

Ausgabe 3 / 2008 vom 6. März 2008

Kommentar des ULA-Präsidenten

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



eigentlich bräuchte man über den aktuellen Steuerskandal nicht viele Worte zu verlieren: Steuerhinterziehung, egal ob in großem oder in kleinem Stil, ist unanständig und kriminell.

Auch wenn man das deutsche Steuersystem mit Fug und Recht für völlig verkorkst halten kann, sind die Mittel, dagegen anzugehen, ausschließlich politischer und juristischer Natur. Steuerhinterziehung ist kein Notwehrrecht des Steuerbürgers.

Klaus Zumwinkel ist, wie wohl auch viele andere Beschuldigte in dem Steuerskandal, das, was man im landläufigen Sinn "richtig reich" nennt. Er hat so viel Geld verdient und ererbt, dass er eigentlich schon lange nicht mehr arbeiten müsste, egal ob und wo er nun Steuern gezahlt oder hinterzogen hat. Den Aufmarsch der Ermittler bei einem so prominenten Beschuldigten und dessen Aufbruch zum Verhör live im Frühstücksfernsehen zu übertragen, befriedigt zwar den Voyeurismus der Öffentlichkeit. Unter rechtsstaatlichen Gesichtspunkten aber ist es bedenklich.

Der ehemalige Post-Chef war bis zu seinem Fall einer der wichtigsten Gesprächspartner für Politiker jeder Couleur. Wenn manche dieser Politiker nun Worte wie "asozial" oder "Abschaum" im Mund führen, dann ist dies geschmacklos. Diese Stimmungsmache wird von einer Gier anderer als finanzieller Art befeuert: dem Heischen nach der fetten Schlagzeile und dem Buhlen um Wählerstimmen.

Die ehrlichen und wirklichen Leistungsträger in Wirtschaft und Politik – in beiden

Bereichen die weit überwiegende Mehrheit also – sind bei diesem populistischen Spiel die Dummen. Denn damit wird der Vertrauensverlust, dem die Soziale Marktwirtschaft insgesamt mittlerweile ausgesetzt ist, ebenso verstärkt wie mit der skandalösen Steuerhinterziehung selbst.

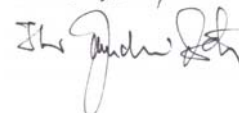
Gegen die pauschale Einstufung von Managern als Glücksritter, die nur auf den schnellen Vorteil aus und zu jedem Trick, jeder Mausechlei bereit sind, helfen Sachargumente wohl leider nicht.

Auch der Verweis darauf, dass die vom Deutschen Führungskräfteverband vertretenen Angehörigen des mittleren Managements nicht wie die Vorstände der großen Unternehmen verdienen und ehrliche Steuerzahler sind, ist wahrscheinlich zu vernünftig, um in der gegenwärtigen Diskussion Gehör zu finden.

Was uns allen, egal welchen wirtschaftlichen oder sozialen Hintergrund wir haben, gut zu Gesicht stünde, wäre eine Rückbesinnung auf ganz einfache Begriffe wie Anstand, Würde oder Mäßigung.

Und ja, wir müssen wieder ernsthaft darüber reden, wie wir das Steuersystem für alle einfacher und damit für alle gerechter machen können. Und zwar nicht deshalb, weil ich die Hoffnung hätte, dass Fälle von Steuerhinterziehung im Millionen-Maßstab dann künftig nicht mehr auftauchen. Auch nicht, weil ich behaupten wollte, die Komplexität des deutschen Steuersystems lade zur Hinterziehung ein.

Sondern weil auch der Staat gut daran täte, sich anständig und maßvoll zu verhalten und damit ein Beispiel zu geben.

Heselerst,




ARBEITSRECHT

Kein ausreichender Schutz vor Diskriminierungen bei Kündigungen?

Vor rund einem Jahr, am 1. Januar 2007, ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft gesetzt worden.

