

Ausgabe 6 / 2008 vom 13. Juni 2008

EUROPA

Europas Führungskräfte fordern Reform der Richtlinie über Europäische Betriebsräte

1994 hat die Europäische Union zum Schutz der Interessen von Arbeitnehmern in europaweit tätigen Unternehmen die "Richtlinie über die Einrichtung Europäischer Betriebsräte" verabschiedet. Seit 2004 prüft die Kommission, ob diese Richtlinie inzwischen der Überarbeitung bedarf.

Für die Arbeitnehmervertretungen Europas verbindet sich damit die Aussicht auf eine Ausweitung der Informations- und Konsultationsrechte und eine Behebung von Defiziten, die die Arbeit der bestehenden Europäischen Betriebsräte behindern.

Mit Unterschieden von Mitgliedsstaat zu Mitgliedsstaat sind Führungskräfte derzeit nur sehr schwach in den Europäischen Betriebsräten verankert, in Deutschland so gut wie gar nicht. Der (Unternehmens-)Sprecherausschuss kann derzeit lediglich einen Vertreter mit Rede- aber ohne Stimmrecht bestimmen, der als Gast an den Sitzungen des Europäischen Betriebsrats teilnimmt.

Dennoch ist die Reform gerade für Führungskräfte von Interesse, da die Bedeutung der Europäischen Betriebsräte im Vergleich zu nationalen Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte, Sprecherausschüsse) in Zukunft zunehmen könnte.

Die europaweite Arbeitsteilung, die Konkurrenz der Betriebsstandorte, und die EU-Erweiterung machen die Grün-

dung eines Eurobetriebsrats zur Notwendigkeit. Arbeitnehmer und ihre Vertreter auf nationaler Ebene versprechen sich von den Eurobetriebsräten unter anderem einen regelmäßigen Informationsaustausch, Unterstützung gemeinsamer Initiativen, oder internationale Kontakte.

Angesichts einer zunehmenden Internationalisierung ihrer Unternehmen sind sie daran interessiert, die Funktionsfähigkeit der Europäischen Betriebsräte zu verbessern.

Grundlegende Informationen zu Europäischen Betriebsräten

Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte sieht die Einrichtung eines unternehmensweiten Verfahrens zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer vor. Adressat der Informationen ist der Europäische Betriebsrat, der sich aus Arbeitnehmervertretern der nationalen Tochtergesellschaften eines grenzüberschreitend tätigen Unternehmens zusammensetzt.

Die Richtlinie findet Anwendung auf Unternehmen, die in mehreren Mitgliedsstaaten in der Summe mehr als 1.000 und in mindestens einem dieser Staaten mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen. Derzeit erfüllen rund 2.400 Unternehmen in Europa diese Voraussetzungen. In rund 850 von ihnen wurden bereits Europäische Betriebsräte eingerichtet. Mehr als 150 davon sind Unternehmen mit Sitz in Deutschland.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Information und Konsultation erstreckt sich auf Fragen wie Arbeitsorganisation, Investitionsentscheidungen sowie die Personalplanung einschließlich geplanter Umstrukturierungen oder Massenentlassungen.

Anders als es der Name Europäischer Betriebsrat vermuten lässt, ist das Gremium aber nicht mit erzwingbaren Mitbestimmungsrechten ausgestattet.



Diese Thematik stand im Mittelpunkt der Jahreskonferenz der CEC-European Managers, die am 5. und 6. Juni 2008 in Toulouse stattfand.

Die CEC ist der Dachverband der nationalen Führungskräfteverbände in Europa. Der Deutsche Führungskräfteverband war 1951 Gründungsmitglied des Verbands und stellt derzeit in der Person von Ludger Ramme, zugleich Hauptgeschäftsführer des Deutschen Führungskräfteverbands, den Generalsekretär.

Rund 250 Teilnehmer waren nach Frankreich gereist, um das Thema der Eurobetriebsräte auf dem AIRBUS-Gelände zu diskutieren und die europäischen Entscheidungsträger auf diese Thematik aufmerksam zu machen.

