

Steuerflucht: Druck auf den Kessel!

Der Druck müsse „drauf bleiben“. Mit diesen – gemessen an der üblichen Ausdrucksweise von Politikern fast schon markigen – Worten kommentierte Wolfgang Schäuble am Rande des Treffens der G20- Finanzminister in Istanbul letzte Woche die internationalen Bemühungen gegen die Steuerflucht.

Wie richtig der Bundesfinanzminister mit seiner Forderung liegt, zeigt der aktuelle Skandal um die britische Großbank HSBC: Bei einer Schweizer Tochter der Bank sollen Steuerhinterzieher mehr als 75 Milliarden Euro angelegt haben. Auf der Liste der mehr als 100.000 Personen, die mithilfe der HSBC- Banker über dubiose Kanäle Geld verschoben haben sollen, finden sich neben kriminellen Diamantenhändlern und so illustren Persönlichkeiten wie Ägyptens Ex- Präsident Hosni Mubarak und Chinas ehemaligem Premier Li Peng offenbar auch rund 2.100 deutsche Staatsbürger.

Man mag diesen Vorgang als einen weiteren Bankenskandal abtun, der das in der Öffentlichkeit ohnehin nur noch sehr mäßig ausgeprägte Vertrauen in die internationalen Großbanken kaum noch weiter zu erschüttern vermag. Aber sowohl die finanzielle Größenordnung als auch die moralische Abgründigkeit machen diesen Skandal zu einem Paradebeispiel dafür, was im internationalen Geldverkehr schief läuft.

Da liegt es nahe, dem Bund Deutscher Kriminalbeamter beizupflichten: Der fordert für Banken mit nachweislich kriminellen Aktivitäten ein Geschäftsverbot für den deutschen Markt.

Beim Finanzministertreffen in Istanbul wurde im Übrigen auch ein OECD- Bericht vorgelegt, der die einkommensschwachen Bevölkerungsschichten als Hauptverlierer der ebenfalls maßgeblich durch internationale Großbanken mitverschuldeten Finanz- und Wirtschaftskrise benennt. Angesichts solcher Erkenntnisse ist es geradezu beschämend, wenn die Führungsspitze der HSBC die systematische Beihilfe zum Steuerbetrug im eigenen Haus als "Kontrollversagen in der Vergangenheit" abtut. Auch der Umstand, dass sich die Schweizer Behörden bei der strafrechtlichen Aufarbeitung des jüngsten Bankenskandals bislang weitestgehend darauf beschränken, den Whistleblower zu verfolgen, spricht nicht für Einsicht und einen grundlegenden Sinneswandel. Auf diesen Kessel gehört offenbar in der Tat noch deutlich mehr Druck.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Reisezeiten: Belastungsfaktor für Führungskräfte?

Führungspositionen erfordern in vielen Fällen die Bereitschaft zu regelmäßigen Dienstreisen. Eine vom Deutschen Führungskräfteverband ULA in Kooperation mit der Forschungsgruppe von Professor Wolfgang Appel von der Hochschule des Saarlandes durchgeführte Umfrage zeigt, dass dadurch in bestimmten Fällen deutliche Belastungen für die betroffenen Arbeitnehmer entstehen.

Rund 30 Prozent der Befragten aus dem Umfragepanel „Manager Monitor“ gaben an, die Arbeits- und Reisezeiten bei eintägigen Dienstreisen in hohem oder sogar in sehr hohem Maße als belastend zu empfinden (24 Prozent beziehungsweise 6 Prozent). Ein weiteres Drittel (34 Prozent) sieht sich durch diese Arbeitszeiten zumindest teilweise belastet. Besonders stechen dabei Reisen hervor, die außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten angetreten werden müssen: Fast zwei Drittel der Umfrageteilnehmer empfinden Reiseantritte vor sechs Uhr morgens als sehr hohe (30 Prozent) oder hohe Belastung (35 Prozent). Bei Dienstreisen, die am Wochenende angetreten werden müssen, sind es 23 beziehungsweise 29 Prozent.