Das Gesetz diente der Umsetzung mehrerer europäischer Richtlinien, die in den Jahren 2000 und 2004 verabschiedet worden waren. Neben einer so genannten Rahmenrichtlinie zur Sicherstellung einer Gleichbehandlung ohne Rücksicht auf Rasse oder ethnische Herkunft zählten dazu auch sektorspezifische Richtlinien für eine Gleichbehandlung im Beruf sowie in Rechtsbereichen außerhalb des Erwerbslebens. Diese Richtlinien umfassten einen Katalog möglicher Diskriminierungsmerkmale wie Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung sowie sexuelle Ausrichtung.

Bereits während des Gesetzgebungsverfahrens wurde heftig darüber gestritten, ob das AGG die Vorgaben der EU punktgenau erfüllen wird oder nicht. Vertreter der Arbeitgeber warnen vor einer bürokratieträchtigen Übererfüllung, Betroffenenverbände vor einer unzureichenden Umsetzung.

Durch eine offizielle Anfrage der EU-Kommission ist nun eine Rechtsfrage in den Blickpunkt geraten, die aus Arbeitnehmersicht besonders wichtig ist: Hat der deutsche Gesetzgeber die Gleichbehandlungsgrundsätze auch im Kündigungsrecht vollständig umgesetzt?

Die Kommission ist nach vorläufiger Prüfung zu dem Ergebnis gekommen, dass dies nicht der Fall ist. Ende Januar 2008 hat sie eine offizielle Anfrage an die Bundesregierung geschickt. In ihrer Antwort muss diese darlegen, warum sie die derzeitige Rechtslage für vereinbar mit EU-Recht hält.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz enthält derzeit nur einen einzigen Satz zum Kündigungsrecht.

In Paragraph 2 Absatz 4 findet sich die lapidare Formulierung: "Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz."

Bis kurz vor Verabschiedung des Gesetzes in Bundestag und Bundesrat lautete der Entwurf noch dahingehend, dass für Kündigungen "vorrangig" die Bestimmungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes gelten sollten. Dieser Passus wurde jedoch auf Druck der Bundesländer restriktiver gefasst.

Die Bundesregierung hat sich in den letzten Monaten wiederholt zu den Motiven dafür geäußert, warum das Gesetz in eine Form gebracht wurde, die wie eine offene Verweigerung der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben wirken könnte.

Ausschlaggebend für die Formulierung war demnach keineswegs die Absicht, EU-Recht zu umgehen, sondern die Auffassung, dass das allgemeine und besondere Kündigungsschutzrecht bereits für sich betrachtet den europarechtlichen Vorgaben entspreche. Die Regierung verweist dabei auf Kündigungsbestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes, sowie die Bestimmungen über einen Sonderkündigungsschutz bestimmter Personen, etwa nach dem Mutterschutzgesetz oder den Gesetzen zur Integration schwerbehinderter Menschen.

Sie verweist auch auf die zivilrechtlichen Generalklauseln des BGB, denen zufolge Rechtsgeschäfte - also auch Kündigungen - die gegen die guten Sitten oder gegen Treu und Glauben verstoßen, nichtig sind.



In der rechtswissenschaftlichen Literatur findet diese Auffassung nur teilweise Zustimmung.

Einzelne Experten halten insbesondere die im Kündigungsschutzgesetz aufgeführten Kriterien für eine Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen für unvereinbar mit dem Europarecht. Derzeit müssen bei der Sozialauswahl neben Unterhaltspflichten und einer Schwerbehinderung auch Betriebszugehörigkeit und Lebensalter berücksichtigt werden. Daraus, so die Argumentation der Kritiker, könne eine unzulässige Altersdiskriminierung jüngerer Arbeitnehmer resultieren.

Dieser Auffassung hat sich das Arbeitsgericht Osnabrück (Aktenzeichen: 3 Ca 721/06) in einer vielbeachteten Entscheidung angeschlossen. In zweiter Instanz hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Aktenzeichen: 16 Sa 269/07) aber einen Verstoß gegen europarechtliche Fragen verneint. Das Verfahren ist mittlerweile beim Bundesarbeitsgericht anhängig.

Eine von vielen Experten geteilte Kompromissmeinung besteht darin, dass die Regelung in Paragraph 2 Absatz 4 AGG dazu führe, dass eine auf diskriminierenden Erwägungen beruhende Kündigung grundsätzlich wirksam bleiben könne, soweit sie durch keine der bestehenden gesetzlichen Kündigungsschutzregelungen ausgeschlossen wird. Dennoch könne der gekündigte Arbeitnehmer einen Schadenersatzanspruch nach den Bestimmungen des AGG geltend machen.

