

Aktuelle Meldungen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 26. März 2010

- **Arbeitsrecht** | Kommt Tarifpluralität auf die Agenda? *mehr ...*
- **Europa** | Betriebsrenten auf dem Prüfstand, Gehaltslücke unter der Lupe *mehr ...*
- **Rentenpolitik 2010** | Nullrunde für Rentner, noch keine Ost-West-Angleichung *mehr ...*
- **Seminarhinweise** | Neue Seminare des Führungskräfte Instituts *mehr ...*

□ *Arbeitsrecht*

Kommt Tarifpluralität auf die Agenda?

Kommende Weichenstellungen im Arbeitsrecht

2010 steht eine Reihe von arbeitsrechtlichen Fragen an, die auch für Führungskräfte Bedeutung haben werden. Der Arbeitnehmerdatenschutz soll ausgebaut werden. Die Auswirkungen wichtiger Grundsatzentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs sind noch umstritten. Außerdem wird eine weitreichende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zur Zulässigkeit der Tarifpluralität erwartet.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat angekündigt, seine Rechtsprechung zur Frage der so genannten „Tarifeinheit“ zu ändern. Probleme aus der Überschneidung im Anwendungsbereich von Tarifverträgen haben die Arbeitsgerichte bislang nach dem Grundsatz „Ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ gelöst – meist zu Gunsten des Tarifvertrags der großen Gewerkschaften. Jetzt wird allgemein erwartet, dass das BAG der Tarifpluralität eine größere Bedeutung einräumen wird. Wenn diese Erwartung zutrifft, wäre eine generelle Vorrangstellung der Tarifverträge großer Gewerkschaften nicht mehr automatisch gewährleistet.

Sollte er eine größere Tarifpluralität ablehnen, könnte er versuchen, den Zustand vor dem Urteil durch eine Gesetzesänderung wieder herzustellen – zum Nachteil kleiner Gewerkschaften und der Tarifpluralität. Es könnte allerdings sein, dass ihm das Bundesarbeitsgericht diesen Weg verbaut. Dies träte ein, wenn die Erfurter Richter – auch das wird von den meisten Beobachtern erwartet – ihre geänderte Rechtsprechung damit begründen, dass der Status Quo gegen die verfassungsrechtlich geschützte Koalitions-

freiheit (Art. 9 Absatz 3 Grundgesetz) verstößt. Dann gäbe es kaum eine Möglichkeit, den Grundsatz der Tarifeinheit durch Gesetz so zu regeln, dass nicht erneut ein Konflikt mit dem besagten Artikel des Grundgesetzes drohte.

Arbeitnehmerdatenschutz

Im Koalitionsvertrag wurde angekündigt, dass es kein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz geben werde. Stattdessen sollen die Schutzvorschriften für Arbeitnehmer im Rahmen des Bundesdatenschutzgesetzes ausgebaut werden. Die Federführung liegt beim Bundesinnenministerium und nicht bei dem mit arbeitsrechtlichen Fragen eigentlich besser vertrauten Arbeitsministerium.

Diese Vorfestlegungen bedeuten aber nicht, dass ein „zahnloser“ Gesetzentwurf vorprogrammiert ist. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA hat insbesondere zwei Erwartungen an die Reform: Zum einen sind die wirksamen Regelungen gegen eine blinde Datensammelwut. Es dürfen nur Daten erhoben und gespeichert werden, die in erkennbarem Bezug zum Arbeitsverhältnis stehen und an denen der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat. Zum anderen muss es klarere Grenzen zulässiger Leistungs- und sonstiger Mitarbeiterkontrollen geben (Telefon und E-Mail). Dies betrifft Führungskräfte sowohl in ihrer Arbeitnehmer- als auch in ihrer Vorgesetztenfunktion.

Befristungsrecht

Laut Koalitionsvertrag soll das Verbot der sachgrundlosen Befristung von Personen, die zuvor im gleichen Unternehmen beschäftigt waren, gelockert werden. Hierzu gibt es noch keine konkreten Pläne.

Streit um Wirkung europäischer Richtlinien

Das Befristungsrecht ist auch Bezugspunkt eines rechtspolitischen Streits über die Wirkung europäischer Richtlinien. 2005 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) in der umstrittenen „Mangold-Entscheidung“ eine Regelung über die sachgrundlose Befristung älterer Arbeitnehmer für unvereinbar mit Gemeinschaftsrecht erklärt (§ 14 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes). Die Besonderheit bestand darin: Die Europäische Gleichbehandlungsrichtlinie, die heute unbestrittene Grundlage des Verbots der Altersdiskriminierung ist, war auf den Fall nicht anwendbar, da sie zum Zeitpunkt der umstrittenen Befristung noch nicht in Kraft getreten war.

