

Aktuelle Meldungen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 18. Dezember 2009

□ [Europa](#) | [Vertrag von Lissabon](#) *mehr ...* □ [Steuern](#) | [Mitarbeiterkapitalbeteiligung – zu Lasten der Betriebsrente?](#) *mehr ...* □ [Veranstaltungshinweis](#) | [Management-Training in China](#) *mehr ...* □ [Seminarhinweis](#) | [Durchführung von Sprecherausschusswahlen](#) *mehr ...* □ [Veranstaltungshinweis](#) | [20 Jahre gesetzliche Sprecherausschusswahlen](#) *mehr*

□ Europa

Vertrag von Lissabon in Kraft

Was ändert sich für Arbeitnehmer und Führungskräfte?

Am 1. Dezember ist der „Vertrag von Lissabon“ nach jahrelangen Verzögerungen in Kraft getreten. Der nachfolgende Artikel beleuchtet die zentralen Inhalte des Vertrags und die erwarteten Änderungen, schwerpunktmäßig im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts.

Zentrale Inhalte des Vertrags von Lissabon

Auch künftig beruht die Europäische Union nicht auf einem einzigen völkerrechtlichen Vertrag, sondern auf mehreren Verträgen. Dazu zählen künftig in erster Linie:

*Der **Vertrag über die Europäische Union (abgekürzt: EUV)**. Er enthält grundlegende politische Zielbestimmungen sowie staatsorganisationsrechtliche Regelungen (Strukturen und Organe der EU). Weitere Bestandteile sind die Vorschriften über die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik sowie über die Zusammenarbeit von Polizei und Justiz.*

*Der **„Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union“ (abgekürzt: AEUV)** regelt die Kompetenzen der EU sowie den Ablauf von Gesetzgebungsverfahren. Er enthält auch die Regelungen über die Unionsbürgerschaft. Diese ergänzt die nationale Bürgerschaft und stärkt die Rechte von EU-Bürgern insbesondere bei einem Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat.*

*Die **Grundrechtecharta**, die bereits im Jahr 2000 verabschiedet wurde, ist nun durch eine Bestimmung im EU-Vertrag für rechtsverbindlich erklärt worden.*

Keine grundlegende Kompetenzverschiebung bei Arbeits- und Sozialfragen

Bei den Gesetzgebungszuständigkeiten ist fast alles beim Alten geblieben. Europarechtliche Regelungen über die soziale Sicherung, den Kündigungsschutz oder die Interessenvertretung von Arbeitnehmern erfordern weiterhin einen einstimmigen Beschluss im Europäischen Rat (dem eigentlichen Gesetzgebungsorgan neben dem Parlament). Mit qualifizierter Mehrheit, also ohne Vetomöglichkeit von Einzelstaaten, kann, wie bisher schon, in Fragen der Chancengleichheit, der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsschutzes entschieden werden.

Sozial- und Arbeitspolitik bleiben damit zwar die vorrangige Angelegenheit der Mitgliedstaaten. Maßnahmen in diesen Bereichen weisen jedoch stets auch Berührungspunkte mit den Grundfreiheiten des Binnenmarktes auf und müssen die Prinzipien des freien Verkehrs von Waren und Dienstleistungen, die Niederlassungsfreiheit und die Arbeitnehmerfreizügigkeit berücksichtigen. Die EU wird daher die ihr zustehenden Befugnisse in diesen Fragen auch in Zukunft expansiv ausnutzen.

Soziale Grundwerte und verbindliche Grundrechtecharta

Der in den letzten Jahren immer wieder erhobene Vorwurf, die EU habe ein zu schwaches soziales Profil, hat Spuren in den Verträgen hinterlassen. In Artikel 2 des EUV, also an prominenter Stelle, werden nun „Gerechtigkeit, Solidarität und Nichtdiskriminierung“ zu zentralen politischen Zielen erhoben. Diese sind für die EU und die Mitgliedstaaten bindend. Gerade im Arbeitsrecht sind in Fragen der Nichtdiskriminierung (Verbot der Ungleichbehandlung wegen Geschlecht, Alter, Behinderung usw.) die Impulse für Reformen zumeist von der europäischen Ebene gekommen. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Nach einer weiteren Klausel im AEUV sollen „sozialer Fortschritt“, „sozialer Zusammenhalt“ und ein „hohes Beschäftigungsniveau“ gefördert werden. Hinzu tritt die bereits erwähnte direkte Einbeziehung der Grundrechtecharta, die hierdurch Rechtskraft erlangt.

Mit diesen Erklärungen sind zwar keine neuen Kompetenzen verbunden. Sie könnten aber dazu führen, dass sich die EU-Kommission bei der Anwendung von binnenmarktbezogenen Vorschriften oder des Wettbewerbsrechts künftig stärker an sozialen Gesichtspunkten orientieren muss als bisher.



Der Sitz der EU-Kommission in Brüssel - auch nach dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon der wichtigste Schrittmacher der europäischen Integration.

Foto: © Schuttel/Pixelio. www.pixelio.de

Vieldeutige Klausel zu Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse

Eine weitere neue Bestimmung schafft eine Gesetzgebungskompetenz für „Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse“, verpflichtet aber die EU darauf, deren „besonderen Stellenwert“ zu beachten.

Hier werden Erinnerungen an den Streit um die Dienstleistungsrichtlinie vor rund fünf Jahren wach. Mit ihr sollte das „Herkunftslandprinzip“ gestärkt werden, demzufolge für Dienstleistungserbringer vorrangig die Regelungen des Herkunftslandes gelten sollen und nicht des Landes in dem die Dienstleistung erbracht wird. Nach massiven Protesten blieben aus der letztlich verabschiedeten Richtlinie soziale Dienstleistungen, aber auch andere Dienstleistungsbereiche (Verkehr, Gesundheit etc.) ausgeklammert. Ob die neue Regelung eine weitere Liberalisierung in den Bereichen Kommunikation, Versorgung oder Verkehr eher befördern wird oder ob im Gegenteil Gemeinwohlziele (universeller Zugang, erschwinglicher Preis etc.) künftig stärker berücksichtigt werden müssen, ist offen.

Stärkung des Sozialen Dialogs

Erfreulich ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ULA, dass die Rolle der Sozialpartner aufgewertet wird. Der Europäische Dachverband CEC - European Managers ist von der EU Kommission schon seit rund zehn Jahren als Sozialpartner anerkannt und an den politischen Konsultationen im Rahmen des branchenübergreifenden Sozialen Dialogs teil. Eine neue Bestimmung im AEUV fordert die Europäische Union explizit auf, die Rolle der Sozialpartner anzuerkennen, zu fördern und ihre Autonomie zu achten. Der regelmäßig stattfindende dreigliedrige Gipfel der Spitzenverbände der Sozialpartner mit dem Europäischen Rat ist künftig ebenfalls vertraglich verankert.

Weiche Steuerung über „Kordinierung“ wird verstärkt

Ebenfalls gestärkt wird das Instrument der bereits seit vielen Jahren praktizierten „Methode der offenen Koordinierung“. Hierbei handelt es sich um ein „weiches“ Steuerungsinstrument der EU. Auf Grundlage gemeinsam vereinbarter Ziele, Leitlinien und Indikatoren werden die Politiken der Mitgliedstaaten einem regelmäßigen Benchmarking unterzogen und die Erfolge und Misserfolge sowie Übereinstimmung oder Nichtübereinstimmung mit den Zielen sichtbar gemacht. Zwar sind die Vorgaben nicht rechtlich bindend. Sie erzeugen aber einen nicht zu unterschätzenden politischen Konvergenzdruck und reduzieren die Spielräume für politische Alleingänge und Sonderwege von einzelnen Mitgliedstaaten.

Ausblick (I): Kurskorrektur in der EuGH-Rechtsprechung?

In den letzten Jahren haben mehrere Urteile des Europäischen Gerichtshofs (insbesondere die Rechtssachen Viking, Laval und Rüffert) teilweise heftige Kritik verursacht und dem EuGH den Vorwurf eingebracht, die Binnenmarktfreiheiten zu expansiv und vor allem zu Lasten gewerkschaftlicher Betätigungsmöglichkeiten und anderer sozialer Rechte auszulegen (vgl. *Ausgabe 7/2008 von kurz und bündig*).

Einige EU-Rechtsexperten hoffen nun, dass künftige Urteile ausgewogener ausfallen werden, da bei der Auslegung der Vorschriften zum Binnenmarkt die rechtsverbindlich gewordenen (sozialen) Grundrechte nunmehr stärker berücksichtigt werden müssen.

Diese Auffassung ist plausibel, aber auch etwas vereinfachend. Der Europäische Gerichtshof hat schon immer die Weiterentwicklung des Europarechts als seine Aufgabe verstanden, was regelmäßig zu überraschenden (und mitunter auch stark politisch gefärbten) Urteilen geführt hat. Eine eindeutige Grundtendenz, sei es zu Gunsten der Unternehmen, sei es zu Gunsten sozialer Ideen ist dabei aber in einer Gesamtschau nicht auszumachen. Zutreffender ist wohl eher die Beobachtung von Urteils-Wellen, die mal in die eine, mal in die andere Richtung ausfielen, denen aber oft eine Phase der „Beruhigung“ folgte.

Ausblick (II): Und das Demokratiedefizit?

Von dem Umbau der Institutionen der EU, die vor allem der infolge der Osterweiterung gewachsenen Zahl der Mitgliedstaaten Rechnung trägt, hat das EU-Parlament nur wenig profitiert. Auch in Zukunft fehlt ihm ein zentrales Recht eines demokratischen Parlaments, nämlich das *Initiativrecht*, also das Recht, selbst ein Gesetzgebungsverfahren einzuleiten. Dieses bleibt weiterhin der Europäischen Kommission vorbehalten. Seitens der EU-Parlamentarier ist also Phantasie gefragt, um die eigene politische Rolle zu stärken und das nachlassende Interesse der Bürger an europäischer Politik (ablesbar an der 2009 erneut gesunkenen Wahlbeteiligung) zu stärken.

□ Steuern

Mitarbeiterkapitalbeteiligung- Regierung bessert nach

- zu Lasten der betrieblichen Altersversorgung?

Vor rund eineinhalb Jahren einigte sich die damalige Bundesregierung aus CDU/CSU und SPD auf eine Reform der steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Der mit großen Ambitionen gestartete Reformanlauf endete in einem Minimalkompromiss.

- Vor dem Inkrafttreten der letzten Reform, also bis Ende 2008, war nur die Hälfte einer Beteiligung am Unternehmenskapital, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer zusätzlich zum Gehalt anbot, steuerfrei – und dies auch nur bis zu einer Obergrenze von 135 Euro pro Jahr.
- Seit 1.1.2009 gilt die Steuerfreiheit für die gesamte Beteiligung, allerdings nur bis zu einer Höhe von maximal 360 Euro pro Jahr. Dabei muss es sich unverändert um Beteiligungen handeln, die ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zusätzlich zum regelmäßigen Gehalt einräumt. Das Angebot muss allen Arbeitnehmern unterbreitet werden, die länger als ein Jahr im Unternehmen beschäftigt sind.
- Neben einer direkten Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital des eigenen Unternehmens wurden Anfang 2009 auch unternehmensübergreifende Fonds zugelassen. Derartige „Mitarbeiterbeteiligungsfonds“ stehen als spezielle, von professionellen Vermögensverwaltern angebotene neue Anlageklasse den Unternehmen und ihren Arbeitnehmern zur Verfügung. Mindestens 60 Prozent der Anlagesumme muss in die beteiligten Unternehmen reinvestiert werden. Nach bisherigen Erkenntnissen ist aber die Resonanz auf diese Fondsprodukte weit hinter den Erwartungen zurück geblieben.

Argumente für mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Die neue schwarz-gelbe Bundesregierung plant nun, die steuerlichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung weiter zu verbessern. Insbesondere der Arbeitnehmerflügel der CDU/CSU verbindet mit der Idee der Kapitalbeteiligung schon seit langem große Hoffnungen: Die (Eigen-)Kapitalausstattung gerade kleiner Unternehmer soll verbessert und die Motivation und Identifikation der Arbeitnehmer mit ihren Unternehmen erhöht werden. Außerdem soll angesichts tendenziell eher stagnierender Lohnzuwächse aber zugleich deutlich höherer Kapitalmarktrenditen die finanzielle Teilhabe der Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg ihrer Unternehmen verbessert werden.

Öffnung zur Entgeltumwandlung sinnvoll?

Laut einem Referenten-Entwurf aus dem Bundesfinanzministerium soll künftig die Vorschrift entfallen, derzufolge Kapitalbeteiligungen vom Arbeitgeber zusätzlich zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gewährt werden müssen. Stattdessen soll der Arbeitnehmer auch regelmäßiges Arbeitsentgelt bis in Höhe der heutigen Obergrenze (360 Euro pro Jahr) steuer- und beitragsfrei in eine Kapitalbeteiligung umwandeln können.

Diese Pläne rufen nun die Verteidiger der betrieblichen Altersversorgung auf dem Plan, darunter auch die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft (darunter: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bundesverband der Deutschen Industrie, Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft). Sie warnen vor einer direkten Konkurrenz zwischen Mitarbeiterkapitalbeteiligung und einer seit 2002 möglichen steuer- und beitragsfreien Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

Bei Mitarbeiterkapitalbeteiligung handelt es sich, das wird auch von ihren Befürwortern nicht bestritten, um kein Produkt der Altersvorsorge, sondern um einen Teil einer ergänzenden Vermögensbildung. Sie bietet kein lebenslanges Einkommen im Alter, ebenso wenig eine Absicherung gegen das Risiko der Erwerbsminderung oder einen Hinterbliebenenschutz. Auch das Risiko eines Verlusts des eingesetzten Kapitals ist höher als bei der in allen Durchführungswegen umfassend gesetzlich abgesicherten Betriebsrente.

Andererseits sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in der Auszahlungsphase (bei einem Verkauf der Kapitalbeteiligung) unter steuer- und beitragsrechtlichen Gesichtspunkten attraktiver als eine Betriebsrente. Steuerlich geförderte Betriebsrenten sind nicht nur voll steuerpflichtig, sie unterliegen für gesetzlich Versicherte auch der Beitragspflicht in der Krankenversicherung. Beim Verkauf von Kapitalbeteiligungen fällt demgegenüber nur Abgeltungssteuer auf die Erträge an, darüber hinaus aber keine Krankenversicherungsbeiträge.

Fazit

Der Deutsche Führungskräfteverband steht der Idee der Mitarbeiterkapitalbeteiligung aufgeschlossen gegenüber. Er ist jedoch aus Gründen der Risikostreuung der Auffassung, dass eine derartige Beteiligung nur *in Ergänzung* zu einer ausreichenden, kapitalgedeckten Altersvorsorge erfolgen sollte.

Seit geraumer Zeit gibt es einen Trend zur Vervielfältigung steuerlich und beitragsrechtlich begünstigter Einkommensverwendungen. Neben der Altersvorsorge und der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sind hier auch Lebensarbeitszeitkonten (Wertguthaben) für bezahlte Freistellungsphasen zu nennen. Bei jedem dieser Zwecke gibt es gute Gründe für eine Förderung und die Summe aller Freibeträge ist im Zweifel immer noch zu niedrig. Eine Erhöhung der bestehenden oder die Schaffung neuer Freibeträge sollte jedoch mit Lenkungsmaßnahmen flankiert werden, die sicherstellen, dass eine steuer- und beitragsfreie Verwendung von Arbeitseinkommen vorrangig in die Altersvorsorge und erst nachrangig, bzw. erst ab einem bestimmten Schwellenwert in alternative Vorsorgeformen fließt.

Die Diskussion um eine trennschärfere Abgrenzung zwischen betrieblicher Altersversorgung und Mitarbeiterkapitalbeteiligung in den parlamentarischen Beratungen bleibt daher mit Spannung abzuwarten.

□ Veranstaltungshinweis

Europäische Union finanziert Management-Training in China

Führungskräfte aus kleinen und mittelständischen Unternehmen werden zu China-Experten ausgebildet / Bewerbungsfrist endet am 7. Januar 2010

Führungskräfte aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMUs) und Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) können sich 2010 in Peking/Beijing zu China-Experten ausbilden lassen. Das vor kurzem von der Europäischen Kommission verlängerte EU-China Managers Exchange and Training Programme (METP) bietet Nachwuchsmanagern die Möglichkeit, ihre eigene Karriere und die China-Kompetenz ihrer Arbeitgeber zu fördern. Das zehnmonatige Programm richtet sich insbesondere an Management-Nachwuchs aus KMUs und startet im Mai 2010. Neben einem intensiven Business Chinesisch-Sprachkurs sammeln die Teilnehmer Praxis-Erfahrungen im Rahmen eines Unternehmenspraktikums in China. Das von der Europäischen Kommission finanzierte Programm beinhaltet einen monatlichen Zuschuss für Lebenshaltungskosten. Die Bewerbungsfrist endet am 7. Januar 2010.



China – seit 2009 vor Deutschland die drittgrößte Volkswirtschaft der Welt

Foto: © Elmo Palmer - Fotolia.com

„Führungskräfte aus KMUs haben im Gegensatz zu Managern großer Konzerne oft nicht die Möglichkeit, sich zu China-Experten ausbilden zu lassen. METP richtet sich insbesondere an diese Manager,“ sagt Dr. Stefan Hell, METP Team Leader in Beijing. „Der Kern unseres Programms – das intensive Kennenlernen der chinesischen Sprache und Geschäftskultur – dient auch dazu, die persönliche Karriere zu entwickeln. Darüber hinaus profitieren KMUs direkt von METP, indem sie ihre Mitarbeiter für eine der dynamischsten Volkswirtschaften qualifizieren. METP ist nicht auf eine bestimmte Industrie beschränkt: Manager aus allen Branchen können sich bewerben und METP als Sprungbrett nutzen.“

METP startete 2006 und ist aufgrund der stetig gestiegenen Zahl an Bewerbern und dem bisherigen Erfolg in diesem Sommer von der Europäischen Kommission und der chinesischen Regierung verlängert worden. Im Rahmen der vierten Phase werden zurzeit 105 Manager trainiert. Neben der Organisation des gesamten Aufenthaltes übernimmt die Europäische Kommission alle Studiengebühren. Teilnehmer werden mit einem monatlichen Zuschuss von 1.000 Euro für ihre Lebenshaltungskosten unterstützt. Absolventen erhalten ein Diplom des EU-Botschafters in China und des Präsidenten der Chinesischen Handelskammer/Chinese Chamber of International Trade.

Bewerber sollten keine oder sehr begrenzte Chinesisch-Kenntnisse besitzen. Weitere Informationen zu den Bewerbungsmodalitäten, dem Download der Bewerbungsunterlagen sowie allgemeinen Details zum Programm finden Sie unter www.metp.net.cn oder erhalten Sie über die METP Hotline +49 69 15402 638.

□ Seminarhinweis

Vorbereitung und Durchführung von Sprecherausschusswahlen

Am 13. Januar 2010 in Köln

Im Frühjahr 2010 finden parallel zu den Betriebsratswahlen auch die Wahlen zu den Sprecherausschüssen der Leitenden Angestellten statt.

Das Führungskräfte Institut GmbH, die Service Gesellschaft des Deutschen Führungskräfteverbandes, bietet den Verantwortlichen für die Durchführung von Sprecherausschusswahlen - Mitglieder von Wahlausschüssen, Sprecherausschussmitglieder oder Mitarbeiter von Personalabteilungen – ein passgenaues Schulungsangebot an.

In dem Seminar „Durchführung von Sprecherausschusswahlen“ führen wir Sie Schritt für Schritt durch den aufwändigen Wahlprozess. Wir erläutern die einzelnen Stufen der Wahlvorbereitung und geben praxisbezogene Tipps für eine zeit- und aufwandsparende Durchführung der Wahl und zur Vermeidung von Verfahrensfehlern.

Kosten des Seminars: 450 Euro zuzüglich 19 Prozent Umsatzsteuer (**535,50 Euro brutto**) inklusive Mittagessen, Seminarunterlagen und Pausengetränken.

Für das Seminar am 13. Januar 2010 von 10 bis 17 in Köln gibt es noch freie Plätze. Ausführliche Informationen erhalten Sie unter 030 / 30 69 63 -13 bzw. seminare@ula.de. Anmeldungen sind unter der gleichen Adresse möglich.

□ Veranstaltungshinweis

Festveranstaltung des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA

20 Jahre gesetzliche Sprecherausschusswahlen

Im kommenden Jahr ist es 20 Jahre her, dass in Deutschland zum ersten Mal Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten auf der gesetzlichen Grundlage des Sprecherausschussgesetzes gewählt worden sind. Während die Betriebsräte die Interessenvertretung der tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter sicherstellen, sind es die Sprecherausschüsse, die die Interessen der Leitenden wahren.

Seit Verabschiedung des Gesetzes haben sich die Sprecherausschüsse in hervorragender Weise bewährt. Sie leisten, im Zusammenspiel mit den Betriebsräten, einen entscheidenden Beitrag zu einer erfolgreichen Interessenvertretung für *alle* Arbeitnehmer eines Unternehmens.

2010 stehen, parallel zu den Betriebsratswahlen, in über 500 deutschen Betrieben und Unternehmen die Vertretungen der Leitenden Angestellten zur Wiederwahl an.

Zwei Jahrzehnte gesetzliche Sprecherausschusswahlen sind für die Führungskräfte und ihre politische Vertretung, den Deutschen Führungskräfteverband ULA, Anlass, eine Zwischenbilanz zu ziehen, vor allem aber, den Blick darauf zu richten, wie es um die Zukunft der Sprecherausschüsse bestellt ist.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA führt daher am 19. Januar 2010 von 10.30 bis 12.30 Uhr im Haus der Commerzbank am Pariser Platz 1, 10117 Berlin eine Festveranstaltung durch.

- Die Entwicklung und Bedeutung der gesetzlichen Sprecherausschüsse wird Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka, em. Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht an der Universität Passau, in einem Festvortrag beleuchten.
- Für die Bundesregierung wird der Parlamentarische Staatssekretär Hans-Joachim Fuchtel, MdB, aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sprechen.
- Die Sicht der Unternehmen wird Alexander Gunkel, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, darlegen.

Eine Teilnahme an der Veranstaltung ist allen Interessen nach vorheriger Anmeldung unter info@ula.de möglich.

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-fuehrungskraeefte.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 | Kommunikati