



Newsletter

„Mitarbeiter-Beteiligung“ Nr. 3 /2007

(ISSN 1864-8541)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
<u>Neues aus der GIZ</u>	2
<ul style="list-style-type: none"> • Wechsel in der Geschäftsführung • Verlagerung unseres Firmensitzes • Erweiterung des Produktportfolios 	
<u>Neues aus der Politik</u>	4
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgruppe der Großen Koalition sondiert Gemeinsamkeiten • Gemeinsames Konzept von BDI und BDA zur Mitarbeiterbeteiligung • Junker wirbt für Mitarbeiterbeteiligung 	
<u>Beteiligungspraxis</u>	5
<ul style="list-style-type: none"> • AucoTeam seit Jahren erfolgreich mit Mitarbeiterbeteiligung 	
<u>Kongresse und Seminare</u>	5
<ul style="list-style-type: none"> • VUBIC-Seminar „Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung“ • TAK-Seminar „Erfolgs- und leistungsorientierte Vergütung im Autohaus“ 	
<u>Veranstaltungen und Termine</u>	6
<u>Berichte aus der Forschung</u>	6
<ul style="list-style-type: none"> • Intelligente Menschen sind in Gelddingen geduldiger • Geld motiviert - wenn man mehr bekommt als der Kollege 	
<u>Recht und Steuern</u>	7
<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensteuerreform 2008: Auswirkung auf MAB <ul style="list-style-type: none"> - Indirekte Stille Beteiligung der Mitarbeiter - Darlehensgewährung des Arbeitgebers an die Beschäftigten • Berücksichtigung von Aufwendungen bei der Gewährung von Aktienoptionen • Zahlung von „Rückvergütungen“ von Arbeitnehmerproduktivgenossenschaften 	
<u>Literatur: Für Sie gelesen</u>	8
<u>In eigener Sache / Impressum</u>	10

Neues aus der GIZ

Stabwechsel in der Geschäftsführung: Nach 32 Jahren in der Verantwortung als Geschäftsführer der GIZ übergibt Professor Dr. Hans J. Schneider (63) den Stab weiter an Volkmar Hanf (41). Prof. Schneider wird als Gesellschafter und Berater der GIZ weiterhin verbunden bleiben.

Sein gesamtes Berufsleben drehte sich immer wieder um die beste Gestaltung von Modellen der Mitarbeiterbeteiligung. Bereits nach dem Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Erlangen-Nürnberg widmete sich Prof. Schneider im Rahmen seiner Dissertation dem Thema „Die partnerschaftliche Kapital-Beteiligung der Arbeitnehmer am mittelständischen Industrieunternehmen“(1973). So war es kein Wunder, dass er 1974 Mitarbeiter der GIZ und ein Jahr später deren Geschäftsführer und Gesellschafter wurde. Wie kein anderer war er seitdem mit der Gestaltung von Beteiligungsmodellen befasst, beriet zahllose Unternehmen und trug ganz wesentlich zur heutigen Verbreitung bei.

1977 übernahm Prof. Schneider zusätzlich die Schriftleitung der Zeitschrift PERSONAL. 1984 wurde er Professor für Personalwirtschaft und Organisation an der Fachhochschule Nürnberg. Mit zahlreichen Veröffentlichungen setzte er sich mit empirischen Erhebungen, Erfahrungen und Auswirkungen der betrieblichen Partnerschaftsmodelle auseinander.

Die Gesellschafter der GIZ danken Herrn Prof. Schneider für seinen mehr als drei Jahrzehnte dauernden Einsatz für die Gesellschaft, deren Kunden und natürlich für die Idee der betrieblichen Partnerschaft. Sie sind froh, dass die bewährte Verbindung auch nach Beendigung der Geschäftsführertätigkeit erhalten bleibt.

Sein Nachfolger als Geschäftsführer, Volkmar Hanf, war bisher als selbständiger Berater tätig und mit AGP und GIZ auf vielfältige Weise verbunden. Er wird sich künftig von Berufs wegen ausschließlich um die GIZ und ihre Kunden kümmern.