Erfundener Rechtsgrundsatz des EuGH?

Der EuGH stützte sein Urteil auf einen „europarechtlichen Rechtsgrundsatz des Verbots der Altersdiskriminierung“. Kritiker behaupten, dieser Grundsatz sei „erfunden“. Ein auf ihn gestütztes Urteil verstoße daher gegen den Grundsatz der Gewaltenteilung. Die weite Auslegung der europäischen Richtlinien bedrohe außerdem die Berechenbarkeit des deutschen Arbeitsrechts.

Noch in diesem Jahr wird das Bundesverfassungsgericht über die Verfassungsbeschwerde entscheiden, mit der sich ein Unternehmen gegen ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts wendet, das sich auf die Rechtsprechung des EuGH stützte und diese auch anerkannte.

□ Europa

Gehaltslücke unter der Lupe, Betriebsrenten auf dem Prüfstand

Neben den Aufgaben in Zusammenhang mit der Euro-Krise, die auch Thema der jüngsten Umfrage des Manager Monitors ist, arbeitet die EU-Kommission an einer Vielzahl weiterer Projekte, die für Führungskräfte schon bald relevant werden können:

Lohndifferenz zum Nachteil von Frauen

Anfang März, am Weltfrauentag, hat die Kommission erneut auf die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen hingewiesen. Danach verdienen Europas Frauen pro Stunde 18 Prozent weniger als Männer. In Deutschland sind es 23 Prozent. Die neue EU-Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft Viviane Reding bezeichnet dies als nicht hinnehmbar.

Anerkanntermaßen erklären sich Teile der Einkommenslücke durch Unterschiede in der Ausbildungs- und Berufswahl oder häufigere Familienpausen erwerbstätiger Frau-

en. Aber auch diese strukturellen Ursachen sind durch den Gesetzgeber beeinflussbar: direkt durch Maßnahmen wie das Elterngeld, die Eltern- und Pflegezeit und indirekt durch die Vermeidung von Geschlechterstereotypen in der Schulausbildung.

Eine echte Diskriminierung sind Verstöße gegen den Equal-Pay-Grundsatz: Gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit. Das Prinzip als solches ist bereits seit Ende der 70er Jahre im EU-Recht und seit 1980 im deutschen individuellen Arbeitsrecht verankert. Auch Tarifverträge gruppieren Arbeitnehmer tätigkeits- und qualifikationsbezogen ohne Berücksichtigung des Geschlechts ein.

Man darf gespannt sein, wo die Kommission ansetzen möchte: Bei den Diskriminierungstatbeständen (indem sie diese erweitert), bei den Sanktionen (indem sie diese verschärft), bei den strukturellen Ursachen oder in allen drei Bereichen?



*Männer und Frauen ziehen bei der Arbeit an einem Strang. Aber bekommen beide für den gleichen Einsatz auch den gleichen Lohn? Die EU-Kommission hat hieran Zweifel.
Foto: © 12foto.de - Fotolia.com*

Betriebliche Altersversorgung auf dem Prüfstand

Auch die betriebliche Altersversorgung wird auf europäischer Ebene einer grundsätzlichen Neubewertung unterzogen.

Derzeit untersucht die Kommission die Einhaltung der europarechtlichen Mindestvorschriften zur Insolvenzsicherung von Anwartschaften und Renten. Auch in Deutschland wird das Thema diskutiert – kein Wunder angesichts krisenbedingt stark gesteigener Beiträge der Unternehmen zum Pensionssicherungsverein, der Direktzusagen der Unternehmen absichert. Dabei besteht jedoch ein breiter Konsens, dass sich das hiesige System insgesamt gut bewährt hat. Sein Nachteil im internationalen Vergleich: Es ist vergleichsweise komplex, gewissermaßen eine deutsche Sonderanfertigung. Nicht wünschenswert wäre es daher, wenn die EU-Kommission mit einem Einheitsmodell vorpreschen würde, das sich dann als völlig inkompatibel mit dem deutschen System erweist.

