten Sozialpartner die arbeits- und sozialpolitischen Interessen der europäischen Führungskräfte gegenüber der EU-Kommission und dem Europäischen Parlament. Im Rahmen des Sozialen Dialoges verhandelt sie gemeinsam mit den Sozialpartnern Europäischer Gewerkschaftsbund EGB und dem Arbeitgeberverband BUSINESS-EUROPE die europäische Arbeits- und Sozialpolitik.



Das neue Führungsteam (von links oben nach rechts unten): Präsident George Liarokapis (Präsident), Ludger Ramme (Generalsekretär), Annika Hage-Nederström (Stv. Generalsekretärin), Juan Zuriarrain (Schatzmeister)

□ *Arbeits- und Sozialrecht*

Sozialrechtliche Falle bei Aufhebungsverträgen endgültig beseitigt

Im Rahmen von Aufhebungsverträgen wird häufig vereinbart, dass der Arbeitnehmer nach Vertragsschluss oder ab einem bestimmten Datum bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt wird. Von Mitte 2005 bis heute riskierten Arbeitnehmer dabei unter Umständen ihren Sozialversicherungsschutz. Dies war der Fall, wenn die Freistellung einvernehmlich, also durch Vertrag und unwiderruflich vereinbart wurde.

Eine Besprechung mit Folgen

Zur Überraschung vieler Experten hatten die Träger der Sozialversicherung (Deutsche Rentenversicherung Bund, Spitzenverband Bund der Krankenkassen, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) nämlich im Juli 2005 in einem »Besprechungsergebnis« eine geänderte Rechtsauffassung verkündet.

Ein »Besprechungsergebnis« ist eine interne Auslegungsvorschrift, mit der eine einheitliche Verwaltungspraxis über alle Zweige der Sozialversicherung hinweg sicher gestellt werden soll. Und wenn diese Institutionen sich besprechen und das Ergebnis veröffentlichen, dann kann das mehr Gewicht haben als eine Gesetzesnovelle.

So auch im Sommer vor vier Jahren: Fortan sollte eine einvernehmliche Vereinbarung über eine unwiderrufliche Freistellung in einem Aufhebungsvertrag dazu führen, dass das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis mit Beginn der Freistellung endet - und zwar auch dann, wenn der Arbeitsvertrag und die Gehaltszahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt enden.

Arbeitsverhältnis und Sozialversicherungsschutz konnten also auseinanderfallen. Wenn im Einklang mit diesem Besprechungsergebnis etwa die Krankenkasse als Einzugsstelle für die Sozialbeiträge ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses feststellte, hatte dies weitreichende und vor allem teure Konsequenzen.

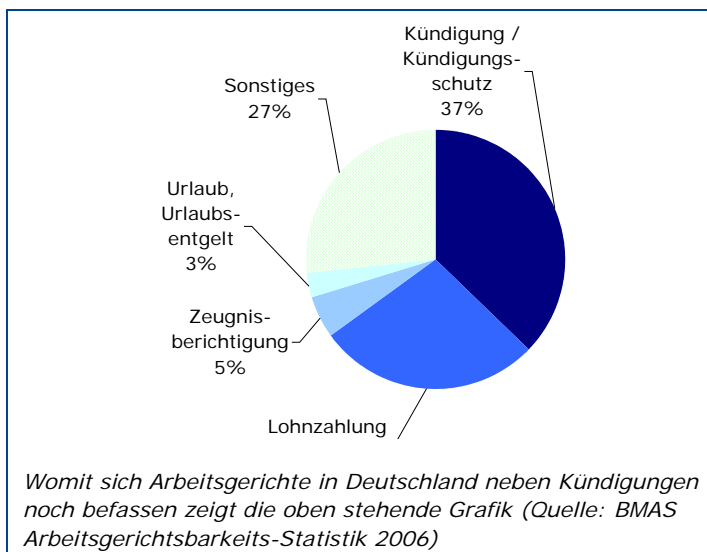
Der freigestellte Arbeitnehmer musste selbst für seinen Krankenversicherungsschutz sorgen, gegebenenfalls durch freiwillige Beiträge an die gesetzliche Krankenkasse oder durch Übernahme der vollen Beiträge an seine private Krankenversicherung. Auch Lücken in der gesetzlichen Rentenbiographie konnten nur durch freiwillige Beitragszahlungen verhindert werden. Auch in der Arbeitslosenversicherung drohten Nachteile: Zwar entsteht nach geltender Rechtslage ein Anspruch auf Arbeitslosengeld bereits mit der vollständigen Freistellung. Dieser Anspruch ruht jedoch für die Dauer der Gehaltsfortzahlung, es fließt also kein Geld. Außerdem werden beim Abschluss von Aufhebungsverträgen häufig Sperrzeiten gegen den Versicherten verhängt.