Die empfundene Belastung durch Arbeits- und Reisezeiten fällt bei eintägigen Dienstreisen etwas höher aus als bei mehrtägigen Dienstreisen: Durch erstere sieht sich knapp ein Drittel der Befragten in hohem oder sehr hohem Maße belastet, bei mehrtägigen Dienstreisen innerhalb Europas sind es 27 Prozent. Möglicherweise erhöhen die bei eintägigen Reisen engen zeitlichen Reisepläne das Belastungsempfinden der betroffenen Führungskräfte, zum Beispiel durch frühes Aufstehen und eine späte Rückkehr nach Hause. Anders sieht es dagegen bei mehrtägigen Dienstreisen mit Zielen außerhalb Europas aus: Sie werden von 43 Prozent der Führungskräfte als hohe oder sogar als sehr hohe Belastung wahrgenommen.

Ein Blick auf die Reishäufigkeit zeigt allerdings, dass nur jeweils 15 Prozent der befragten Führungskräfte oft (vier bis sechs Mal pro Quartal) oder sehr oft (mehr als sechs Mal pro Quartal) mehrtägige Dienstreisen innerhalb Europas unternehmen. Ein weiteres Drittel ist zwei bis drei Mal pro Quartal für mehrere Tage unterwegs, der Rest selten oder nie.

Noch geringer ist mit einem beziehungsweise drei Prozent der Anteil derer, die sehr oft oder oft mehrtägige Dienstreisen mit Zielen außerhalb Europas antreten.

Erfahrungsgemäß variiert die Häufigkeit der Dienstreisen in Abhängigkeit von der Funktion im Unternehmen: Während Führungskräfte mit Vertriebsaufgaben naturgemäß sehr viel reisen müssen, sind ihre Kollegen mit produktions- oder forschungsbezogenen Aufgaben stärker an einen festen Arbeitsplatz gebunden.

Die Gruppe der Befragten, die besonders häufig beruflich unterwegs ist und mit 20 oder mehr Stunden pro Monat auch ein hohes Maß an Reisezeit aufwendet, lässt sich durch bestimmte Kriterien charakterisieren: Es handelt sich überwiegend um Führungskräfte im Alter zwischen 50 und 59 Jahren, die auch abseits der Reisezeiten überdurchschnittlich lange arbeiten. Die Zugehörigkeit zur Gruppe der „Viel- Dienstreisenden“ nimmt mit steigender Hierarchiestufe anteilig zu.

Insgesamt zeigt die Umfrage bei der Belastung von Fach- und Führungskräften durch Dienstreisen ein uneinheitliches Bild. Ein großer Teil der Befragten verreis im Schnitt nur ein Mal monatlich oder sogar nur ein Mal im Quartal und empfindet nur eine geringe oder keine Belastung durch die Arbeitszeiten an Reisetagen. Eine andere Gruppe der Umfrageteilnehmer muss dagegen viele Dienstreisen absolvieren und empfindet die dadurch entstehenden Arbeits- und Reisezeiten als teilweise sehr belastend. Das gilt insbesondere für Reisen, die sehr früh morgens oder am Wochenende angetreten werden müssen sowie Dienstreisen ins außereuropäische Ausland.

Arbeitsverweigerung: Rechtsirrtum schützt nicht vor Kündigung

Verstößt ein Arbeitnehmer dauerhaft gegen die Vorgaben des Arbeitgebers zu Umfang und Lage der Arbeitszeit, stellt das einen Grund für eine fristlose Kündigung dar. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt: Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer irrtümlich davon ausgeht, nicht an die Vorgaben des Arbeitgebers gebunden zu sein.

Eine Arbeitnehmerin war von ihrem Arbeitgeber als außertarifliche Mitarbeiterin beschäftigt worden. Der Arbeitsvertrag sah keine konkrete Arbeitszeit vor, verpflichtete die Arbeitnehmerin aber dazu, „auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten tätig zu werden“. Zudem bestand im Betrieb eine Betriebsvereinbarung, nach der die wöchentliche Arbeitszeit für Tarifangestellte in Vollzeit 38 Stunden pro Woche betrug.

Die Arbeitnehmerin unterschritt diesen Arbeitszeitumfang regelmäßig und wurde daraufhin vom Arbeitgeber mehrmals aufgefordert, eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten und ihr auf dieser Basis berechnetes Arbeitsdefizit von 686 Stunden auszugleichen. Die Arbeitnehmerin weigerte sich, diese Arbeitszeitvorgaben einzuhalten. Aus ihrer Sicht war sie als außertarifliche Mitarbeiterin nicht zu einer konkreten Wochenarbeitszeit, sondern im Rahmen einer Vertrauensarbeitszeit ohne Anwesenheitsverpflichtung lediglich zur Erbringung bestimmter Arbeitsergebnisse verpflichtet. Der Arbeitgeber sprach ihr daraufhin die fristlose Kündigung aus. Die Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin wurde sowohl vom Arbeitsgericht als auch vom Landesarbeitsgericht abgewiesen. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Arbeitgeber recht (Urteil vom 29. August 2013, Aktenzeichen: 2 AZR 273/12).