Außerdem drängen EU-Kommission sowie die Verbände der Versicherungswirtschaft darauf, dass betriebliche Versorgungseinrichtungen ihre Zusagen mit mehr Eigenkapital unterlegen müssen als bisher. Die betroffenen Einrichtungen und Arbeitgeber möchten diese Mehrbelastungen zumindest insoweit abwehren, dass Besonderheiten der Betriebsrente im Vergleich zur privaten Vorsorge korrekt berücksichtigt werden, etwa die arbeitsrechtlich begründete Einstandspflicht des Arbeitgebers für seine Zusage. Unter dem Strich droht dennoch eine Verteuerung der betrieblichen Altersversorgung.

In anderen Fragen wie der Verteilung des Anlagerisikos zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht Deutschland nicht so sehr im Rampenlicht. In Staaten wie Großbritannien oder in Osteuropa tragen Arbeitnehmer häufig das Anlagerisiko ihrer Vorsorgebeiträge allein. In Deutschland hingegen muss der Arbeitgeber wenigstens eine Mindestleistung in Höhe der angelegten Sparbeiträge garantieren. In diese Richtung tendiert offenbar auch die EU-Kommission.

□ Rentenpolitik 2010

Null-Runde für die Rentner / Ost-West-Rentenangleichung muss warten

Reformpause bei den Renten durch vorrangige Aufgaben bei den „Hartz-Gesetzen“

Zum jährlichen Anpassungstermin dem 1. Juli 2010 müssen Rentner der gesetzlichen Rentenversicherung erneut eine Nullrunde hinnehmen.

Der Wert eines Entgeltpunkts, dem Rentenanspruch aus einem Jahr Beitragszahlung zum Durchschnittsgehalt, verbleibt bei 27,20 Euro Monatsrente in den alten und 24,13 Euro in den neuen Bundesländern.

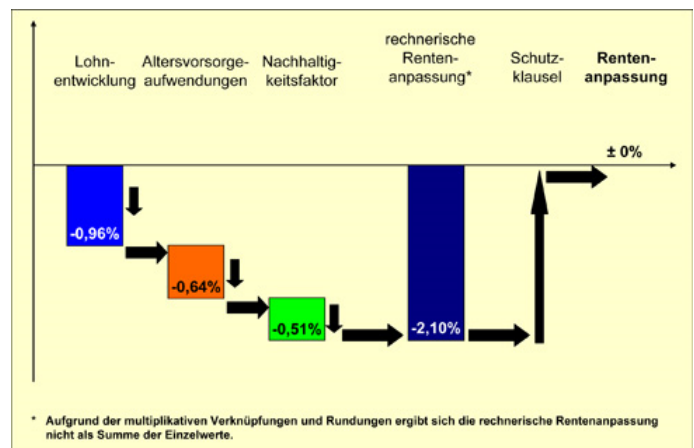
Der Ende März 2010 vom Bundesarbeitsministerium veröffentlichte Entwurf der Rentenanpassungsverordnung macht deutlich, dass die 2009 eingeführte „Rentengarantie“ den Ruheständlern erstmals sogar eine Kürzung ihrer Bezüge erspart.

Zur Erinnerung: Vor rund einem Jahr wurde sichergestellt, dass auch bei sinkenden Durchschnittseinkommen der Erwerbstätigen der Rentenwert nicht abgesenkt werden darf, sondern lediglich auf Vorjahresniveau eingefroren wird.

Die damalige Befürchtung der Bundesregierung, dass die Wirtschafts- und Finanzkrise die Einkommenslage der Beschäftigten spürbar verschlechtern würde, hat sich mittlerweile bewahrheitet.

Im Jahr 2009 sind die Bruttoeinkommen der Rentenversicherten im Vergleich zu 2008 gesunken und zwar von 28.882 Euro auf 28.166 Euro. Rechnerisch begrenzt auf die beitragspflichtigen Einkommen ergibt sich ein Minus von rund einem Prozent.

Unter Berücksichtigung der weiteren rentendämpfenden Faktoren in der Anpassungsformel hätten die Renten sogar um 2,1 Prozent gekürzt werden müssen, wie das nachfolgende Schaubild verdeutlicht.