Offen bleibt dabei, ob der Gesetzgeber den Arbeitgebern eine derart widersprüchliche Handlungsoption wirklich zubilligen wollte; ganz abgesehen davon, ob es tatsächlich Arbeitgeber gibt, die sehenden Auges eine Kündigung mit diesen Rechtsfolgen aussprechen würden.

Fazit und Ausblick:

Die Frage, ob das deutsche Kündigungsschutzrecht, den europarechtlichen Anforderungen genügt oder nicht, kann derzeit nicht mit Gewissheit beantwortet werden. Dafür gehen die Meinungen bei den Experten zu weit auseinander.

Der Ausgang eines möglichen Verfahrens vor dem Europäischen Gerichtshof, ist ebenso schwer zu prognostizieren.

In der Frage der Altersdiskriminierung (die hier neben anderen Diskriminierungsformen in Frage steht) räumen die Richtlinien den Mitgliedstaaten immerhin ein gewisses Ermessen ein.

Dem hat auch der Europäische Gerichtshof in einem Urteil über eine Zwangsversetzung in den Ruhestand nach spanischem Recht Rechnung getragen (Palacio-Entscheidung vom 16. Oktober 2007, Rechtssache C 411-05).

Dem Urteil zufolge liegt keine verbotene Altersdiskriminierung vor, wenn eine Maßnahme, die auf das Alter abstellt, "objektiv und angemessen ist" ein legitimes beschäftigungspolitisches Ziel verfolgt und wenn die eingesetzten Mittel nicht unangemessen sind.

Mit Gewissheit feststellen lässt sich derzeit immerhin eines. Die Formulierung im AGG ist unglücklich gewählt. Die kritische Nachfrage der EU-Kommission war durch diese Wortwahl geradezu vorprogrammiert.

Die Regierung muss also einen hohen Begründungsaufwand betreiben, um die Kommission von einem Vertragsverletzungsverfahren abzuhalten. Gelingt ihr dies nicht, dürften Kündigungsschutzprozesse - unabhängig vom Ausgang des Verfahrens vor dem Europäischen Gerichtshof - bis auf weiteres mit einem erhöhten Maß an Rechtsunsicherheit behaftet sein.

BUNDESVERFASSUNGSGERICHT

Bald erstes Urteil über Verdopplung der Krankenversicherungsbeiträge auf Betriebsrenten?

Bei den Klagen und Verfassungsbeschwerden gegen die seit 1.1.2004 erhöhten Krankenversicherungsbeiträge auf Betriebsrenten ist eine endgültige rechtliche Klärung in wichtigen Teilfragen in greifbare Nähe gerückt. Das Bundesverfassungsgericht hat angekündigt, einen Teil dieser Verfahren im laufenden Jahr entscheiden zu wollen. Hoffnung auf einen Erfolg können sich aber nur die wenigsten Kläger machen. Ein wichtiger Streitpunkt bleibt zudem wohl auch 2008 unentschieden.

Seit 2004: Aus halb mach ganz

Seit dem 1. Januar 2004 wird für pflichtversicherte Rentner auf Betriebsrenten und Versorgungsbezüge der volle allgemeine an Stelle des halben allgemeinen Beitragssatzes angewandt. Außerdem wurden Anfang 2004 auch Kapitalzahlungen aus Direktversicherung, auf die nach dem 1.1.2004 ein Anspruch entstanden ist, ausnahmslos beitragspflichtig. Das Gesetz sah für die generelle Beitragspflicht weder Übergangs- noch Vertrauensschutzregelungen vor.

Als besonders ungerecht wird dabei empfunden, dass eine Kapitalzahlung auch dann zu 100 Prozent beitragspflichtig ist, wenn ein Arbeitnehmer bereits vor dem Auszahlungszeitpunkt aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden ist und die aus ihm stammende Direktversicherung als private Lebensversicherung mit Eigenbeiträgen fortgeführt hat.