Im Rahmen des Wechsels in unserer Führung wird der **Geschäftssitz** der GIZ aus dem oberfränkischen Forchheim in die Kunoldstraße 29 nach Kassel-Wilhelmshöhe verlegt. In der ehemaligen Kaiserstadt war die GIZ seit dem Jahre 1977 ansässig. In Kassel wird die GIZ nun ihre Synergien mit der AGP wesentlich besser nutzen können. Zudem wird unsere Gesellschaft am neuen Firmensitz ihren Beratungsauftrag, der sich auf den gesamten deutschsprachigen Raum erstreckt, besser ausüben und nun auch verstärkt im Norden Deutschlands beratend tätig sein können.

Am 05. Dezember 2007 wurde bereits das Büro im Rahmen einer Feierlichkeit mit geladenen Gästen und Mitarbeitern eingeweiht.

Ca. 25-30 Geschäftspartner und Journalisten aus der Region nahmen die Chance wahr, sich ein Bild von den neuen Geschäftsräumen und Personen zu machen

Der offizielle Start in den neuen Räumlichkeiten ist für den 01. Januar 2008 angesetzt.



Aber auch im Beratungsspektrum der GIZ zeichnen sich Veränderungen ab. In weit über 35 Jahren hat sich unser Haus zweifelsohne einen Namen auf dem Gebiet der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung gemacht. Dieser Ansatz wird nun ergänzt durch Beratungsansätze, die den Mitarbeiter auch auf anderen Gebieten im und am Unternehmen beteiligen.

Das Besondere unseres erweiterten partnerschaftlichen Beratungskonzeptes ist die aktive Beteiligung der Mitarbeiter von der ersten Sekunde an, denn wer ist der beste Berater im eigenen Unternehmen: die Mitarbeiter. Unsere Zielsetzung ist es, die Unternehmen unter Einbeziehung aller Beteiligten auf ihre Zukunft vorzubereiten. Wir sind davon überzeugt, dass dieser ganzheitliche Beratungsansatz zum Erfolg des Unternehmens maßgeblich beiträgt. Was spricht eigentlich dagegen, die Erfolgsgaranten eines jeden Unternehmens auch am Kapital oder Erfolg zu beteiligen? Auch hier entwickeln wir mit unserem Kompetenzteam gemeinsam mit dem Unternehmen das individuelle, maßgeschneiderte Beteiligungsmodell.

Wenn Sie hierzu Fragen haben oder Sie unser Beratungskonzept interessiert, sprechen Sie uns einfach an.

In den letzten Monaten sind auch wieder zahlreiche interessante Artikel von GIZ-Mitarbeitern in der Presse erschienen. Wir haben diese, wie gewohnt, in unserem **GIZ-Pressespiegel** zusammen gefasst, den Sie ebenso anliegend erhalten.

Neues aus der Politik

Die **Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung der Großen Koalition** hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahresende aus den Vorschlägen der Union und der SPD Gemeinsamkeiten heraus zu arbeiten und auf dieser Grundlage Parameter für eine sinnvolle Ausgestaltung einer zukünftigen Förderung der Mitarbeiterbeteiligung vorzulegen. Die Gruppe ist mit je fünf Vertretern beider Lager besetzt. Ihr gehört auch Herr Olaf Scholz an, der nun in das Amt des Bundesarbeitsministers berufen wurde. Ob hieraus Verzögerungen entstehen, bleibt abzuwarten. Wir können weiterhin auf die Ergebnisse der Arbeitsgruppe gespannt sein und werden Sie kurzfristig mit einem Sondernewsletter hierüber informieren.

BDA und BDI haben ein gemeinsames Positionspapier vorgelegt, in dem die Stellung beider Verbände zur Mitarbeiterbeteiligung zum Ausdruck kommt. Grundsätzlich wird die Mitarbeiterbeteiligung als Instrument begrüßt, einer Regulierung jedoch eine klare Absage erteilt. Die Mitarbeiterbeteiligung wird als „ein hervorragendes Instrument für eine partnerschaftliche Unternehmensstruktur“ eingestuft. Sie erlaube es den Beschäftigten, an einer wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmen teilzuhaben. In der Zukunft soll, so die Verbände, weiterhin Wert auf die Freiwilligkeit der Vereinbarung gelegt, von einer Insolvenzsicherung Abstand genommen und die Mitarbeiterbeteiligung nachgelagert besteuert werden. Wir senden Ihnen gerne auf Anfrage das Konzept „Mitarbeiterbeteiligung - Strategie für eine partnerschaftliche Unternehmensstruktur“ zu.