Die Vorträge von Wissenschaftlern und Praktikern aus den Unternehmen machten deutlich, dass vor allem in der Gründungsphase eines Europäischen Betriebsrats häufig Schwierigkeiten auftreten, unter anderem durch Sprachbarrieren und eine mangelnde wechselseitige Kenntnis der gewerkschaftlichen Traditionen und der Mitbestimmungskulturen der anderen Staaten.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, den Informationsaustausch angesichts einer geringen Frequenz der Sitzungen (im Regelfall einmal pro Jahr) zu verstetigen und ein ausreichendes Vertrauensklima zu schaffen.

Fallbeispiele der Unternehmen L'Oréal, Airbus, Volvo, Syngenta, SCOR und BASF gaben einen realistischen Überblick über die positiven Auswirkungen eines Eurobetriebsrates und die Hürden, die bei dessen aufwendiger Gründung zu überwinden sind.

Eine Podiumsdiskussion bot den anwesenden Vertretern von CEC, Europäischem Gewerkschaftsbund (EGB), dessen Führungskräfteplattform (Euro-

cadres) und des europäischen Arbeitgeberverbands Businesseurope, die Gelegenheit, ihre Positionen vorzustellen.

Bereits vor Beginn der Konferenz hatte die CEC in einem Anhörungsverfahren gegenüber der Europäischen Kommission wie folgt zu der geplanten Reform Stellung genommen:

- Die Interessen der Führungskräfte werden häufig vernachlässigt. Eine Stärkung der Eurobetriebsräte kann aber nicht ohne eine angemessene Vertretung der Führungskräfte stattfinden. Auch der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) empfiehlt die Vertretung aller Arbeitnehmergruppen im Eurobetriebsrat, einschließlich der Führungskräfte.
- Die EBR-Richtlinie sollte vorsehen, dass die angestellten Führungskräfte in allen EU-Mitgliedstaaten mit mindestens einem Sitz im Eurobetriebsrat und allen internen Gremien vertreten sind. In der Praxis würde dies zum Beispiel bedeuten, dass ein Sitz einer nationalen Delegation mit mindestens drei Sitzen für die Führungskräfte bestimmt ist.
- Das deutsche Recht könnte demnach dahingehend geändert werden, dass der (Unternehmens-)Sprecherausschuss die Befugnis erhält, das auf die Gruppe der Leitenden Angestellten entfallende Mitglieder des Eurobetriebsrates zu bestimmen.
- Die Arbeitsmöglichkeiten der Europäischen Betriebsräte müssen insgesamt verbessert werden. Dafür ist es unter anderem erforderlich, die Sitzungsfrequenz von derzeit nur einer ordentlichen Sitzung zu erhöhen.

<http://www.cec-managers.org>

SOZIALES

Private Krankenversicherer verwirren ihre Versicherten

Im Bereich der privaten Krankenversicherung sorgen derzeit zwei kontroverse Diskussionen für Unruhe.

Streitpunkt 1: Ende der derzeitigen Vollversicherungstarife?

Am 10. Juni berichtete die Financial Times Deutschland, führende Versicherungsunternehmen wollten sich vom heutigen Modell der privaten Krankenvollversicherung zurückziehen. Dies wäre ein Bruch mit dem heutigen "dualen System" innerhalb dessen die private Krankenversicherung (PKV) organisatorisch getrennt von der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ihre Vollversicherung nur bestimmten Versicherten anbietet.