Die BAG- Richter stellten klar: Für die Frage, ob das Verhalten der Arbeitnehmerin eine fristlose Kündigung rechtfertigt, kommt es nicht auf ihre Rechtsauffassung, sondern auf die objektive Rechtslage an. Die Arbeitnehmerin war zwar durch den Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich zur Einhaltung der betriebsüblichen Arbeitszeit verpflichtet, diese Verpflichtung ergibt sich laut BAG aber aus der Auslegung des Vertrages (Urteil vom 15. Mai 2013, Aktenzeichen: 10 AZR 325/12). Somit stellte ihre beharrliche Weigerung, die Arbeitszeiten einzuhalten, eine erhebliche Vertragspflichtverletzung dar, die den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigte.

VAA- Praxistipp

Arbeitnehmer sollten Weisungen des Arbeitgebers zu Lage und Umfang der Arbeitszeit, Arbeitsort und konkreten Tätigkeiten nicht leichtfertig ignorieren. Wenn Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Weisungen bestehen, sollten diese zunächst unter Vorbehalt befolgt und nötigenfalls eine gerichtliche Klärung darüber herbeigeführt werden. VAA- Mitglieder können dabei auf die kostenlose Unterstützung durch die Juristen des Verbandes zurückgreifen.

Steuererklärung: Welche Unterlagen braucht man?

In der Rubrik **Steuer- Spar- Tipp** des VAA Newsletters geben die Experten des VAA- Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag jeden Monat Ratschläge zur Steueroptimierung.

Um die Formulare für die Steuererklärung ausfüllen zu können, sollte man einige Unterlagen griffbereit haben. Die wichtigsten Dinge, die gleich am Anfang der Steuererklärung gebraucht werden, sind

- die Steuer- Identifikationsnummer,
- die Bankverbindung und
- der Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung.

Wer die Steuererklärung mit einer Software erstellt, braucht immerhin nicht die Formulare in Papierform – aber auch so wird der Schreibtisch ganz schön voll. Diese Unterlagen werden benötigt:

1. Unterlagen rund um die Arbeit:

- Fahrtkosten Wohnung – Arbeitsplatz: Angabe der Entfernung, Anzahl der Arbeitstage, gegebenenfalls Übersicht zu Unfallkosten;
- Beiträge zu Gewerkschaften und Berufsverbänden;
- Ausgaben für Arbeitsmittel (zum Beispiel Fachliteratur, Laptoptasche, Werkzeug) und Berufsbekleidung (zum Beispiel Sicherheitsschuhe);
- Kosten für die berufliche Nutzung des eigenen Computers und Nachweis/ Übersicht über den Anteil der beruflichen Nutzung;
- Nachweise/ Übersicht über beruflich bedingte Telefonkosten (Einzelverbindungs nachweis) und Internetkosten;
- Übersicht über Fortbildungskosten und Nachweise zu Gebühren, Fahrtkosten und Lernmaterialien mit genauer Angabe zu Zeit, Ort und Art der Fortbildung;
- Nachweise zu Bewerbungskosten (zum Beispiel Kopien, Bewerbungsfotos, Bewerbungsmappen, Porto, Fahrtkosten);
- bei doppelter Haushaltsführung: Nachweise über Fahrtkosten, Familienheimfahrten, Kosten des Haushaltes am Arbeitsort und Ähnliches;
- Aufstellung der Umzugskosten bei einem beruflich bedingten Umzug;
- beruflich bedingter Anteil der Beiträge zu privaten Unfallversicherungen und Rechtsschutzversicherungen.