Renten aus einer privaten Lebensversicherung bleiben demgegenüber für pflichtversicherte Rentner beitragsfrei. Die Krankenkassen halten diese so ge-

nannte "institutionelle Abgrenzung" für verfassungsrechtlich unbedenklich.

Das Bundessozialgericht hat sich in einer ganzen Reihe von Urteilen, zuletzt im Dezember 2007, mit der Frage der Verfassungsmäßigkeit der Neuregelungen befasst. Die Urteile betreffen sowohl die Verdopplung des Beitragssatzes als auch die Beitragspflichtigkeit aller Kapitalzahlungen aus Direktversicherungen. In allen Urteilen wurden die Klagen der Betriebsrentner abgewiesen. Die Urteilsbegründung machen deutlich, dass das Bundessozialgericht die Neuregelungen ohne Abstriche für verfassungsgemäß halten, insbesondere auch die so genannte "institutionelle Abgrenzung".

Bis Ende 2007 haben daher zahlreiche unterlegene Kläger Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingelegt.

Karlsruhe entscheidet 2008 nur über einen Teilaspekt

Auf die "To-do-Liste", die das Bundesverfassungsgericht Anfang jedes Jahres veröffentlicht, haben es 2008 aber nur diejenigen Verfassungsbeschwerden geschafft, die sich gegen die Erhebung des vollen Beitragssatzes auf monatliche Rentenzahlungen richten. Nicht auf der Liste befinden sich hingegen die Verfassungsbeschwerden aus der Fallgruppe "Kapitalzahlungen".

Also wird das Bundesverfassungsgericht auch 2008 nur eine partielle Klärung vornehmen. In der für Führungskräfte besonders bedeutsamen Fallgruppe der Kapitalzahlungen wird es hingegen leider noch ein weiteres Jahr oder länger dauern, bis endgültige Rechtssicherheit eingekehrt ist.

Der Deutsche Führungskräfteverband hat Anfang 2004 die Musterklagen gegen die Gesetzesänderung mit initiiert, deren Erfolgsaussichten aber zurück-



haltend bewertet. Diese Einschätzung hat sich bestätigt.

Zwar verkennen auch die Gerichte nicht die Benachteiligung der Empfänger von betrieblichen Versorgungsleistungen im Vergleich zu Beziehern beitragsfreier privater Vorsorgetanten. Diese Ungleichbehandlung liegt aber, so der Tenor der bisherigen Urteile, noch im Bereich des verfassungsmäßigen politischen Gestaltungsspielraums.

Der Deutsche Führungskräfteverband wird daher in seinen politischen Bemühungen um eine Korrektur der Gesetzeslage auf parlamentarischem Wege nicht nachlassen.

Hoffnung auf Beitragserstattung nur für eine sehr kleine Gruppe

Aus der Reihe erfolgloser Klagen von Betriebsrentnern sticht immerhin ein Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Stuttgart hervor (Urteil von 14. September 2007, Aktenzeichen: L 4 P 1312/07).

In diesem Verfahren konnte der Empfänger einer Kapitalzahlung aus einer Direktversicherung eine Aufteilung des Zahlbetrags mit Erfolg durchsetzen - in einen beitragspflichtigen Bestandteil, der aus Beitragszahlungen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses stammt, und in einen beitragsfreien Bestandteil, der aus privaten Beitragszahlungen stammt.

Die Besonderheit in diesem "Aufteilungsstreit" bestand darin, dass die strittige Lebensversicherung nicht im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, also als Direktversicherung begründet und erst später privat weitergeführt wurde. Vielmehr war die Versicherung bereits zuvor als private Lebensversicherung ohne konkreten Bezug zu einem Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen worden. Erst später wurde sie in das Beschäftigungsver-

hältnis eingebracht und dort zur Direktversicherung "umgewidmet".

Das Landessozialgericht Stuttgart gelangte zur Auffassung, dass in dieser besonderen Fallgruppe die Voraussetzungen für eine "institutionelle Abgrenzung", also für eine Beitragspflicht des gesamten Zahlbetrags, nicht vorliegen.