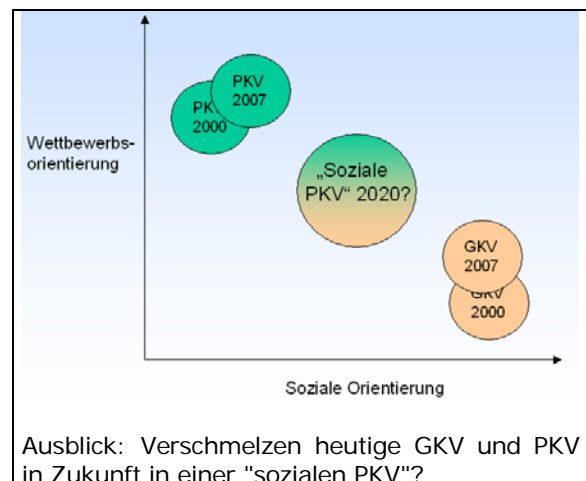
Offenbar bevorzugen insbesondere börsennotierte Unternehmen wie Allianz, Axa oder Ergo, die mehr mit Zusatzversicherungen als mit der privaten Krankenvollversicherung verdienen, mittlerweile ein einheitlich verfasstes Modell. Es läuft daraus hinaus, dass die heutigen gesetzlichen und privaten Kassen auf einem Markt einen Basis-Krankenversicherungsschutz anbieten, flankiert von sozialen Mindeststandards (Rechtsanspruch auf erschwinglichen Versicherungsschutz, Verbot der Risikoausschlüsse).

Zwar sieht der Vorschlag der großen Versicherungsunternehmen eine Umstellung der Beitragszahlung auf eine Kombination aus Pauschalprämien mit Steuerzuschüssen für Geringverdiener vor, also auf ein ähnliches Modell, wie dasjenige aus dem Wahlprogramm der Unionsparteien im letzten Bundestagswahlkampf.

Die faktische Abschaffung der heutigen privaten Vollversicherung ist aber auch zentraler Bestandteil der von SPD und

Bündnis 90/Die Grünen präferierten "Bürgerversicherung" - was den Umstand erklärt, dass die Berichte über die Pläne der Privatversicherer umgehend den Beifall profiliert SPD-Gesundheitspolitiker wie Professor Karl Lauterbach gefunden haben.

Ein so radikaler Systemwechsel mag derzeit noch weit entfernt scheinen. Die letzte Gesundheitsreform hat aber bereits einen Schritt in diese Richtung unternommen. Denn sie hat die GKV etwa im Bereich des Vertragsrechts und der Tarifoptionen wettbewerbslicher und die PKV durch Elemente wie den Basistarif "sozialer" gemacht - und damit beide Systeme, wenn auch nur ein kleines Stück, einander angenähert.



Streitpunkt 2: Zugang zum Basistarif

Unabhängig von dieser Grundsatzdebatte sorgt die Frage des Zugangs zum "Basistarif" für Verunsicherung.

Dabei handelt es sich um einen Pflichttarif, den die Unternehmen ab Anfang 2009 ihren Versicherten anbieten müssen. Als Auffangtarif zielt er vor allem auf unversicherte Personen, die vor dem Verlust des Krankenversicherungsschutzes privat versichert waren. Darüber hinaus löst er den aktuellen "Standardtarif" für Privatversicherte ab dem 55. Lebensjahr ab, die sich die Beiträge ihres bisherigen Tarifes nicht mehr leisten können oder wollen.



Wie schon der Standardtarif wird der Basistarif ohne Risikoausschlüsse Leistungen anbieten, die denen der GKV angeglichen sind. Der Beitrag darf dabei maximal die Höhe des GKV-Höchstbeitrags erreichen (ca. 500 Euro pro Monat).

Personen, die am 1. April 2007, bei Inkrafttreten der Reform bereits privat vollversichert waren, wird ab 1. Januar 2009 ein sechsmonatiger Wechselzeitraum eingeräumt. Bis zum 30. Juni 2009 können sie in den Basistarif ihres eigenen oder den eines anderen Unternehmens wechseln. Danach ist nur noch ein Wechsel in den Basistarif des eigenen Versicherungsunternehmens erlaubt und auch dies nur ab Vollendung des 55. Lebensjahres.

Neukunden seit 1. April 2007 können ab 1. Januar 2009 ohne Altersrestriktionen in den Basistarif wechseln. Nach dem Ende des sechsmonatigen Zeitraums tritt eine Verschärfung ein: Ein Wechsel ist nach dem 1. Juli 2009 dann nur noch bei nachgewiesener Bedürftigkeit möglich.

Ende Mai hat der Verband der privaten Krankenversicherung bekannt gegeben, ein Wechsel in den Basistarif hänge davon ab, dass die Versicherten dort zwei Jahre versichert blieben. Der Basistarif solle nicht als Sprungbrett für einen Wechsel in einen günstigeren Tarif missbraucht werden.