Um diese Folgen zu vermeiden, stellte die Mehrzahl der Unternehmen ihre personalpolitische Praxis um. Manche vereinbarten nur noch widerrufliche Trennungen, manche versuchten, die Freistellung zeitlich und vertraglich von der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu trennen. Diese Behelfskonstruktionen funktionierten leidlich, die Unsicherheit blieb aber.

Ein Urteil aus Kassel

Die Rechtsauffassung der Sozialversicherungsträger wurde von Anfang an von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Sozialrechtsexperten kritisiert. Zu den Kritikern gehörte auch der Deutsche Führungskräfteverband.

Im September 2008 stellte ein Urteil des Bundessozialgerichts (Az: B12KR 22/07R) klar, dass der Sozialversicherungsschutz an das Arbeitsverhältnis gekoppelt ist und nicht vor dessen Ende auslaufen kann. Im Falle eines Aufhebungsvertrags gelte nichts anderes.



Eine geänderte Rechtsauffassung

Die Arbeitsrechtsprofis reagierten erfreut, aber abwartend. Der Grund: Die Sozialversicherung stuft höchstinstanzliche Urteile, die aus ihrer Sicht der Sozialversicherung unerwünschte Folgen haben, immer wieder als »Einzelfall-Entscheidungen« ein und relativiert dadurch ihre Bedeutung. Wer meint, sein Fall liege genauso wie der entschiedene, muss selbst klagen.

Diese Unsicherheit ist durch eine Änderung in der Rechtsauffassung der Sozialversicherungsträger endgültig beseitigt worden. Die Korrektur wurde vor wenigen Tagen mit der Veröffentlichung eines neuen gemeinsamen »Besprechungsergebnisses« vollzogen, das die BSG-Rechtsprechung nunmehr offiziell anerkennt. Arbeitnehmer, die einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, laufen also nicht länger Gefahr abrupt ihren Sozialversicherungsschutz zu verlieren. Diese wiederhergestellte Rechtssicherheit ist ein Gewinn für alle Beteiligten.

□ Steuern

Steuerfreistellung von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung beschlossen

Der Deutsche Bundestag hat am 19. Juni das "Bürgerentlastungsgesetz" in zweiter und dritter Lesung verabschiedet. Die Zustimmung des Bundesrats gilt als Formsache. Unabhängig vom Ausgang der Bundestagswahl und von dem steuerpolitischen Kurs der künftigen Regierung können sich angestellte Führungskräfte schon jetzt auf eine spürbare Steuerentlastung ab Januar 2010 einstellen.

Das Gesetz sieht im Einzelnen folgende Regelungen vor

- Beiträge zur *gesetzlichen Krankenversicherung* sind ab 1.1.2010 in Höhe von 96 Prozent von der Steuer absetzbar.
- Beiträge zur *privaten Krankenversicherung* sind ab 1.1.2010 in der Höhe abziehbar, wie sie einen mit der gesetzlichen Krankenversicherung vergleichbaren Versicherungsschutz bieten.¹
- Beiträge zur *gesetzlichen und privaten obligatorischen Pflegeversicherung* sind ab 1.1.2010 in voller Höhe als Sonderausgaben von der Steuer abziehbar.