Quelle: Bundesarbeitsministerium (www.bmas.de)

- Der Balken „Altersvorsorgeaufwendungen“ kennzeichnet den so genannten Riester-Faktor. Er bewirkt entsprechend der in Stufen eingeführten finanziellen Förderung so genannter „Riester-Produkte“ einen rechnerischen Abschlag auf die Einkommensentwicklung. 2008 und 2009 wurde dieser Faktor ausgesetzt. Dadurch verlängert sich der Zeitraum, in dem der Faktor die Rentenanpassung noch mindert bis 2013.
- Der „Nachhaltigkeitsfaktor“ misst die Veränderung in der Relation von Beitragszahlern und Rentnern. Krisenbedingt hätte auch dieser zu einer zusätzlichen Rentenkürzung geführt.

Allerdings galt für Riester- und Nachhaltigkeitsfaktor bereits vor 2009 das gleiche Prinzip wie für die neue Rentengarantie. Ihre Wirkung wird äußerstenfalls auf eine „Null-Anpassung“ begrenzt, rechnerische Kürzungen werden angespart und mit künftigen Rentenanpassungen verrechnet.

Zwischenfazit

Auch die Beitragszahler, denen die Dämpfung des Rentenanstiegs bis auf weiteres einen höheren Beitragssatz erspart, werden früher oder später mit der Kehrseite der Medaille konfrontiert werden. Langjährig ausfallende Rentenanpassungen mindern schließlich das Niveau der gesetzlichen Rente, die sie selbst erwarten können.

Zur Verdeutlichung: 2008 rechnete die Bundesregierung damit, dass für Durchschnittsverdiener mit 45 Beitragsjahren das Rentenniveau vor Steuern (Brutto) von heute 46,4 Prozent auf 40,2 Prozent im Jahr 2030 sinken wird. Andere Rentenexperten gehen davon aus, dass die 40 Prozent-Marke sogar deutlich unterschritten wird.

Für Führungskräfte ist der Versorgungsgrad, den sie aus der gesetzlichen Rentenversicherung erzielen, ohnehin noch viel niedriger. Sie sichern traditionell die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegende Einkommensbestandteile eigenverantwortlich über die betriebliche Altersversorgung und die private Vorsorge ab. Allerdings sinkt mittlerweile auch bei der Betriebsrente das Versorgungsniveau. Für die chemische Industrie hat dies zuletzt die Auswertung der Pensionärs-Umfrage des VAA - Führungskräfte Chemie deutlich gemacht (*zur März-Ausgabe des VAA-Newsletters*).

Weniger denn je können Arbeitnehmer es sich daher leisten, die ergänzende Altersvorsorge zu vernachlässigen. Für Führungskräfte gilt dies in besonderer Weise.

Gespaltenes Rentenrecht bleibt – bis auf weiteres

Die Fortschreibung zweier unterschiedlicher Rentenwerte in West und Ost wirft alljährlich auch ein Schlaglicht auf ein Erbe der Wiedervereinigung, das vor allem von Rentnern im Osten als zunehmendes Ärgernis empfunden wird.

Auch zwanzig Jahre nach der Wiedervereinigung beträgt der Rentenwert (Definition siehe oben) in den neuen Bundesländern lediglich rund 89 Prozent des Wertes in den alten Bundesländern.

Zwar enthält der Koalitionsvertrag die Ankündigung, noch in dieser Legislaturperiode ein einheitliches Rentenrecht in Ost und West zu schaffen.

Allerdings wurde im März aus dem Bundesarbeitsministerium verlautet, dass im Jahr 2010 kein Gesetzentwurf mehr für eine Angleichung vorgelegt werde. Andere Reformen wie die der Job-Center oder der Regelsätze für das Arbeitslosengeld II (Hartz IV) seien vorrangig.

Politisch vermintes Terrain

Die Ursprünge sowie die innere Logik des gespaltenen Rentenrechts sind komplex und können daher an dieser Stelle nur stark vereinfacht wiedergegeben werden.