Der luxemburgische Ministerpräsident und Eurogruppen-Vorsitzender Jean-Claude **Juncker** hat sich **für mehr Mitarbeiterbeteiligung** eingesetzt. In der wachsenden Kluft zwischen Managergehältern und Einkommen normaler Angestellter sieht er „ein echtes Gerechtigkeitsproblem“. Gleichzeitig richtete er an den österreichischen Finanzminister Wilhelm Molterer die Bitte, in einer der nächsten Treffen der über die Erfahrungen der Alpenrepublik zu berichten.

Beteiligungspraxis

Die Mitarbeiterbeteiligung hat im Osten Deutschlands keinen leichten Stand. Eines der wenigen Beispiel am Firmament, die trotz Auflagen der Treuhandanstalt ihr ehrenwertes Ziel mit Erfolg realisieren konnten, ist die Berliner **AUCOTEAM** Ingenieurgesellschaft für Automatisierungs- und Computertechnik mbH. Das 1991 aus der Elektro-Apparate-Werke Berlin hervorgegangene Unternehmen ist inzwischen ein hell leuchtender Stern am ostdeutschen Beteiligungshimmel: mit 160 Ingenieuren, Informatikern und Facharbeitern und einem Umsatz von rund € 100.000 pro Kopf sind aktuelle Schlagworte wie Mangel an Fachkräften ein Fremdwort. Praktiziert werden eine GmbH-Beteiligung, ein Mitarbeiter-Darlehensprogramm und eine Erfolgsbeteiligung.

Kongresse und Seminare

Die **Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung** wurden in einem Seminar des **VUBIC e.V.** in Frankfurt am Main vorgestellt. Vertreter der im Verein organisierten Ingenieurbüros sahen in der Mitarbeiterbeteiligung nicht nur ein Instrument, um bestehende Fachkräfte zu binden und das eigene Büro für Neuzugänge attraktiv zu machen. Auch die Regelung der Unternehmensnachfolge wurde von den Teilnehmern angesprochen. Auf Grundlage der guten Resonanz sind für 2008 zwei Folge-seminare in Essen und Leipzig geplant (siehe Veranstaltungen).

Erfolgs- und leistungsorientierte Vergütung lautete der Titel des **TAK-Seminars** (Anbieter von Seminaren im Autohausbereich) in Nürnberg im November dieses Jahres. Intensiv wurde darüber diskutiert, wie Erfolg und Mitarbeiterleistung im Rahmen eines Vergütungsinstruments umzusetzen sind. Aufgrund der unterschiedlichen Unternehmensbereiche (vom Verkauf bis zur Werkstatt) und der meist übersichtlichen Belegschaftsstärke ist die Formulierung eines entsprechenden Beteiligungsmodells keine triviale Aufgabe. Weitere Seminare finden 2008 statt in Hannover und Magdeburg (siehe Veranstaltungen).

Veranstaltungen und Termine

12.02.2008	Hannover	Erfolgs- und leistungsorientierte Vergütung im Autohaus
13.02.2008	Magdeburg	Erfolgs- und leistungsorientierte Vergütung im Autohaus
26.02.2008	Leipzig	Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung (VUBIC)
27.02.2008	Essen	Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung (VUBIC)
12.03.2008	Augsburg	Seminar „Mitarbeiter-Beteiligung“
25.03.2008	Nürnberg	Mehr Wettbewerbsfähigkeit durch Mitarbeiterbeteiligung (Bundesverband Orthopädietechnik)
08.04.2008	Berlin	„Wirkungsvolle Mitarbeitermotivation mit angenehmen Nebenwirkungen (Seminar der Zeitschrift „Arbeit und Arbeitsrecht)“
09.04.2008	Bielefeld	Informationsveranstaltung „Mitarbeiterbeteiligung“
10.04. 2008	Cham	IHK Regensburg
30.09.2008	Hamburg	Mehr Wettbewerbsfähigkeit durch Mitarbeiterbeteiligung (Bundesverband Orthopädietechnik)
05.11.2008	Ulm	Informationsveranstaltung „Mitarbeiterbeteiligung“ der IHK Ulm

Weitere Informationen zu einzelnen Veranstaltung finden Sie auf unserer Homepage.