Der Gesetzgeber zieht damit die Konsequenzen aus einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 13. Februar 2008. Danach sind Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge grundsätzlich als existenznotwendig einzustufen und müssen insoweit einkommensteuerfrei gestellt werden.

Deutliche Entlastung für Aktive

Vor allem für Berufstätige dürften die Neuregelungen in der Regel zu einer deutlichen Steuerentlastung führen.

Die aktuellen Grenzen für die Abzugsfähigkeit von Beiträgen an Kranken-, Pflege- und sonstige Risikoversicherungen (Arbeitslosenversicherung, Haftpflichtversicherung, Risikolebensversicherungen etc.) betragen seit Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes am 1.1.2005:

¹ Ausgangspunkt ist hierbei der Gesamtbeitrag für alle versicherten Leistungen. Für zusätzliche Leistungen (Chirurgiebehandlung, Unterbringung in Ein- oder Zweibettzimmern, volle Kostenübernahmen für Brillen, Zahnersatz etc.) werden auf diesen Betrag brancheneinheitliche prozentuale Abschläge vorgenommen. Die Höhe der Abschläge wird durch Rechtsverordnung der Bundesregierung festgelegt. Die Abzugsfähigkeit umfasst auch Beiträge für nicht eigenständig steuerpflichtige Angehörige, für die der Privatversicherte die Beiträge zahlt.

- 1.500 Euro pro Steuerpflichtigem / 3.000 Euro für Eheleute, wenn sich ein Dritter (Arbeitgeber, Rentenversicherungsträger etc.) an den Beiträgen beteiligt.
- 2.400 Euro/4.800 Euro für Versicherte, die ihre Beiträge vollständig alleine tragen (zum Beispiel Selbstständige).

Diese relativ restriktiven Obergrenzen erklären sich rückblickend aus der politischen Zielrichtung des Alterseinkünftegesetzes: dem Übergang zur nachgelagerten Besteuerung in möglichst allen Formen der Altersvorsorge. Gab es bis zum 31.12.2004 nur *einen* Sonderausgabenabzug für alle Arten der Risikoversicherung (Altersvorsorge *und* Kranken- und Pflegeversicherung sowie *weitere* Risikoversicherungen), gilt seit 1.1.2005 eine Zweiteilung.

- Seither gilt ein vergleichsweise hoch bemessener Freibetrag für Beiträge an die gesetzliche (oder berufständische) Rentenversicherung sowie an private kapitalgedeckte Leibrenten-Produkte ("Rürup-Rente").²
- Für die anderen Vorsorgearten glaubte die Regierung, nur ein Minimum an fiskalischer Großzügigkeit zeigen zu müssen. Das Verfassungsgericht hat sie insofern eines Besseren belehrt.

Auch Entlastung für Rentner?

Bei Rentnern sind die Auswirkungen nicht generell prognostizierbar. Viele profitieren noch von einer Günstigerprüfung, die mit Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes am eine zeitlich befristete Parallelrechnung mit dem Recht bis zum 31.12.2004 vorsieht. Diese Regelung wird durch das Bürgerentlastungsgesetz nicht angetastet.

Im Rahmen der Günstigerprüfung wird das alte mehrstufige Berechnungsverfahren fortgeschrieben, ab 2011 aber mit abschmelzenden Rechengrößen für den so genannten Vorwegabzug. 2019 läuft diese Günstigerprüfung aus.

Diese Sonderregelung wurde geschaffen, um diejenigen Personen nicht zu benachteiligen, die - wie Rentner - keine oder kaum Beiträge zur Altersvorsorge leisten und von der starken Absenkung der Abzugsbeträge für die sonstige Risikoversicherung seit 2005 negativ betroffen gewesen wären.

Dieses alte Recht kann sich auch ab 2010 vorübergehend noch als finanziell vorteilhafter erweisen als die Neuregelung durch das Bürgerentlastungsgesetz.