Der Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens zur Gesundheitsreform legt nahe, dass der Basistarif tatsächlich als Zieltarif konzipiert war, in dem Versicherte dauerhaft bleiben sollen.

Dass allerdings der Gesetzeswortlaut so uneindeutig ausgefallen ist, dass die Unternehmen nunmehr auf das "Kleingedruckte" ausweichen müssen, ist nur ein weiterer Beleg für die schlechte handwerkliche Qualität der Reform.

FAMILIENPOLITIK

Streit um Zukunft des Kinderfreibetrags

CDU/CSU und SPD haben sich im Koalitionsausschuss auf eine Erhöhung des Kindergelds um voraussichtlich 10 Euro pro Monat geeinigt.

Derzeit belaufen sich die monatlichen Zahlungen auf 154 Euro für das erste und zweite und 179 Euro pro Monat für jedes weitere Kind.

Keine Einigkeit gibt es jedoch über den Kinderfreibetrag (derzeit: 5.808 Euro pro Jahr). Für ihn fordern CDU und CSU ebenfalls eine Erhöhung. Die SPD plant hingegen eine grundlegende Umgestaltung, die im Ergebnis wohl auf eine Abschaffung des Freibetrags in seiner heutigen Form hinausläufe.

Die Diskussionen in und zwischen den Regierungsparteien CDU/CSU und SPD verdienen die besondere Aufmerksamkeit der Führungskräfte.

Denn diese sind überdurchschnittlich stark familienorientiert. Dies wurde zuletzt durch die "Führungskräftestudie 2007" bestätigt: Danach sind 87 Prozent der befragten Verbandsmitglieder verheiratet, fünf Prozent leben in fester Partnerschaft, lediglich zwölf Prozent sind kinderlos.

Kindergeld und Kinderfreibetrag sind derzeit durch eine Günstigerprüfung verknüpft, die das Finanzamt automatisch bei der Einkommensteuererklärung vornimmt.

Der Kinderfreibetrag wird dabei vom zu versteuernden Einkommen abgezogen. Da die prozentuale Steuerbelastung mit höherem Einkommen steigt, profitieren überdurchschnittlich verdienende Eltern umgekehrt von einer Verringerung des zu versteuernden Einkommens mehr als Gering- oder Durchschnittsverdiener.



Hintergrund: Die Entlastungswirkung des Kinderfreibetrags

Die Grenze, ab der die Entlastungswirkung durch den Kinderfreibetrag höher ausfällt als das Kindergeld, liegt für ein gemeinsam veranlagtes Ehepaar zurzeit bei rund 62.800 Euro zu versteuerndem Jahreseinkommen. Der maximale Steuervorteil liegt bei monatlich 230 Euro bzw. 2.760 Euro pro Jahr.

Davon wird natürlich das bereits unterjährig gezahlte Kindergeld von 154 Euro im Monat bzw. 1.848 Euro im Jahr abgezogen. Der zusätzliche Steuervorteil pro Kind beläuft sich damit auf maximal 912 Euro bei einem Spitzensteuersatz von 45 Prozent plus Solidaritätszuschlag.

Die SPD möchte dieses "duale System" aus Kindergeld und Kinderfreibetrag abschaffen. Generalsekretär Hubertus Heil brandmarkt den Steuervorteil als "sozial ungerecht", denn er begünstigt Familien mit höheren Einkommen unverhältnismäßig stark. Statt dessen plädiert die SPD dafür, dass künftig über die Finanzämter ein einheitlicher (Erstattungs-)betrag pro Kind ausbezahlt wird.

Die Position des Deutschen Führungskräfteverbandes

Die SPD irrt, wenn sie Kindergeld und Kinderfreibetrag gleichermaßen als Instrumente der Familienförderung ansieht und diese für beliebig reformierbar hält.

Das Bundesverfassungsgericht hat 1998 klargestellt, dass der "existenznotwendige Mindestbedarf" von Kindern von der Einkommensteuer freizustellen ist. Der Kinderfreibetrag setzt also ein verfassungsrechtlich zwingendes Besteuerungsverbot um. Für eine verfassungsrechtlich konforme Kürzung oder Abschaffung besteht kein Spielraum.

Anders sieht es beim Kindergeld aus: Hier handelt es sich um eine pauscha-

lierte Steuererstattung für diejenigen Steuerpflichtigen, denen die Steuerfreistellung des Existenzminimums ihrer Kinder nur einen geringen finanziellen Vorteil verschafft. Bei der Höhe des Kindergelds verfügt der Gesetzgeber über einen deutlich größeren Ermessensspielraum. Das heißt, er kann das Kindergeld über den reinen steuerlichen Einkommensvorteil hinaus so hoch festsetzen, dass es seinen Vorstellungen von einem angemessenen Familienlastenausgleich gerecht wird.

Das allerdings wäre sehr teuer. Würde das monatliche Kindergeld auf die Höhe des maximalen Steuervorteils von 230 Euro angehoben, würde dies jährlich 15 Milliarden Euro kosten.

Fazit: Der Vorstoß der SPD hat wenig Aussichten auf Erfolg. Allenfalls ist ein Kompromiss denkbar, dass lediglich eine Erhöhung des Kindergelds erfolgt, der Kinderfreibetrag aber festgeschrieben wird. Doch auch dies kollidierte wohl mit dem aus der Verfassung folgenden Gebot der steuerlichen Freistellung und regelmäßigen Überprüfung / Anpassung des Existenzminimums.

BUNDESVERFASSUNGSGERICHT

Einmalzahlungen aus Direktversicherungen bleiben beitragspflichtig in der GKV

In Ausgabe 4 dieses Newsletters wurde über einen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zur Frage der Erhebung von Krankenversicherungsbeiträgen auf Betriebsrenten berichtet.

Anfang Mai folgt ein weiterer Beschluss zur Frage der Krankenversicherungsbeiträge auf Einmalzahlungen aus Direktversicherungen (Aktenzeichen: 1 BvR 1924/07). Auch diese Verfassungsbeschwerden wurden nicht zur Entscheidung angenommen, da aus Sicht des Gerichts keine ernsthaften



Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit des geltenden Rechts bestehen.

Aus Sicht der Verfassungsrichter war weder eine Bestandschutzregelung erforderlich, noch sei es verfassungsrechtlich bedenklich auf Renten Beiträge zu erheben, deren Beiträge bereits beitragspflichtig waren.

Damit ist die seit 1. Januar 2004 praktizierte Einbeziehung aller Einmalbeziehungsweise Kapitalzahlungen aus einer Direktversicherung in die Beitragspflicht verfassungsgemäß.

Ein in der Praxis sehr wichtiger Aspekt ist jedoch unberücksichtigt geblieben. Er betrifft die beitragsrechtliche Behandlung von Direktversicherungsleistungen aus Verträgen, die von Arbeitnehmern nach dem Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis mit privaten Beiträgen fortgeführt wurden.

Auch diese Kapitalleistungen sind in voller Höhe beitragspflichtig, ohne dass eine Aufteilung nach betrieblich und privat gezahlten Beiträgen vorgenommen werden muss.

Zu dieser Frage sind derzeit noch weitere Verfassungsbeschwerden anhängig, die sich mit exakt dieser Fallkonstellation befassen. Wann über sie entschieden wird, ist derzeit nicht absehbar.

Ausführlicher Bericht:

[Juni-Ausgabe der ULA-Nachrichten](#)

STEUERN

Steuerkonzept der SPD: "Reichensteuer" als Folterwerkzeug für die obere Mittelschicht

Die von der SPD geforderte Halbierung der Schwellenwerte für den dreiprozentigen Zuschlag zum Spitzensteuersatz, die so genannte "Rei-

chensteuer", ist in den Augen des Deutschen Führungskräfteverbandes Ausdruck von nackter Panik der zweitgrößten Regierungspartei.

Bei der Einführung der Steuer hat der Deutsche Führungskräfteverband gemutmaßt, dass sie sich schnell zum Folterwerkzeug für die obere Mittelschicht werde. Dies scheint sich nun zu bestätigen.

Hintergrund: Die "Reichensteuer", ein dreiprozentiger Aufschlag zur Einkommenssteuer, ist zum 1. Januar 2007 eingeführt worden. Für Steuerpflichtige mit einem zu versteuernden Einkommen von mehr als 250.000 Euro (gemeinsam veranlagte Verheiratete: 500.000 Euro) gilt an Stelle des bisherigen Spitzensteuersatzes von 42 Prozent ein Satz von 45 Prozent.

Zwar weist die SPD zu Recht darauf hin, dass die alleinige Fokussierung auf die Steuern die Rolle der Sozialabgaben unterschätzt. So liege für zahlreiche Arbeitnehmerhaushalte die Steuerbelastung auf eher niedrigem, die Belastung mit Sozialbeiträgen im europäischen Vergleich aber auf einem Spitzenniveau.

Für Führungskräfte heißt dies aber im Klartext: Ginge es nach der SPD, müssten sie spätestens nach den nächsten Bundestagswahlen mit einer drastischen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen rechnen.

Der größte Zusammenschluss von Führungskräften warnt zugleich alle politischen Parteien davor, bei der Forderung nach Steuersenkungen in einen nicht finanzierbaren Überbietungswettbewerb zu verfallen. Ein solide durchgerechnetes Konzept, das neben einer spürbaren Entlastung für alle Einkommensgruppen eine deutliche Vereinfachung des Steuersystems bringt, ist besser als populistische Schnellschüsse.



STUDIE

**Doppelverdiener-Ehen -
ungebrochen auf dem Weg
zum neuen Familienmodell**

Die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) stellte im Mai 2008 ihre Studie zum Thema „Kinder und Karrieren: Die neuen Paare“ der Öffentlichkeit vor. Von Mai bis November 2007 hatte die EAF im Auftrag der Bertelsmann Stiftung rund 1200 Paare befragt, bei denen mindestens ein Partner in einer Führungs- oder Fachposition tätig ist.

Hauptaussage der Studie: Doppelkarriererepaare haben ein großes Veränderungspotenzial bezüglich des heutigen Familienmodells und einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Eine zufriedenstellende Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist allerdings nur bei gewissen finanziellen Voraussetzungen möglich.

Die befragten Paare sind, wenig überraschend, stark aufstiegs- und berufsorientiert. Ihr Motto "Karriere ja, aber nicht um jeden Preis, insbesondere nicht auf Kosten der Kinder".

Die Ergebnisse der EAF-Studie widerlegen im übrigen das Vorurteil, dass es die Frauen sind, die zugunsten der Kinder kürzer treten: 76 Prozent der befragten Paare wünschen sich eine gleiche Rollenverteilung. Sie haben sich deswegen bewusst für das Doppelkarrieremodell entschieden.

Bei 15 Prozent haben sogar beide Partner eine Auszeit für die Erziehung der Kinder genommen. 40 Prozent der Paare konnten sich die Auszeit teilen.

Die Strategie des neuen heranwachsenden Familienmodells ist es, auszuhandeln, wer von beiden Partnern welche Stufe der Karriereleiter wann nimmt. Die Vereinbarkeit von Beruf

und Familie ist für diese Paare eine Frage der Organisation und der gegenseitigen Unterstützung.

Ein Manko der Studie ist allerdings die mit 15 Prozent sehr niedrige Beteiligung von Männern.

Die vom Deutschen Führungskräfteverband 2007 veröffentlichte Führungskraftstudie dokumentiert eine erheblich schwächere Tendenz zum Doppelkarrierepaar: Zwar sind nur 18 Prozent der kinderlosen Paare Alleinverdienerpartnerschaften. Sind die Paare Eltern, steigt der Prozentsatz der Alleinverdienerpartnerschaften aber auf mindestens 46 Prozent.

kurz und bündig ist ein Informationsdienst des Deutschen Führungskräfteverbands. Rund 20 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 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, Caroline Velleuer
Verantwortlich: Kay Uwe Berg