In der Praxis sind diese Fälle sehr selten. Für die weit überwiegende Mehrheit der Kläger, die eine als Direktversicherung abgeschlossene Versicherung fortgeführt haben, ist das Urteil des Landessozialgericht Stuttgart leider nicht einschlägig.

Darüber hinaus hat das Stuttgarter Urteil selbst für diejenigen Beitragszahler, bei denen eine exakt gleiche Fallkonstellation wie bei dem erfolgreichen Kläger vorlag, keine automatische Wirkung.

Zwar hat die vor dem LSG Stuttgart beklagte Krankenkasse das Urteil rechtskräftig werden lassen und den Kläger ausgezahlt. Hierfür waren jedoch mutmaßlich in erster Linie taktische Motive der Krankenkasse ausschlaggebend, wie etwa die Vermeidung eines höchstrichterlichen Präzedenzfalles.

Denn in diesem Fall hätten die Krankenkassen ihre Verwaltungspraxis generell umstellen müssen..

Kläger mit einer gleichen Fallkonstellation müssen ihre Verfahren also weiter betreiben. Betriebsrentner mit bereits bestandskräftigen Beitragsbescheiden müssen eine Korrektur ihrer Beiträge verlangen. Wenn die Krankenkasse dies ablehnt, müssen sie klagen.

Ein Erfolg in allen Instanzen, gegebenenfalls auch beim Bundessozialgericht, ist dann zwar relativ wahrscheinlich aber keineswegs garantiert.



ARBEITS- U. SOZIALRECHT

Neue Spielregeln für Musterklagen und Massenverfahren vor Sozialgerichten - Reformen auch bei Arbeitsgerichtsverfahren

Die Sparsbemühungen der Bundesregierung und der Länderregierungen machen schon lange selbst vor der Justiz nicht mehr Halt.

Am 20. Februar 2008 hat der Deutsche Bundestag mit Koalitionsmehrheit ein weiteres Gesetz zur Reform des Sozialgerichts- und des Arbeitsgerichtsgesetzes, also der beiden aus Arbeitnehmersicht besonders wichtigen Gerichtsordnungen, beschlossen.

Das Ziel der Regierung bestand, so die Gesetzesbegründung, in einer Straffung der Verfahren und einer Entlastung vor allem der unteren Instanzen.

Das nunmehr beschlossene Gesetz sieht für das sozialgerichtliche Verfahren folgende Änderungen vor:

- Die Sozialgerichte erhalten die Möglichkeit, bei Verfahren, die auf einer gleichartigen behördlichen Maßnahme beruhen, bis auf ein Musterverfahren alle Klagen auszusetzen und die übrigen Klagen ruhend zu stellen, sobald mehr als 20 Klagen anhängig geworden sind. Eine klassische Beispiel hierfür dürften neue Beitragserhöhungen in Folge gesetzlicher Änderungen sein.
- Bei derartigen Massenverfahren darf der beklagte Sozialleistungsträger außerdem die Ablehnung von Widersprüchen im Wege der öffentlichen Bekanntgabe kundtun. Eine individuelle Erteilung eines Ablehnungsbescheids würde also nicht mehr stattfinden. Als "öffentlich zugestellt" gilt die Ablehnung eines Widerspruchs bereits mit Veröffentlichung im Bundesanzeiger, auf den Internetseiten der Behörde sowie in (mindestens) drei überregionalen

Tageszeitungen. Immerhin verlängert sich die sonst einmonatige Widerspruchsfrist in diesem Fall auf ein Jahr. Gerade für Mitglieder von Verbänden erhöht sich so die Wahrscheinlichkeit, dass die Betroffenen über Zeitschriften, Newsletter oder Mundzumund-Propaganda von der Behördenentscheidung erfahren.

- Weiter werden die Anforderungen an Klageschriften und an die Mitwirkung des Klägers im Verfahren erhöht. Bislang mussten Klagen vor Sozialgerichten ohne genauere Klagebegründung oder mit ungenauer Bezeichnung der beklagten Behörde so weitgehend wie möglich zu Gunsten des Klägers ausgelegt werden. Künftig werden Klagen mit zu unspezifischer Klagebegründung nicht mehr angenommen.
- Des Weiteren werden auch im Sozialgerichtsverfahren Regelungen zur "Präklusion" eingeführt. Demnach gilt eine Klage als zurück genommen wenn ein Kläger das Verfahren trotz Aufforderung des Gerichts nicht betreibt, zum Beispiel in dem er Fragen des Gerichts zur Aufklärung eines Sachverhalts nicht beantwortet.
- Revisionen bei Landessozialgericht sind künftig nur noch möglich, wenn der Streitwert 750 Euro (bislang 500 Euro) übersteigt.