Zankapfel sonstige Risikoversorge

Um Einzelfragen wurde bis zuletzt gerungen, unter anderem um die Behandlung von Beiträgen zu den sonstigen Risikoversicherungen *neben* der Kranken- und Pflegeversicherung. Hier wurde folgender Kompromiss erzielt.

² Steuerlich berücksichtigt werden bis zu 20.000 Euro pro Jahr und Steuerpflichtigem. Bis zu dieser Obergrenze wurden ab 2005 60 Prozent der Beiträge steuerfrei gestellt. Der steuerfreie Anteil steigt seither weiter in 2-Prozent-Schritten bis zur völligen Steuerfreiheit der Beiträge im Jahr 2025

- Ab 2010 bleibt es bei der auch derzeit geltenden Abzugsfähigkeit der Beiträge "dem Grunde nach".
- Abziehbar sind jedoch nur Beiträge in Höhe des Differenzbetrags zwischen einer absoluten Obergrenze von 2.800 Euro/5.600 (alleinstehende/ zusammen der Selbstständige und sonstige Alleinzahler) bzw. 1.900 Euro/3.800 Euro (alleinstehende/ zusammen Rentner, Arbeitnehmer) und der Summe der insgesamt gezahlten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge.

Die Regelung zielt vorrangig auf Geringverdiener, die von der erhöhten Abzugsfähigkeit der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nicht profitieren würden, da ihre Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge unterhalb der derzeitigen Obergrenze liegen.

Für Bezieher höherer Einkommen bleibt die Regelung ohne Bedeutung. Sie müssen ihre sonstigen Vorsorgeaufkommen weiterhin aus versteuertem Einkommen aufbringen.

Wie hoch ist die Entlastungswirkung?

Gegenüber dem geltenden Recht führt das Gesetz für Arbeitnehmer mit einem Entgelt in Höhe oder oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (44.100 Euro pro Jahr) zu einer Erhöhung des Sonderausgabenabzugs von 1.500 Euro auf maximal rund 4.000 Euro pro Jahr, also um rund 2.500 Euro. Im Bereich des Spitzensteuersatzes von 42 Prozent³ ergibt sich daraus eine deutliche Steuerentlastung von maximal rund 1.000 Euro pro steuerpflichtigem Arbeitnehmer.

Praktische Umsetzung

Damit sich bei Arbeitnehmern die regelmäßig anfallenden Vorsorgeaufwendungen für die Renten-, Kranken und Pflegepflichtversicherung nicht erst nach Ablauf des Kalenderjahres bei der Einkommensteuerveranlagung, sondern bereits im laufenden Jahr auswirken, wird bei der Lohnsteuerberechnung eine Vorsorgepauschale berücksichtigt. Durch diese Vorsorgepauschale wird ein möglicher Sonderausgabenabzug vorweggenommen. Die Eintragung eines Freibetrages für Vorsorgeaufwendungen auf der Lohnsteuerkarte ist daher nicht notwendig (www.bundesfinanzministerium.de).

Politische Bewertung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA begrüßt die Reform. Der Begriff der "existenzsichernden" Versicherungsbeiträge wurde weder im Bereich der gesetzlichen noch der privaten Kranken- und Pflegeversicherung übermäßig restriktiv ausgelegt. Die Reform dürfte daher den Vorgaben des Verfassungsgerichts entsprechen.

Unbefriedigend bleibt aber die Zurückhaltung bei der steuerlichen Berücksichtigung sonstiger Vorsorgeaufwendun-

gen. So bleiben etwa die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung weiterhin steuerlich unberücksichtigt.

Für eine Steuerfreistellung auch dieser Aufwendungen sprechen zwei Gründe:

- Das "Subjektive Nettoprinzip", das die Steuerfreistellung des Existenzminimums fest schreibt. Dieses Prinzip hat laut Bundesverfassungsgericht Verfassungsrang.
- Das "Objektive Nettoprinzip": Aufwendungen, die der Erzielung von Einkünften dienen, sind steuerfrei zu stellen. Hier kommt es aber im Detail auf die Frage an, ob die Ausgaben privat oder betrieblich veranlasst sind, so dass der Nachweis einer Verfassungswidrigkeit einer Regelung im Zweifel schwierig ist.

Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Arbeitslosenversicherung eher der Lebensstandard- als der reinen Existenzsicherung dient, so existieren doch verfassungsrechtliche Ansatzpunkte, um auch hier Verbesserungen anzumahnen. Ganz abgesehen davon kann der Gesetzgeber auch ohne einen strikten verfassungsrechtlichen Zwang in dieser Frage von seinem politischen Gestaltungsermessen Gebrauch machen.

Management

Die Reform der Vorstandsvergütung -

Die Bundesregierung hat in der Diskussion über eine Begrenzung von Vorstandsgehältern einen Kompromiss erzielt. Die Koalition hatte sich dieser Frage angenommen, da sich die teilweise exzessive Entwicklung der Vorstandsgehälter immer seltener aus den jeweiligen Unternehmenskennzahlen erklären ließ. Neben einem allgemein größeren Unmut über "DIE" Manager kritisierten viele insbesondere eine zu kurzfristige Ausrichtung der Geschäftspolitik.

Die große Mehrheit der in der ULA-Gruppe zusammengeschlossenen Führungskräfte sind *Angestellte* und daher juristisch nicht von der Reform betroffen. Dennoch ist auch für sie die Diskussion um Vorstandsgehälter in zweierlei Hinsicht relevant:

- Von jeder impliziten oder expliziten Begrenzung der Vorstandsgehälter gehen Strukturwirkungen aus, die sich auch auf die darunter liegenden Führungsebenen auswirken.
- Eine gesetzliche Neuregelung der Vorstandsvergütung berührt auch die Kompetenz der Aufsichtsräte der Unternehmen, in denen im Falle mitbestimmter Kapitalgesellschaften stets auch ein Vertreter der Leitenden Angestellten vertreten ist.

³ Nicht berücksichtigt ist hier die "Reichensteuer" von 45 Prozent auf Einkommen oberhalb von 250.000 Euro bzw. 500.000 Euro (Alleinstehender/gemeinsam veranlagtes Ehepaar)

Bewertung aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA

1. Beschlussfassung über Vorstandsgehälter im Aufsichtsratsplenium (§ 107 Aktiengesetz)

Es ist richtig, dass Beschlüsse über die Vorstandsvergütung nicht mehr in kleinen Ausschüssen (Präsidial-, Personalausschüsse) stattfinden, sondern im Aufsichtsratsplenium herbei geführt werden müssen. Dies erhöht die Transparenz und stellt sicher, dass die Interessen aller im Aufsichtsrat vertretenen Gruppen (interne und externe Anteilseignervertreter, Arbeitnehmervertreter, Gewerkschaften und Leitende Angestellte) besser berücksichtigt werden.

2. Neue Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung (Paragraph 87 Aktiengesetz)

Das Aktiengesetz wird künftig normative Vorgaben über die Angemessenheit der Vorstandsvergütung enthalten. Sie muss in einem "angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen" des Vorstands stehen, sie darf die "übliche Vergütung" nicht ohne Gründe übersteigen und sie muss an der "nachhaltigen Unternehmensentwicklung" ausgerichtet sein.

Es richtig, dass auf einen Eingriff in die Entscheidungshoheit des Aufsichtsrats durch absolute Obergrenzen verzichtet wurde. Der Deutsche Führungskräfteverband vertraut darauf, dass die normativen Vorgaben in die Entscheidungen der Aufsichtsräte einfließen und unbegründet hohe Vorstandsvergütungen ausschließen werden.

3. Nachträgliche Herabsetzung der Vorstandsvergütung (Paragraph 87 Aktiengesetz)

Die derzeit geltende Regelung, derzufolge der Aufsichtsrat die Vergütung bei einer Verschlechterung der Wirtschaftslage herabsetzen kann, wenn die Weiterzahlung unbillig wäre, wird zu einer "Soll-Vorschrift". Der Regierungsentwurf sah hier noch eine "Muss-Vorschrift" vor.