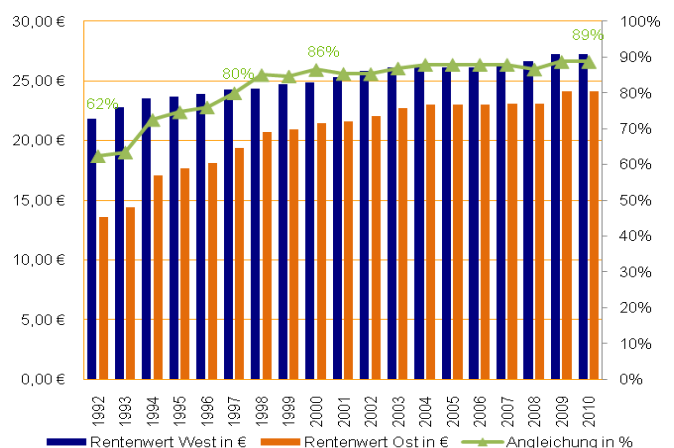
Die deutsche Rentenversicherung ist ein einkommensbezogenes System, das Rentenansprüche in Relation zum zuvor erzielten Durchschnittseinkommen bemisst. In den letzten Jahren vor der Wiedervereinigung sowie unmittelbar danach lagen die Einkommensniveaus im Westen um mehr als das Dreifache über dem des Ostens. Ein einheitliches System ohne korrigierende Faktoren hätte also zu unerträglich niedrigen Renten im Osten geführt.

Aus diesem Grund wurden für die Vergangenheit und werden auch heute noch Einkommen im Osten entsprechend dem Abstand der Durchschnittseinkommen von Ost und West „hochgerechnet“.

Dies bedeutet im Jahr 2010 etwa, dass ein Arbeitnehmer im Westen für einen Rentenanspruch im Wert eines „Entgeltpunkts“ 32.000 Euro verdienen muss. Im Osten reichen hierfür rund 27.000 Euro.

1992, mit Überleitung der DDR-Altersversorgung in das bundesdeutsche Rentenrecht, wurde das Netto-Rentenniveau im Osten entsprechend dem damals im Westen noch geltenden Sicherungsziel auf 70 Prozent des letzten Nettogehalts festgelegt (dieser Wert galt für eine Durchschnittsverdiener mit 45 Beitragsjahren).

Durch die Hochwertung konnte erreicht werden, dass das Rentenniveau Ost damals bei immerhin 62 Prozent des Westniveaus lag. In den Folgejahren sollten die Ostrenten in dem Maße ansteigen, in dem sich die Einkommenslücke zwischen Ost und West schließt.



Seit Ende der 90er: Stagnation bei der Renten Anpassung- Zeit für ein einheitliches Rentenrecht? Und wenn ja, wie?
 Grafik: Eigene Darstellung

Das umseitig abgebildete Schaubild verdeutlicht das dabei auftretende Problem: In den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung verlief der Prozess der Angleichung noch zügig. Seit Ende der 90er Jahre stagniert er. Seither verharret das Niveau der Einkommen im Osten bei ungefähr 85 Prozent des Westniveaus, das der Renten bei knapp unter 90 Prozent. Die politische Legitimation eines 20 Jahre nach der Wiedervereinigung noch immer gespaltenen Rentenrechts bröckelt.

In der Politik werden daher unterschiedliche Entwürfe zur Lösung dieses Problems gehandelt:

- *Modell I:* Abwarten bis 2020, dem Jahr des Auslaufens des Solidarpakts im Rahmen des Länderfinanzausgleichs. Erst dann soll eine „Schlussbilanz“ des Vereinigungsprozesses aufgemacht werden.
- *Modell II:* Anhebung des Rentenwerts Ost (und damit auch der Renten) um 12 Prozent auf das West-Niveau in mehreren Stufen. Die Höherbewertung der Einkommen der Beitragszahler im Osten soll erhalten bleiben, solange das Durchschnittseinkommen im Osten niedriger ist als im Westen. Die Kosten (mindestens 6 Mr. Euro) sollen aus Steuermitteln aufgebracht werden.
- *Modell III:* *Rein* rechnerische Umbasierung der Rechengrößen in Ost und West auf gewichtete, gesamtdeutsche Durchschnittswerte. Dies würde bedeuten, dass sich weder an den Rentenzahlbeträgen der Rentner in Ost und West noch an den Rentenanwartschaften der Aktiven etwas ändern würde.

Das Modell mit den größten Aussichten auf Realisierung ist derzeit das Modell III. Es birgt aber das Risiko großer politischer Verwerfungen, vor allem in den neuen Ländern. Dort nämlich würde es die Erwartungen nahezu aller Gruppen enttäuschen.