2. Unterlagen rund um Versicherungen:

- Beitragsnachweise zu privaten Rentenversicherungen;
- Bescheinigung über Altersvorsorgebeiträge (Riester-Rente);
- Beitragsnachweise zu Lebensversicherungen und Risiko-Lebensversicherungen;
- Bescheinigungen der Krankenkassen über die Beiträge zu Kranken- und Pflegeversicherung (nur wenn die Angaben nicht in der Lohnsteuerbescheinigung auftauchen) – auch Bescheinigungen über Beitragserstattungen;
- Beitragsnachweis zu Unfallversicherungen;
- Beitragsnachweise zu Haftpflichtversicherungen (Privathaftpflicht, Kfz- Haftpflicht).

3. Weitere Unterlagen, die wichtig sein können:

- Belege zu Steuerberatungskosten (zum Beispiel die Quittung für die Steuersoftware);
- Bescheinigung über vermögenswirksame Leistungen (VL- Bescheinigung);
- Nachweise über Fehlzeiten wegen Arbeitslosigkeit, Mutterschaft oder Krankheit; Leistungsbescheide und Mitteilungen der Bundesagentur für Arbeit oder der Krankenkasse über geleistete Zahlungen;
- Nachweise über Arzt- und Krankenhauskosten;
- Quittungen für Zuzahlungen bei Brillen;
- Übersicht zu Zuzahlungen bei ärztlich verordneten Medikamenten (Tipp: Wer eine Kundenkarte seiner Apotheke hat, kann sich vom Apotheker eine Liste aller Medikamentenzahlungen des betreffenden Jahres ausdrucken lassen);
- Rechnungen und Überweisungsnachweise bei haushaltsnahen Dienstleistungen und Handwerkerleistungen – wer zur Miete wohnt, findet einige dieser Kosten in der Nebenkostenabrechnung und darf sie in der Steuererklärung angeben (zum Beispiel Treppenhausreinigung, Winterdienst).

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



Dr. Torsten Hahn ist Chefredakteur des Informationsdienstes SteuerSparTipps des VAA- Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag.

Geldanlage: Risiken der Konsensprognose

In der Theorie sollen Finanzmärkte das verfügbare Kapital in eine möglichst effiziente Verwendung lenken. In der Praxis übernehmen sie jedoch eher die Aufgabe, diejenigen an der Nase herumzuführen, die zum Jahresbeginn Prognosen darüber abgeben, wie sich bestimmte Anlagen auf kurze Sicht entwickeln werden. Dabei werden am ehesten diejenigen „auf dem falschen Fuß erwischt“, die ihre Prognosen mit der größten Überzeugung vortragen.

Es ist gefährlich, wenn Anleger bei ihren Entscheidungen allzu sehr auf sogenannte "Konsensprognosen" vertrauen, weil sie glauben, dass das, was die Mehrheit der Marktteilnehmer erwartet, besonders wahrscheinlich ist. Jüngstes Beispiel hierfür ist die Aufgabe des Mindestkurses durch die Schweizerische Nationalbank, die zu besonders starken Turbulenzen führte, weil nahezu keiner der Marktteilnehmer damit gerechnet hatte. Anleger sollten deshalb bei der Ausrichtung ihrer Depots auch solche Risiken im Blick haben, die nur von einem kleinen Teil der Marktteilnehmer diskutiert werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Eintritt dieser Risiken erhebliche negative Auswirkungen haben könnte. Im Zweifel ist es klug, auch mit dem Eintritt von vordergründig eher unwahrscheinlichen Ereignissen zu rechnen und deshalb eine „Sicherheitsmarge“ bei der Depotausrichtung zu berücksichtigen.

Fundament der Konsensprognose

Trotz der jüngsten Ereignisse in der Schweiz vertraut die Masse der Marktteilnehmer weiterhin darauf, dass die Notenbanken die Finanzmärkte nicht nur beeinflussen, sondern sogar kontrollieren können. Diese vermeintliche Allmacht der Notenbanken ist das Fundament der Konsensprognose. Es wird erwartet, dass die jüngsten Maßnahmen der Europäischen Zentralbank (EZB) ähnlich positive Auswirkungen auf die Finanzmärkte haben wie die entsprechenden Vorläuferprogramme anderer Notenbanken. Aufgrund der historisch niedrigen Zinsen an den Anleihemärkten werden sogenannte "Qualitätsaktien" als alternativlos empfohlen und es wird damit gerechnet, dass die Party an den Aktienmärkten noch eine ganze Weile weitergeht.