Die Verschärfung der Vorschrift ist weniger stark ausgefallen als ursprünglich geplant. Insgesamt hält der Deutsche Führungskräfteverband die Änderung für angemessen.

4. Karenzfrist für den Wechsel vom Vorstand in den Aufsichtsrat (Paragraph 107 Aktiengesetz)

Vorstandsmitglieder sollen künftig erst zwei Jahre nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand in den Aufsichtsrat wechseln dürfen. Eine Ausnahme ist nur möglich, wenn ein schnellerer Wechsel von einem Aktionär vorgeschlagen wird, der mehr als 25 Prozent der Anteile hält.

Der Deutsche Führungskräfteverband steht dem vielfach praktizierten Automatismus für den Wechsel vom Vorstand in den Aufsichtsrat seit jeher kritisch gegenüber. Die Neuregelung geht aber zu weit.

Der Deutsche Führungskräfteverband hätte es begrüßt, wenn es bei den Empfehlungen des Corporate Governance Kodexes geblieben wäre. Dieser sah bislang bereits vor, dass ein Wechsel vom Vorstand in den Aufsichtsrat nicht die Regel sein darf und begründet werden muss. Die Neuregelung greift unnötig stark in die Entscheidungshoheit der Vollversammlung der Anteilseigner ein und gefährdet die Qualität der Aufsichtsratsarbeit. Entscheidend für deren Güte ist insbesondere die Vielfalt der dort vertretenen Gruppen und Sichtweisen. Der Beitrag, den ehemalige Vorstände durch ihre Kenntnis des Unternehmens und der Wettbewerbssituation liefern, ist hierbei unverzichtbar. Es sollte daher weiterhin den Anteilseignern vorbehalten bleiben, zu entscheiden, wann und in welchem Umfang Grenzen für den Wechsel ehemaliger Vorstände in den Aufsichtsrat zu ziehen sind.

5. Sonstige Regelungen (Paragraph 87 Absatz 2 Aktiengesetz)

Das finanzielle Risiko für Vorstände, für Pflichtverletzungen persönlich in Regress genommen zu werden, steigt. Berufshaftpflichtversicherungen (D&O-Versicherungen) müssen spätestens ab 1. Juli 2010 einen obligatorischen Selbstbehalt in Höhe des 1,5-fachen Jahresfestgehalts (ohne Variable Bezüge) vorsehen. Das so entstandene Risiko müssen Vorstände künftig selbst absichern. Auch Aufsichtsräte trifft eine Pflicht zum Schadenersatz, wenn sie entgegen der vorgenannten Empfehlungen eine nachweislich überhöhte Vorstandsvergütung vereinbaren. Das Quorum für einen solchen Antrag auf Schadenersatz liegt bei 10 Prozent der Anteilseigner.

Impressum

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbandes. Rund 20 Mal pro Jahr informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen aus dem Arbeits-, Steuer-, Sozial und Europarecht sowie über weitere für angestellte Führungskräfte wichtige Themen.

Der Deutsche Führungskräfteverband vertritt die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Berlin und Brüssel.

Seine 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. Sie liefern ihren Mitgliedern aktuelle Informationen durch Broschüren, Merkblätter oder Newsletter und ihre Verbandszeitschriften. Seminare und Kooperationen mit Anbietern von für Führungskräfte besonders interessanten Dienstleistungen mit günstigen Sonderkonditionen für Mitglieder runden das Angebot der Verbände ab.

Die Verbände des ULA-Netzwerks im Überblick

www.vaa.de | www.die-fuehrungskraefte.de | www.vga-koeln.de | www.vdl.de | www.kdf-online.org | www.vbu-ev.de | Deutsche Post World Net Management Association | www.bvhd.de

Herausgeber

Deutscher Führungskräfteverband (ULA)

Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin

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

E-Mail info@ula.de | www.ula.de

Redaktion

Andreas Zimmermann

Verantwortlich

Kay Uwe Berg

Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation