

Aktuelle Meldungen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 30. September 2011

- **Steuern** | Positionspapier vorgestellt – Forderung nach grundlegender Reform (S.1)
- **Arbeitsrecht** | EuGH präzisiert Voraussetzungen für Altersbefristungen (S.2) ...
- **Steuern** | Steuervereinfachungsgesetz kommt (S.3)
- **Schuldenkrise** | Führungskräfte für Begrenzung der Kosten der Euro-Rettung (S.3)
- **Europa** | Stellungnahmen zu Anerkennung von Abschlüssen und Mitbestimmung (S.4)
- **Soziales** | Neue Schwellenwerte in der Sozialversicherung ab 1.1.2012 (S.5)

□ **Steuern**

Führungskräfte fordern grundlegende Reform des Steuerrechts

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA hat Ende September ein Thesenpapier mit Forderungen zur Steuerpolitik öffentlich präsentiert.

Im Anschluss an die Präsentation des Thesenpapiers in der Berliner Repräsentanz der Volkswagen AG diskutierten Vertreter aller Fraktionen des Deutschen Bundestags über die Steuerpolitik.

Die an der Erstellung des Papiers beteiligten Verbände – darunter VAA, bdvb und BVBC – hatten sich von vornherein zum Ziel gesetzt, eine Sammlung konzeptioneller Vorschläge für eine grundlegende Reform der Steuergesetzgebung und der Steuerverwaltung vorzulegen. Die Thesen und Forderungen sind an dem Ziel ausgerichtet, Effizienz, Transparenz und Schlüssigkeit im deutschen Steuerrecht zu erhöhen. Sie beschränken sich nicht allein auf tagespolitische Forderungen wie etwa die nach der Senkung bestimmter Steuersätze.

Im Einzelnen fordert der Deutsche Führungskräfteverband:

- mehr Kontinuität in der Steuergesetzgebung,
- die Einführung einer Steuergesetzgebungs-Qualitätssicherung,
- eine Steuerentlastung junger Leistungsträger und Bezieher mittlerer Einkommen,
- eine konsequente Prüfung aller Subventionen,

- sowie die aktive Wahrnehmung der Verantwortung für die Ausgestaltung des Steuerrechts durch den Gesetzgeber und eine Begrenzung der Entscheidungsspielräume der Finanzverwaltung.

Das Forderungspapier wurde am 28. September in Berlin öffentlich vorgestellt und im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit Vertretern aller Bundestagsfraktionen diskutiert.

Das Thesenpapier wurde unter www.ula.de/stellungnahmen veröffentlicht.

Eine ausführliche Berichterstattung über die Veranstaltung wird in Kürze unter www.ula.de erscheinen.



Diskutierten die Thesen des Deutschen Führungskräfteverbandes (v.l.n.r.): Dr. Barbara Höll (Die Linke), Dr. Daniel Volk (FDP), Uwe Juettner (Moderator, BVBC), Dr. Antje Tillmann (CDU), Lothar Binding (SPD), Dr. Thomas Gambke (Bündnis 90/Die Grünen) (Foto: ULA)

□ Arbeitsrecht

EuGH präzisiert Voraussetzungen für Altersbefristungen von Arbeitsverträgen

In einem viel beachteten Urteil hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten von Verkehrsflugzeugen im Tarifvertrag der Deutschen Lufthansa AG und der Pilotenvereinigung Cockpit für unwirksam erklärt.

Der Grund: Sie stellt eine unzulässige Diskriminierung wegen Alters dar (Urteil vom 13. September 2011, Az. C-447/09). Das Urteil hat grundsätzliche Bedeutung, insbesondere für andere tarifvertragliche Regelungen über Altersgrenzen. Allerdings ist es nicht automatisch auf alle ähnlich gelagerten Fälle übertragbar. Es kommt stets auf die Umstände des Einzelfalles an.

Wichtig ist zunächst die Feststellung, dass gesetzliche, tarifliche und einzelvertragliche Befristungen von Arbeitsverhältnissen auf ein bestimmtes Höchstalter nicht *generell* unwirksam sind. Vielmehr sind sie an bestimmte gesetzliche Voraussetzungen geknüpft. Diese wiederum wurden in der Vergangenheit vom EuGH und der deutschen Rechtsprechung mitunter unterschiedlich ausgelegt. Dadurch ist eine beträchtliche Rechtsunsicherheit über die Grenzen zwischen zulässigen Vereinbarungen und einer unzulässigen Altersdiskriminierung entstanden, die auch durch das neue EuGH-Urteil nicht vollständig aufgehoben wurde.

Der EuGH prüft, aufbauend auf den einschlägigen Richtlinienbestimmungen, Regelungen über Altersbefristungen, allgemein formuliert darauf, ob sie „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt“ sind.

Eine besondere Bedeutung spielen in der Rechtsprechung Befristungen von Arbeitsverträgen auf ein Alter, ab dem Anspruch auf eine Rente besteht. Derartige Klauseln hat der EuGH erst vor kurzem für grundsätzlich vereinbar mit dem EU-Recht gehalten (Rechtssache Rosenblatt-Urteil vom 12. Oktober 2010, Az. C-45/09).

Nach dem geltenden deutschen Rentenrecht besteht mit Vollendung des 60. Lebensjahres im Regelfall kein Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente (mehr). Dieser Umstand allein dürfte bereits eine wichtige Rolle für den Ausgang des Verfahrens über den Piloten-Tarifvertrag gespielt haben.

Auch bei der objektiven Rechtfertigung dürfte es „gehapt“ haben. Zwar liegt es auf der Hand, dass im Luftverkehr hohe Anforderungen an die Dienstfähigkeit von Piloten gestellt werden müssen. Dies gilt in besonderer Weise angesichts der hohen physischen Belastungen von Piloten,

die seit der erfolgreichen Etablierung von Billigfluggesellschaften am Markt sicherlich weiter gewachsen sind. Die pauschale Grenzziehung bei 60 Jahren im Lufthansa-Tarifvertrag setzte aber offenbar zu tief an und war allem Anschein nach nicht ausschließlich an Sicherheitsüberlegungen orientiert. Die betreffende Klausel befand sich auch im Widerspruch zu deutschen und internationalen Regelungen über die Luftsicherheit. Diese ermöglichen es Piloten von Verkehrsflugzeugen nämlich grundsätzlich, bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres tätig zu sein.

Fazit

Trendaussagen in Bezug auf die Rechtsprechung des EuGH sind stets mit einem gewissen Maß an Unsicherheit behaftet. Dennoch erscheint es als eine sichere Prognose, dass in Zukunft die Anforderungen an die Begründung von Altersbefristungen jeder Art weiter steigen werden. Das heißt auch bei jahrelang unangefochtenen Regelungen wächst das Risiko, dass diese eines Tages als unzulässige Diskriminierung wegen Alters eingestuft werden könnten.



Mit 60 pauschal in den Ruhestand? Aus Sicht des Europäischen Gerichtshofes – entschieden am Fall der Verkehrspiloten – zu früh

© Monkey Business; <http://de.fotolia.com/id/10785878>

Exkurs

Im deutschen Recht sind die europarechtlichen Vorschriften über das Verbot der Altersdiskriminierung bei Altersbefristungen derzeit wie folgt umgesetzt.

Befristungen von Arbeitsverträgen auf ein Höchstalter sind nur unter engen Voraussetzungen zulässig. Allgemeiner Prüfmaßstab für Befristungen ist § 14 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Dieser knüpft die Zulässigkeit von Befristungen an das Vorliegen eines sachlichen Grundes. Was ein sachlicher Grund bei Altersbefristungen ist, muss im Lichte der Regelungen über das Verbot der Altersdiskriminierung ausgelegt werden.

Rechtlich anerkannt ist bislang noch die weit verbreitete Befristung von Arbeitsverträgen auf das Erreichen der Regelaltersgrenze (bislang 65, künftig 67 Jahre).

Für Befristungen auf ein Alter, ab dem eine Rente mit Frühverrentungsabschlägen bezogen werden kann, trifft § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) besondere Voraussetzungen. Eine derartige Befristung ist laut Gesetz dem Arbeitnehmer gegenüber nur dann wirksam, wenn sie innerhalb von drei Jahren vor dem Endpunkt schriftlich bestätigt oder neu vereinbart wird. So kann etwa eine vertragsmäßige Befristung auf die Vollen- dung des 63. Lebensjahres frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres vereinbart werden bzw. sie muss ab die- sem Zeitpunkt bestätigt werden.

Das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vor rund 5 Jahren hat hieran nichts Grund- sätzliches geändert. § 10 Abs. 5 des Gesetzes bekräftigt lediglich den Umstand, dass Arbeitsverträge auf ein Alter befristet werden, ab dem Anspruch auf eine Altersrente besteht und verweist im Übrigen auf die näheren Bestim- mungen § 41 SGB VI.

Im Umkehrschluss ergibt sich aber aus der Gesamtheit dieser Regelungen, dass eine einzel- oder kollektivvertrag- liche Vereinbarung über eine Altersbefristung, die keinen Bezug zu einer rentenrechtlichen Altersgrenze aufweist, normalerweise unzulässig ist und zur Unwirksamkeit der Vereinbarung führen dürfte.

□ Steuern

Steuervereinfachungsgesetz nimmt die Hürden im Vermittlungsausschuss

Das so genannte Steuervereinfachungsgesetz (vgl. August- Ausgabe der ULA-Nachrichten) kann – nach einem erfolgreichen Vermittlungsverfahren zwischen Bundestag und Bundesrat in Kraft tre- ten.

Gestrichen wurde aus dem ursprünglichen Entwurf die Op- tion für Steuerpflichtige, ihre Steuererklärung nur alle zwei Jahre, anstatt wie sonst jährlich, abzugeben.

Dadurch kann (rückwirkend zum 1.1.2010) die Werbung- kostenpauschale für Arbeitnehmer von 920 Euro auf 1.000 Euro steigen.

Eine derart geringe Anhebung ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA nicht ausreichend. In sei- nem vorerwähnten Positionspapier fordert er unter ande- rem eine Vereinfachung der Besteuerung von Einkommen aus unselbständiger Arbeit durch deutlich höhere Pauscha- len (in Summe: 3.000 Euro pro Jahr)



Steuerrechtsliteratur in einer deutschen Bibliothek: Eindrucks- voller Beleg für die Komplexität des Deutschen Steuerrechts
© jayrb <http://de.fotolia.com/id/9998070>

Ebenfalls den Segen des Vermittlungsausschusses fand eine Änderung, von der Führungskräfte mit Kindern in Aus- bildung profitieren können. Ab 2011 entfällt die Einkom- mensprüfung im Rahmen der Gewährung von Kindergeld bzw. der Einräumung des Kinderfreibetrages.

Für das laufende Jahr 2011 ist diese Grenze aber noch zu beachten. Kindergeld bzw. Kinderfreibetrag entfallen, wenn das Einkommen der erwachsenen Kinder 8.004 Euro zu- züglich der Werbungskostenpauschale (1.000 Euro) über- steigt.

Einen merklichen Beitrag zur Steuerentlastung leistet hin- gegen die Neuordnung bei der Abziehbarkeit von Kinderbe- treuungskosten.

□ Eurokrise

Führungskräfte fordern Begrenzung der Kosten der Euro-Rettung

Für die Führungskräfte in Deutschland sind die Grenzen der finanziellen Belastbarkeit des deut- schen Staatshaushalts in der Schuldenkrise er- reicht.

Dies ergibt sich aus einer aktuellen Umfrage des Deut- schen Führungskräfteverbandes ULA, die im Vorfeld der Abstimmung im Deutschen Bundestag über die Ausweitung des Rettungsschirms durchgeführt wurde.

In einer Bewertung der aktuell kursierenden Lösungsvor- schläge für die Schuldenkrise lehnen

- 91 Prozent der Befragten Euro-Bonds,

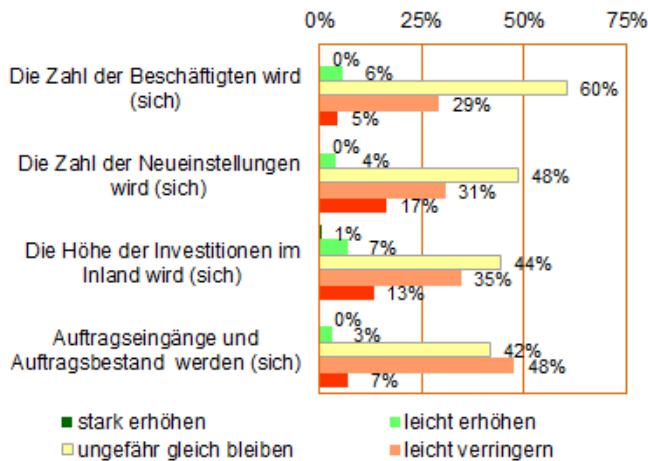
- 83 Prozent den Kauf weiterer Staatsanleihen hoch verschuldeter Staaten durch die Europäische Zentralbank,
- und 80 Prozent eine weitere Ausweitung des Euro-Rettungsschirmes ab.

Dagegen mehrheitlich befürwortet werden

- die Beteiligung privater Gläubiger durch einen Teilschuldenerlass oder eine Umschuldung (81 Prozent),
- eine Erhöhung des Einflusses der EU auf die Haushaltspolitik der Mitgliedsstaaten (75 Prozent),
- sowie ein möglicher Austritt Griechenlands und gegebenenfalls anderer hochverschuldeter Staaten aus der Euro-Zone (63 Prozent).

Von der Politik der Bundesregierung im Umgang mit der Schuldenkrise sind die insgesamt 300 Umfrageteilnehmer wenig überzeugt. In Schulnoten ausgedrückt erhält die schwarz-gelbe Koalitionsregierung die Note 3,8. 24 Prozent der Befragten vergeben die Note 5, 13 Prozent sogar die Note 6.

Rund die Hälfte der Befragten rechnet auch damit, dass sich die Euro-Krise – zumindest in leichter Form – negativ auf die Situation Ihres Unternehmens auswirken wird.



Vor diesem Hintergrund hat der Deutsche Führungskräfteverband ULA ein politisches Positionspapier zur Schuldenkrise erstellt.

Darin forderte er, ebenfalls vor der Bundestagsabstimmung vom 29. September Bundesregierung und Bundestag dazu auf,

- weitere Ermächtigungen für Bürgschaften für Kredite an die Krisenstaaten nur gegen verbindliche sanktionsbewehrte Auflagen und gegen die Übertragung von angemessenen Sicherheiten für alle helfenden Staaten zu beschließen,
- die Risiken aus den Bürgschaften gegen die Interessen der eigenen Bevölkerung abzuwägen. Insbesondere sollte eine klare Grenze für die Hilfe an überschuldete Länder gezogen werden und somit auch ein Plan bereit stehen für den Fall, dass eine Rettung der Krisenstaaten über Bürgschaften zu teuer wird.

Zur vollständigen Auswertung der Umfrage:
www.manager-monitor.de

Zum Volltext der Stellungnahme
www.ula.de/stellungnahmen

Pressemitteilung zur Abstimmung im Bundestag am 29. September
www.ula.de/pressemitteilungen/

□ Europa

Mobilität erleichtern, Mitbestimmung bewahren

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA hat über seinen europäischen Dachverband CEC – European Managers an Konsultationen der EU-Kommission zu Gesetzgebungsverfahren im Bereich Mitbestimmung und Bildungspolitik Stellung genommen.

Im September schloss die EU-Kommission eine Konsultation über den Reformbedarf bei der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen ab.

Ausgangspunkt der Analyse: Die Mobilität von Arbeitnehmern innerhalb der EU sei gering, trotz eines weit verbreiteten Mangels an Fachkräften, etwa in Gesundheitsberufen.

Zugleich seien die Spielräume für weitere automatische Anerkennungen von Berufsabschlüssen gering. Diese existieren heute etwa für Ärzte, Apotheker oder Architekten.

Bei nicht harmonisierten Berufen obliegt meist den Mitgliedsstaaten die Entscheidung darüber, welche Ausgleichsmaßnahmen (Fortbildungen, Eignungsprüfungen) von einem Zuzügler aus einem anderen Staat für eine Anerkennung seiner Berufsqualifikation verlangt werden. Die aktuelle Richtlinie die Möglichkeit sieht war vor, dass die Mitgliedsstaaten unter Beteiligung von Berufsverbänden

Kriterien aushandeln können, bei deren Erfüllung konkrete Ausgleichsmaßnahmen entbehrlich sind (sog. „Gemeinsame Plattformen“). Diese Option wird praktisch aber nicht genutzt.

Auf mehr Akzeptanz stieß bislang der genannte Berufsausweis. Dieser kann bereits heute von Berufsverbänden auf europäischer Ebene ausgegeben werden.

Er soll alle Unterlagen dokumentieren, die üblicherweise für ein Anerkennungsverfahren benötigt werden. Dazu zählen insbesondere Nachweise über die Ausbildungsinhalte, Weiterbildungen und Berufserfahrungen. Der praktische Aufwand eines Anerkennungsverfahrens - Sammlung, Übersetzung, Beglaubigung von Dokumenten - soll so reduziert werden. Erste Anwendungsbeispiele existieren bereits. Der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) beteiligte sich maßgeblich an der Vorbereitung einer sog. engineerING Card, die im Jahr 2010 eingeführt wurde.

Auch die Kommission setzt bei ihren Reformvorschlägen stark auf dieses Modell und plant einen „Europäischen Berufsausweis“, der möglichst allen interessierten mobilen Berufstätigen zur Verfügung stehen soll.

Der Europäische Führungskräfteverband CEC – European Managers hat die Vorschläge der Kommission, insbesondere die Aufwertung des Berufsausweises, begrüßt und hierbei insbesondere auf eine im Vergleich zu anderen Berufsgruppen überdurchschnittliche Mobilität hingewiesen.



Arbeiten im Ausland? Der von der EU-Kommission geplante neue „Berufsausweis“ soll die Anerkennung von Berufsabschlüssen vereinfachen.

© Robert Wilson <http://de.fotolia.com/id/14732458>

Kritik an SE-Mitbestimmung zurück gewiesen

In einer weiteren Stellungnahme äußerte sich die CEC zu Fragen der Generaldirektion Binnenmarkt. Deren Konsultation widmet sich den möglichen Ursachen für die stockende Verbreitung der 2004 eingeführten Rechtsform Societas Europaea (SE bzw. sog. Europa AG).

Unter anderem wird die These zur Diskussion gestellt, die Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung seien ein zentrales Hindernis für den Erfolg dieser gesellschaftsrechtlichen Option.

Tatsächlich sieht eine EU-Richtlinie obligatorische Verhandlungen über eine Arbeitnehmerbeteiligung vor, ebenso abgestufte Regelungen für einen Bestandsschutz der vor der SE-Gründung existierenden Mitbestimmungsmodelle.

Die CEC hat die Prämisse von der Arbeitnehmerbeteiligung als „Hemmschuh“ zurück gewiesen. Aus ihrer Sicht ist Arbeitnehmerbeteiligung ein unverzichtbares Element einer guten Governance einer SE. Gleichwohl sind aus ihrer Sicht die Regelungen unzureichend, was Beteiligungsrechte von Minderheiten anbelangt. Dies betrifft insbesondere Führungskräfte, in Deutschland zuvorderst die Leitenden Angestellten. Die CEC erneuerte daher aus Anlass der Konsultation ihre Forderungen nach Nachbesserungen an der betreffenden Richtlinie.

Beide Stellungnahmen wurden unter www.cec-managers.org veröffentlicht.

Soziales

Sozialbeiträge für Gutverdiener steigen ab 1.1.2012 wieder

Neue Schwellenwerte in der Sozialversicherung

In der gesetzlichen Sozialversicherung gelten ab dem 1. Januar 2012 neue Schwellenwerte bei der Beitragszahlung. Für Bezieher von Einkommen in Höhe oder oberhalb der sogenannten Bemessungsgrenzen steigen damit auch bei unverändertem Einkommen die Sozialbeiträge, und zwar um rund 22 Euro in den alten und etwas mehr als 10 Euro in den neuen Bundesländern.

Diese Werte – und die ungleiche Entwicklung in Ost und West – erklären sich wie folgt:

Die jährliche Anpassung der Schwellenwerte beruht auf einem Vergleich der durchschnittlichen Bruttolöhne der Arbeitnehmer im Vorjahr mit den Werten des vorvergangenen Jahres. In der aktuellen sind dies die Jahre 2010 und 2009. Dabei werden für die alten und die neuen Bundesländer jeweils getrennte Werte erhoben.

Angepasst werden insbesondere die Beitragsbemessungsgrenzen (also die Einkommensgrenze, ab der keine Sozialbeiträge mehr erhoben werden) sowie die Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Gesetzliche Rundungsvorschriften können dabei zu gewissen Verzerrungen führen, wenn Rundungsschwellen knapp über- oder unterschritten wurden. Deutlich wird dies an der Bemessungsgrenze der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Zum 1. Januar 2011 wurden in den neuen Bundesländern die Werte, trotz der Krise des Jahres 2009, um 150 Euro angehoben, während sie in den alten Bundesländern konstant blieben. Zum 1. Januar 2012 bleiben nun die Werte im Osten konstant, während sie im Westen um 100 Euro pro Monat steigen. Im Recht der Krankenversicherung gelten demgegenüber bundeseinheitliche Werte.

Hier steigen Beitrags- und Versicherungspflichtgrenze im Gleichtakt um 112,50 Euro.

Auch die sogenannte Bezugsgröße, ein am Durchschnittswert orientierter Wert, steigt und zwar auf 2.625 Euro pro Monat. An der Bezugsgröße hängen zahlreiche andere sozialrechtliche Einkommensgrenzen wie etwa (in Höhe eines Siebtels des Wertes für das laufende Jahr) die Einkommensgrenze für die Mitversicherung von Ehepartnern. Ab 2012 entfällt die Möglichkeit der Mitversicherung von Ehepartnern, wenn deren eigenes monatliches Einkommen 375 Euro pro Monat übersteigen.

Im Einzelnen gelten ab dem 1. Januar 2011 folgende Werte (Veränderung in Euro im Vergleich zum Vorjahr in Klammern, Alte Bundesländer = W, Neue Bundesländer = O):

	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze (nachfolgend BBG) allg. Rentenversicherung	W: 5.600 € (+ 100 €) O: 4.800 € (+-0 €)	W: 67.200 € (+1.200 €) O 55.800 € (+-0 €)
BBG Knappschaftliche Rentenversicherung	W: 6.900 € (+ 100 €) O: 5.900 € (+ 100 €)	W: 82.800 € (+ 1.200 €) O: 70.800 € (+1.200 €)
BBG Arbeitslosenversicherung	W: 5.600 € (+ 100 €) O: 4.800 € (+-0 €)	W: 67.200 € (+1.200 €) O 55.800 € (+-0 €)
Versicherungspflichtgrenze Kranken- u. Pflegeversicherung	W+O: 4.237,50 € (+112.50 €)	W+O: 50.850 € (+1.350)
BBG Kranken- und Pflegeversicherung	W+O: 3825 € (+112.50 €)	W+O: 45.900 € (+1.350 €)

Für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Einkommen in Höhe von 5.600 Euro steigen damit die Eigenbeiträge zur Sozialversicherung um rund 22 Euro im Westen und um rund 11 Euro im Osten.

Verschiedentlich werden in Zeitungskommentaren die alljährlichen Anpassungen als eine „versteckte“ Beitragserhöhung für Gutverdiener kritisiert.

Dem ist nur bedingt zuzustimmen. Natürlich ist auch diese vergleichsweise niedrigere Belastung noch ärgerlich. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie in Zusammenwirken mit der („kalten“) Steuerprogression dazu führen, dass Einkommenserhöhungen auf einen nur kleinen Rest zusammen schmelzen. Gleichwohl hat eine lohnbezogene Dynamisierung der Bemessungsgrenzen auch politische Vorteile. Indem die Schwellenwerte mit dem allgemeinen Einkommensniveau mitwachsen, verhindern sie, dass die Debatte über die finanziellen Grenzen der Solidarität von Beziehern höherer Einkommen immer wieder aufs Neue politisch ausgetragen wird. Wäre dies der Fall, lägen die Grenzen mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit höher als heute.

Ebenfalls angepasst wurde die so genannte Bezugsgröße, ein weiterer am Durchschnittseinkommen orientierter Wert. Er ist der Orientierungspunkt für zahlreiche andere sozialrechtliche Schwellenwerte wie etwa für das Partner-einkommen bei der beitragsfreien Mitversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung. 2012 steigt die Bezugsgröße auf 2.625 Euro pro Monat. Liegt das eigene Einkommen eines Ehepartners über einem Siebtel davon (375 Euro pro Monat), entfällt die Möglichkeit der beitragsfreien Mitversicherung.

Impressum

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA. 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 ULA vertritt die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Berlin und Brüssel. Seine elf 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.forum-f3.de | www.vga-koeln.de | www.vdl.de | www.kdf-online.org | www.bvhd.de | www.bdvb.de | Deutsche Post DHL Management Association | Volkswagen Management Association | www.bvbc.de | www.vk-online.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 *Ludger Ramme*
Gestaltungskonzept *Nolte | Kommunikation*