Berichte aus der Forschung

Intelligente Menschen sind in Gelddingen geduldiger. Dies ist ein Forschungsergebnis des an der Universität Bonn für das Institut zur Zukunft der Arbeit tätigen Prof. Dr. Armin Falk. Probanden wurden befragt, ob sie lieber heute € 100 oder in einem Jahr € 150 erhalten würden. Gleichzeitig wurden die kognitiven Fähigkeiten der Befragten ermittelt. Es zeigte sich nicht nur, dass Personen mit hohen kognitiven Fähigkeiten den Geldbetrag in der Zukunft bevorzugen. Indirekte Einflussfaktoren, wie z.B. das Einkommensniveau des Befragten, konnten diesen Zusammenhang nicht erklären. Auch im Bereich der Akzeptanz von Beteiligungsmodellen ist regelmäßig festzustellen, was die Untersuchungsergebnis von Prof. Falk unterstützt, dass Modelle mit Risikopotenzial eher bei Beschäftigten mit höherem Ausbildungsniveau Zuspruch finden. Dieser Zusammenhang ist zwar heutzutage noch zu erkennen, jedoch längst nicht mehr so stabil wie in der Vergangenheit.

Geld motiviert, wenn man mehr bekommt als der Kollege. Auch dies ist ein Forschungsergebnis der Universität Bonn. Unter Leitung des Epileptologen Dr. Eiger und des Ökonomen Prof. Dr. Falk wurde ermittelt, dass auch, aber nicht allein, der Geldbetrag entscheidend für das Wohlbefinden der Versuchspersonen (dies waren ausschließlich Männer) war. Geplant sind weitere Forschungsreihen. Untersucht werden soll, ob Frauen und Menschen anderer Kulturkreise ähnliche Verhaltensweisen aufzeigen.

Recht und Steuern

Durch die **Unternehmensteuerreform 2008** ergeben sich - wir berichteten bereits im Newsletter Nr. 2 darüber - sich Änderung bezüglich der gewerbsteuerlichen Hinzurechnung von Dauerschuldzinsen (Stille Beteiligung, Mitarbeiter-Darlehen). Insbesondere bei Indirekten Beteiligungsmodell sind die Auswirkungen komplex und bedürfen einer Einzelfallbetrachtung. Wir empfehlen Ihnen, Ihren Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer hinsichtlich erforderlicher Anpassungsmaßnahmen anzusprechen.

In der Vergangenheit wurde die **Gewährung von Darlehen an Mitarbeiter** steuerlich bedingt gefördert, wenn der Zinssatz sich unterhalb der marktüblichen Sätze bewegte und gleichzeitig die Darlehenssumme einen Betrag von € 2.400 nicht überschritt. Die Förderung bestand darin, dass der Zinsvorteil nicht als geldwerter Vorteil zur Anrechnung gelangte. Im Rahmen der Unternehmenssteuerreform 2008 ist die zinsvergünstigte Gewährung von Darlehen außerhalb des geldwerten Vorteils nicht mehr möglich. Somit wird der Zinsvorteil des Mitarbeiters als Einkommenskomponente hinzu gerechnet und muss versteuert und verbeitragt werden.

Räumt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer **Aktienoptionen** als Ertrag der Arbeit ein, sind damit zusammenhängende Aufwendungen des Beschäftigten erst im Jahr der Verschaffung der verbilligten Aktien zu berücksichtigen. Verfällt dagegen das Optionsrecht, sind die Optionskosten im Jahr des Verfalls als vergebliche Werbungskosten abziehbar (Urteil des BFH vom 03.05.2005, AZ: VI R 36/05)

Leistet eine Genossenschaft an ihre Mitglieder Zahlungen, die sie fremden Dritten unter ansonsten vergleichbaren Umständen nicht gewährt, so sind die gezahlten Beträge nur unter den Voraussetzungen und in den Grenzen des § 22 KStG (Stichwort: Mitgliedergeschäft) gewinnmindernd zu berücksichtigen. Unter § 22 KStG zu subsumieren sind Geschäfte, bei denen die Mitglieder der Genossenschaft als Unternehmer, und nicht im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses, gegenüber stehen. (Urteil des BFH vom 24.04.2007, AZ: I R 37/06).

Literatur: Für Sie gelesen



Alwert, Kay: „Wissensbilanzen für mittelständische Organisationen“
 Berlin 2006 (Fraunhofer IRB-Verlag)
 181 Seiten, ISBN 978-3-8167-7033-6
 € 25,00

Das erste Buch, das die Methode zur Wissensbilanzierung umfassend behandelt. Dabei wird sowohl auf theoretische Hintergründe als auch auf Erfahrungen und Erkenntnisse eines breit angelegten Anwendertests in 14 mittelständischen Organisationen eingegangen. Das Buch ist damit eine sinnvolle Ergänzung zum Leitfaden „Wissensbilanz – Made Germany“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie und unentbehrlich für all diejenigen, die sich mit der Bewertung des intellektuellen Kapitals beschäftigen.



Affemann, Rudolf: „Mensch und Arbeitswelt“
 Leonberg 1995 (Rosenberger Fachverlag)
 421 Seiten, ISBN 3-931085-02-3
 € 65,00

Das Buch erscheint, wenn man sich alleine und ausschließlich auf das Jahr der Drucklegung fokussiert, nicht mehr aktuell zu sein. Ein anderes Bild zeigt sich jedoch, wenn man in die Tiefe einsteigt und sich den einzelnen Beiträgen, die allesamt Vorträge und Aufsätze von R. Affemann darstellen, widmet. Affemann als Persönlichkeit zeichnet sich schon dadurch aus, dass er durch die Studiengänge der Medizin, Theologie und Sozialwissenschaft über ein breites Wissen verfügt. Ähnlich umfassend sind auch die Themen, denen sich Affemann widmet. Hier geht es z.B. um Persönlichkeitsbildung, Motivation, Führung oder Wertewandel in der Arbeitswelt. Insgesamt stellt das Werk eine Sammlung guter Beiträge dar, die den Leser immer wieder auf das Wesentliche zurückführen.



Müller, Susanne Gesa (Hrsg.)
 Der Mensch im Mittelpunkt
 Frankfurt am Main 2003 (Bund-Verlag)
 192 Seiten, ISBN 9-78766-3490-5
 € 22,90

Eine Vielzahl von Management-Ansätzen hat zum Ziel, den Faktor Mensch in das Zentrum des Geschehens zu stellen. Oft stellt sich dabei die Frage, welcher Ansatz für das eigene Unternehmen der Richtige ist. Wo sind Unterschiede,

wo sind Gemeinsamkeiten. Die Herausgeberin widmet sich dieser Thematik derart, dass insgesamt 26 Konzepte strukturiert dargestellt werden. Gleichzeitig wird auf die Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebs- oder Personalräten eingegangen. Insgesamt stellt das Werk eine gute Übersicht dar, die nicht nur für Arbeitnehmervertreter eine sinnvolle Modellfindung ermöglicht.



Häger, Michael und Elkemann-Reusch / Manfred
Mezzanine Finanzierungsinstrumente
Berlin, 2. Auflage 2007 (Erich Schmidt Verlag)
372 Seiten, ISBN 9-789503-093670
€ 49,80

Mezzanine Beteiligungsformen haben inzwischen auch im Bereich der Mitarbeiter-Beteiligung einen festen Platz. Das Werk widmet sich insbesondere den Formen der Stillen Gesellschaft, dem Nachrangdarlehen, dem Genussrecht und der Wandelanleihe. Jede dieser Formen wird mit hoher Genauigkeit dargestellt und in der Tiefe aus den unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet. Ein Buch für Leser, die nicht unbedingt nur Antworten auf die Fragen des Alltags suchen, sondern besondere Bedürfnisse haben.



Mertens, Ralf und Kramer, Willibrord
Entlohnungssysteme im Automobilhandel
München, 2006 (Auto Business Verlag)
192 Seiten, ISBN 3-89059-141-X
€ 49,90

Die Vergütung im Autohaus ist keine triviale Aufgabe, weil hier unterschiedliche Bereiche, sei es Verkauf, Service oder Verwaltung, ineinander greifen. Daher haben die Autoren sich einer anspruchsvollen Thematik gewidmet, die sie jedoch aufgrund ihrer Branchenkenntnis gut meistern. Stellenweise entsteht jedoch der Eindruck, dass der Bezug zu einer Vergütungssoftware zu übergewichtig wird.



Kurz, Stefan
Mezzanine Finanzierungsinstrumente für mittelständische
Unternehmen
Hamburg, 2006 (Diplomica-Verlag)
95 Seiten, ISBN 978-3-8324-9349-3
€ 39,50

Der Autor behandelt im Rahmen einer Diplomarbeit die selben Themenfelder wie

Häger und Elkemann / Reusch. Die Tiefe der Darstellung ist jedoch nicht so weitgehend. Dennoch ist das Buch sehr zu empfehlen für Leser, die sich der Thematik mit einem geringeren Detaillierungsgrad annähern wollen. Auch das Preis-Leistungsverhältnis ist im direkten Vergleich als angemessen einzustufen.



Pullig, Karl-Klaus
 Innovative Unternehmensstrukturen
 Leonberg, 2000 (Rosenberger Fachverlag)
 327 Seiten, ISBN 9-783931-085285
 € XX

Das Buch ist, wie es für Publikationen aus dem Rosenberger Fachverlag üblich ist, eine sehr praxisnahe Darstellung von mehreren Unternehmenskonzepten innovativer Art. Die Innovation ist im Bereich der partnerschaftlichen Unternehmensführung zu sehen. Es werden u.a. die Unternehmen dm, Opel Hoppmann, EGL, WALA oder Plansecur (insgesamt 12 Fallstudien) und ihr Grundverständnis dargestellt. Insgesamt finden sich ein Vielzahl unterschiedlicher Ansätze, die auf jeden Fall ein Studium, wenn nicht so gar eine Übertragung ins eigene Unternehmen, wert sind. Ein wirklich empfehlenswertes Werk!



WSI der Hans Böckler Stiftung
 Tarifhandbuch 2007
 Frankfurt am Main, 2007 (Bund-Verlag)
 305 Seiten, ISBN 9-783766-337849
 € 19,90

Das Hansbuch informiert in erster Linie umfassend über das aktuelle Tarifgeschehen in Deutschland. Umfassend werden Auswertungen über tarifvertragliche Regelungen aus den Bereichen Lohn / Gehalt oder Arbeitszeit dargestellt, auf die Tarifvertragslandschaft im Allgemeinen und auf einzelne Tarifverträge im Besonderen eingegangen. Leser unseres Newsletter dürfte darüber hinaus das Schwerpunktthema „Bezahlung nach Erfolg und Leistung“ ansprechen. Auf etwas über 25 Seiten werden einzelne Branchen analysiert, der Grad der variablen Vergütung ermittelt und andere Parameter dargestellt. Dies ist eine sinnvolle Ergänzung der übrigen Ausführungen.

In eigener Sache / Impressum

Haben Sie die Themen des Newsletter angesprochen? Vermissen Sie bestimmte Informationen oder haben Sie Verbesserungsvorschläge? Wir freuen uns über Ihre Anregungen!

Impressum: Gesellschaft für innerbetriebliche
Zusammenarbeit GIZ GmbH
Kunoldstr. 29
D - 34131 Kassel
Tel. 05 61 / 51 05 78-30
Fax 05 61 / 51 05 78-33
E-Mail: info@giz-gmbh.de
www.mitarbeiter-beteiligung.de

Dieser Newsletter ist ein Service der GIZ GmbH, dessen Inhalt urheberrechtlich geschützt ist und für deren Richtigkeit die GIZ GmbH jegliche Haftung ausschließt. Die Inhalte dieses Newsletters dürfen ohne vorherige Genehmigung der GIZ GmbH weder im Ganzen noch auszugsweise weitergegeben oder verbreitet werden. Dies gilt auch für Texte, die gesondert ausgewiesen werden und dem Urheberrecht Dritter unterliegen.

Partner der



Vorsitzender der Gesellschafterversammlung: Horst Kuschetzki
Geschäftsführer: Prof. Dr. Hans J. Schneider und Volkmar Hanf
HRB München Nr. 45 512
Bankverbindung: Dresdner Bank AG (BLZ 760 800 40) Konto 7 207 979