Der Absturz der Preise für Öl und andere Rohstoffe ist nach vorherrschender Marktmeinung weniger nachfragebedingt und damit ein Zeichen für steigende Rezessionsgefahren, sondern vielmehr die Folge einer Ausweitung des Angebots und insofern ein willkommenes Konjunkturprogramm für die Weltwirtschaft.

Unterschätzte Risiken

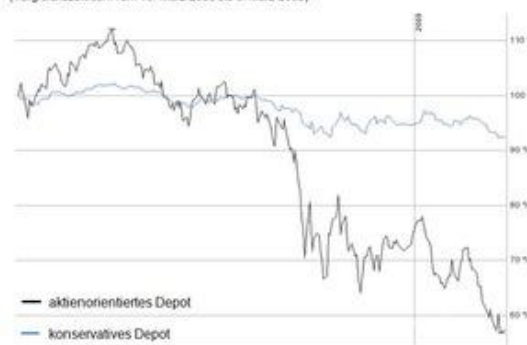
Nur eine kleine Gruppe langfristig sehr erfolgreicher Fondsmanager sieht, nachdem die Aktienkurse das sechste Jahr in Folge gestiegen sind, deutliche Risiken, die möglicherweise von der Mehrheit der Marktteilnehmer massiv unterschätzt werden:

1. Die Maßnahmen der EZB werden, abgesehen von einer weiteren Schwächung des Euros, nahezu wirkungslos verpuffen. Zum einen kann die Geldpolitik die strukturellen Arbeitsmarktprobleme nicht lösen, zum anderen unterscheidet sich die Ausgangssituation an den Finanzmärkten erheblich: In den USA waren zu Beginn der geldpolitischen Maßnahmen die Zinsen von Staatsanleihen deutlich höher und die Bewertung von Aktien deutlich niedriger, als sie es jetzt im Eurogebiet sind.

2. Obwohl die Präsidentin der US- Notenbank Fed Janet Yellen den Marktteilnehmern die Sorge vor dem ersten Zinsanstieg in den USA vorerst nehmen konnte, stellt der starke US- Dollar ein großes Problem für die Schwellenländer dar. Während die US- Dollar- Schulden wechselkursbedingt steigen und folglich die Staatshaushalte der Schuldenländer belasten, erhöht sich bei den Gläubigern in Lokalwährung das Risiko von Kursverlusten, was zu einer massiven Kapitalflucht mit heftigen Turbulenzen an den Währungsmärkten führen könnte.

3. Während geopolitische Risiken bisher an den Finanzmärkten nur zu relativ geringen Belastungen geführt haben, könnten sie nach den Wahlergebnissen in Griechenland und vor den noch anstehenden Wahlen in Spanien und Großbritannien deutlich an Bedeutung gewinnen.

Aktienorientiertes versus konservatives Depot bei Finanzmarktstress:
 (Vergleichszeitraum vom 10. März 2008 bis 9. März 2009)



Vorausschauendes Risikomanagement

Im Verlauf eines vollständigen Marktzyklus, also zum Beispiel vom Tiefpunkt im Jahr 2003 bis zum Tiefpunkt im Jahr 2009, kann der Zinseszineffekt zu erstaunlichen Ergebnissen führen. Der plötzliche Verlust von 50 Prozent kann einen über mehrere Jahre erzielten Gewinn von 100 Prozent in kürzester Zeit komplett zunichtemachen. Vor dem Hintergrund der vorgenannten Risiken empfehlen wir, Neuanlagen oder bestehende Depots vorerst weiterhin konservativ auszurichten. Bei einer konservativen Depotallokation sind die Ertragserwartungen zwar niedriger als bei einer aktienorientierten Ausrichtung, dafür mussten in der Vergangenheit aber auch in sehr turbulenten Börsenzeiten wesentlich geringere Wertschwankungen in Kauf genommen werden.

Der Vortrag „Geldanlage in unsicheren Zeiten“ von Joerg Lamberty kann bei Interesse unter [info\(at\)fvp-gmbh.de](mailto:info(at)fvp-gmbh.de) angefragt werden.



Joerg Lamberty ist Geschäftsführender Gesellschafter der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH in Köln.
www.fvp-gmbh.de

Kurzmeldungen

Befindlichkeitsumfrage 2015

Der VAA wird seine Befindlichkeitsumfrage in diesem Jahr – anders als in den letzten Jahren – erst nach Ostern durchführen, um eine Überschneidung mit dem Rücksendezeitraum der Einkommensumfrage zu vermeiden. Die Befindlichkeitsumfrage beginnt deshalb in diesem Jahr am **13. April 2015**. VAA- Mitglieder in 23 Unternehmen der chemischen Industrie haben dann erneut Gelegenheit, ihre Befindlichkeit am Arbeitsplatz zu bewerten.