Die Position des Deutschen Führungskräfteverbandes

Das Sozialgerichtsverfahren in Deutschland war in der Vergangenheit stets besonders klägerfreundlich. Von diesem Grundsatz weicht die Regierung mit den Neuerungen nur wenig ab.

Zwar wird der verwaltungsrechtliche "Amtsermittlungsgrundsatz", der im Sozialgerichtsgesetz besonders betont wurde geschwächt: Er verpflichtet die Richter, von sich aus alle für das Urteil relevanten Umständen heranzuziehen und zu erforschen.



Dennoch handelt es sich um eine Reform mit Augenmaß: In der Vorphase des jetzt beschlossenen Gesetzes hatten CDU-regierte Bundesländer wesentlich weitreichendere Gesetzesinitiativen vorgelegt. Diese sahen vor allem die Einführung von Gerichtsgebühren auch für die Kläger in allen Instanzen vor, von denen sich die Initiatoren vermutlich eine abschreckende Wirkung versprochen. Diese Vorschläge waren bei zahlreichen Verbänden auf Kritik gestoßen.

Durch ein Zusammenwirken von strengeren Verfahrensregelungen und Gebühren könnte der Zugang zur Sozialgerichtsbarkeit unverhältnismäßig stark eingeschränkt werden. Bei den Regierunganhörungen im Sommer 2007 hat auch der Deutsche Führungskräfteverband gegenüber dem Arbeits- und Sozialministerium in diesem Sinne Stellung genommen. Er ist der Auffassung, dass gerade im Sozialrecht Versicherungspflicht, Pflichtmitgliedschaften bei Versicherungsträgern sowie die zum Teil sehr hohe Abgabenbelastung eine intensive Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmern und Sozialversicherung schaffen. Für die Kontrolle von Behördenentscheidungen sollten daher keine unverhältnismäßig hohen Hürden errichtet werden.

Neues auch bei den Arbeitsgerichten

Das nun beschlossene Gesetzespaket sieht auch für das Arbeitsgerichtsverfahren und im Kündigungsschutzrecht Änderungen vor:

- Der Vorsitzende Richter erhält in erster Instanz erweiterte Alleinentscheidungsrechte, also das Recht, auch ohne Einbeziehung der ihm eigentlich beisitzenden ehrenamtlichen Richter zu entscheiden.
- Das Verfahren bei Anträgen auf nachträgliche Zulassung von "verspäteten", nach der Dreiwochenfrist

eingeleigten Kündigungsschutzklagen wird gestrafft. Das Gericht kann künftig in einem Arbeitsgang über die Zulassung und die Klage selbst entscheiden.

Ausblick

Die Wünsche der Bundesländer nach Kosteneinsparungen in den unteren Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichte werden durch dieses Gesetz nicht vollständig befriedigt. Dennoch ist es äußerst unwahrscheinlich, dass sie den Gesetzentwurf scheitern lassen werden. Wesentlich wahrscheinlicher ist, dass sie ihre Wunschlisten überarbeiten werden und sie in Zukunft, eventuell bei veränderten Mehrheitsverhältnissen in Bundestag und Bundesrat, erneut vorlegen werden. Spätestens dann wird auch die flächendeckende Einführung von Gebühren im Sozialgerichtsverfahren auf die Tagesordnung rücken.

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbands. In zweiwöchiger Folge 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 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

Herausgeber:
Deutscher Führungskräfteverband (ULA)
Kaiserdamm 31, 14057 Berlin
Telefon: 030 / 30 69 63-0
Fax: 030 / 30 69 63-13
info@ula.de * www.ula.de
Redaktion:
Andreas Zimmermann
Verantwortlich: Kay Uwe Berg