- Der Wunsch der Rentner, im Zuge der Rentenangleichung auch effektiv höhere Renten zu erhalten, würde nicht erfüllt.
- Auch für die Beitragszahler im Osten wäre das Modell unattraktiv. Der Wert ihrer Rentenanwartschaften würde zwar nicht vermindert, da der Wegfall der Höherbewertung durch die Angleichung des Rentenwerts rechnerisch mehr oder weniger kompensiert würde. Überdurchschnittliche Einkommenszuwächse im Osten im Vergleich zum Westen, das heißt eine Schließung der Einkommenslücke, würden in Zukunft aber nicht mehr zu zusätzlichen Zuwächsen bei den Renten führen.
- Beitragszahler mit hohem Einkommen müssten außerdem mehr Beiträge zahlen, da natürlich auch die Beitragsbemessungsgrenzen vereinheitlicht würden. Derzeit liegt die Grenze, bis zu der Rentenbeiträge gezahlt werden, im Osten noch bei 4.650 Euro und damit um 850 Euro niedriger als im Westen.

Ausdrücklich positioniert hat sich von den Regierungsparteien bislang nur die FDP, die für das Modell einer rechnerischen Umbasierung eintritt. Ihr Versuch, die unvermeidliche Enttäuschung bei Rentner und Beitragszahlern im Osten zu dämpfen, besteht in einer einmaligen „Abschlagszahlung“. Mit ihr soll die im Einigungsvertrag in Aussicht gestellte aber nicht zustande gekommene vollständige Einkommensangleichung abgegolten werden.

Fazit

Die Regierung scheut weiterhin davor zurück, das heiße politische Eisen „Rentenangleichung“ anzugreifen. Zu groß ist offenbar die Furcht, in der derzeitigen Krise Beitragszahler und Rentner in den neuen Bundesländern zu verunsichern oder offen zu enttäuschen.

Service

Seminartermine von Frühling bis Herbst 2010

Das Führungskräfte Institut verschafft Sprecherausschüssen einen guten Start in die neue Wahlperiode

Das Führungskräfte Institut GmbH bietet Mitgliedern von Sprecherausschüssen und anderen interessierten Führungskräften ab Juni ein vielfältiges Seminarangebot an.

An neue und wiedergewählte Mandatsträger richten sich folgende Angebote:

Arbeitsrecht für Sprecherausschüsse

- 03./04. Juni in Berlin
- 16./17. September in Mannheim
- 14./15. Oktober in Düsseldorf

Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

- 24. September in Bonn
- 26. November in Wiesbaden

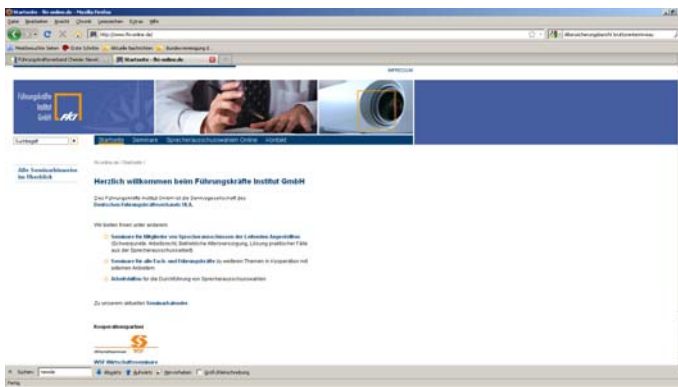
Workshop zur Sprecherausschussarbeit

- 06. Oktober in Düsseldorf
- 05. November in Köln

Darüber hinaus hat das FKI den Fachverlag der Verlagsgruppe Handelsblatt als Kooperationspartner für Seminare gewonnen, die sich an ein breites Publikum unter Fach- und Führungskräften richten.

Das Angebot deckt ein breites Spektrum von Themen aus den Bereichen Steuern, Finanzen und Bilanzierung sowie Führung ab:

- Das Führungskräftecockpit – Mit Kennzahlen führen
- Rechte und Pflichten des GmbH-Geschäftsführers - Neuregelungen durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz
- Vertragsrecht im Vertrieb
- Rechte und Pflichten des Prokuristen
- Crashkurs + Training Führungskompetenz
- Aktives Kostenmanagement für Führungskräfte



Seit Anfang März 2010 online: Die neue Homepage des FKI Führungskräfte Institut GmbH: www.fki-online.de. Dort finden Sie ausführliche Seminarprogramme und Anmeldeformulare.

Impressum

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbands. Rund 12 Mal pro Jahr informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen aus den Bereichen des Arbeits-, Steuer-, Sozial und Europarechts 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 berufs begleitende 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.forum-f3.de | www.vga-koeln.de | www.vdl.de | www.kdf-online.org | Deutsche Post DHL Management Association

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**