Forum F3 heißt jetzt VFF

Seit Beginn dieses Jahres hat sich der Verband Forum Fach- und Führungskräfte F3 (Forum F3) einen neuen Namen gegeben: Verband Fach- und Führungskräfte e. V. (VFF). Der VFF ist wie der VAA Mitglied im Deutschen Führungskräfteverband ULA und steht seinen Mitgliedern auch weiterhin bei juristischen Fragen, mit maßgeschneiderten Seminaren und als politische Vertretung in Berlin und Brüssel in bewährter Manier zur Seite. Auch bei der inhaltlichen Aufstellung bleibt der VFF sich treu: Der Internetauftritt im neuen Design kann ab sofort unter www.vff-online.de aufgerufen werden.

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

Abfindungen effizient gestalten

Wer als Arbeitnehmer das Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung verlässt, kann durch die richtige Gestaltung sehr hohe Steuerersparnisse erzielen. Da die Grundlagen hierfür bereits im Aufhebungsvertrag festgelegt werden, ist es wichtig, optimierende Maßnahmen möglichst frühzeitig zu erörtern. In diesem Seminar werden die arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Grundlagen im Zusammenhang mit Abfindungszahlungen erläutert. Darüber hinaus werden Optimierungsmöglichkeiten aufgezeigt. Referenten sind Joerg Lamberty, Geschäftsführender Gesellschafter der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH in Köln, und Gerhard Kronisch, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Hauptgeschäftsführer des VAA. Das Seminar findet **am 3. März 2015 in Frankfurt** statt und es sind nur noch wenige Plätze frei.

www.fki-online.de

Für Mitglieder von VAA und anderen Mitgliedsverbänden des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA gelten für die Seminare des FKI exklusive Sonderkonditionen.

Termine

Weitere Informationen zu den Terminen auf der Mitgliederplattform [MeinVAA](#).

20.02.15, 14.30 Uhr – 18.00 Uhr:

Symposium "Arbeitsfähigkeit von Führungskräften"

Veranstalter: VAA

Ort: pentahotel Wiesbaden, Abraham- Lincoln- Str. 17, 65189 Wiesbaden

06.03.15, 13.00 Uhr – 07.03.15, 13.00 Uhr:

Betriebsrätekonferenz

Referent: Malte Creutzfeldt, Stellvertretender Vorsitzender des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts

Veranstalter: FKI – Führungskräfte Institut GmbH

Ort: Atrium Hotel Mainz, Flugplatzstr. 44, 55126 Mainz-Finthen

17.03.15, 9.30 Uhr – 17.30 Uhr:

Seminar "Hartes Verhandeln – wirkungsvolle Taktiken für Ihre Verhandlungen"

Veranstalter: FKI – Führungskräfte Institut GmbH

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Mohrenstr. 11– 17, 50670 Köln

18.03.15, 9.30 Uhr - 17.30 Uhr:

Seminar "Hartes Verhandeln Stufe 2"

Veranstalter: FKI – Führungskräfte Institut GmbH

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Mohrenstr. 11– 17, 50670 Köln

18.03.15, 14.00 Uhr – 17.00 Uhr:

Sitzung Kommission Diversity

Veranstalter: VAA

Ort: Airport Conference Center, Flughafen Frankfurt/ Main, 60547 Frankfurt/ Main

10.04.15, 14.00 Uhr – 18.00 Uhr:

Sprecherausschussskonferenz

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Mohrenstr. 11– 17, 50670 Köln

Links

CHEManager

CHEManager E- Mail- Newsletter

Der 14- tägliche E- Mail- Newsletter des CHEManager liefert die neuesten Nachrichten der Branche auf einen Blick. Die [Registrierung](#) ist kostenlos und kann jederzeit widerrufen werden.

Umfrage "Führungskräfte und Gesundheit"

Studenten der FernUniversität Hagen führen eine wissenschaftliche [Befragung](#) zum Thema "Führung und Gesundheit" durch. Die Teilnahme dauert maximal 15 Minuten.